



TERMO DE REFERÊNCIA PARA EXECUÇÃO DE CURSOS DO PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CAPACITASUAS

1 – DO OBJETO

Contratação de Instituição de Ensino Superior, pública ou privada, com experiência comprovada na execução de ações de educação permanente no âmbito da Política de Assistência Social na esfera estadual e/ou nacional, para execução do Programa Nacional de Educação Permanente para o SUAS- CapacitaSUAS na modalidade presencial, para execução dos Cursos:

- 1) Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS;**
- 2) Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial;**
- 3) Atualização de Planos de Assistência Social;**

2 – DA JUSTIFICATIVA PARA CONTRATAÇÃO DO SERVIÇO

Em consonância com os princípios e diretrizes da Constituição Federal de 1988, o Sistema Único de Assistência Social – SUAS implementado desde 2005, inaugura um novo marco regulatório no que diz respeito à Política de Assistência Social por meio de um sistema de garantia de direitos, que caminha para a superação de sua trajetória histórica - marcada por práticas assistencialistas, patrimonialistas e por ações descontínuas, pontuais e fragmentadas, que lhe conferiam um *status* de favor e não de direito social coletivamente conquistado.

Desse modo, não é possível pensar o SUAS sem a devida articulação entre a capacitação de seus trabalhadores e demais atores envolvidos com a gestão, financiamento e controle social, para que essa se consolide como política pública. Neste sentido, a área da Gestão do Trabalho passa a constituir-se como um dos eixos estruturantes do SUAS e torna-se imprescindível à necessidade de qualificação dos recursos humanos e de maior capacidade de gestão dos trabalhadores dos serviços e benefícios socioassistenciais, além de ser reafirmada pela Norma Básica Operacional de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, aprovada pela Resolução nº. 269, de 13 de dezembro de 2005 do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS.

Neste cenário, o Governo Federal, por meio da Resolução CIT nº 01 de 29 de fevereiro de 2012, pactuou prazos, procedimentos e critérios para a adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento do CapacitaSUAS. Em seguida, a Resolução CNAS nº 08 de 16 de



março de 2012 instituiu o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS, assegurando uma formação que contemple conteúdos acumulados e validados pelo SUAS, permitindo o desenvolvimento de competências e habilidades da gestão e dos serviços e a plena expansão das capacidades profissionais com protagonismo político.

No Estado do Rio Grande do Sul, o CapacitaSUAS inaugura a sua terceira edição, superando o número de metas pactuadas. Neste sentido, a Resolução nº 208 e 210 da Comissão Intergestores Bipartite-CIB, pactua os critérios para as vagas assim como as responsabilidades dos entes federados neste processos, da mesma forma a Resolução nº 211 da CIB pactuar a liberação dos técnicos que participam das capacitações, na cidade de Porto Alegre, sem que haja prejuízos dos recebimentos salariais e com despesas pagas correspondentes, garantindo desta forma a sistematização do conhecimento. A mesma resolução versa ainda sobre a condição de preferência das vagas aos profissionais de nível médio e superior que atuem na rede socioassistencial observando os critérios previamente definidos, desde que os mesmos estejam cadastrados de base do CadSUAS.

Das 4150 metas pactuadas, foram executadas 4809 vagas, havendo um percentual de 116% a mais do que fora pactuado, vislumbrando assim o sucesso do alcance do programa.

Ao analisarmos as informações das últimas edições do CapacitaSUAS, é possível identificar que há um quantitativo maior de oferta no que se refere às ações de proteção social básica, onde foram certificadas 1040 pessoas no ano de 2019, e por sua vez um grande número de adesão, acredita-se que a grande busca pelas vagas de Proteção Social Básica se dão em virtude a grande quantidade de Centro de Referência de Assistência Social- CRAS, no território do Rio Grande do Sul, atualmente temos 593 equipamentos no território sul rio grandense. Desta forma, compreende-se que nas etapas anteriores do CapacitaSUAS houve uma cobertura expressiva das pautas referentes à proteção social básica.

Já as vagas que dizem respeito às funções de Gestão do SUAS, apresentaram um percentual abaixo do esperado na sua participação, no ano de 2019 foram certificadas 279 pessoas no que diz respeito ao curso de atualização em vigilância socioassistencial, enquanto em 2015 concluíram o curso 395 pessoas. Para tanto é necessário considerar alguns pontos que carecem de atenção tais como os baixos números de equipes de vigilância socioassistencial implantada nos territórios, assim como a necessidade de legislações que apontem o quantitativo de profissionais que devem compor as equipes de Gestão do SUAS. É comum que as ações da Gestão do SUAS, tais como a da vigilância socioassistencial sejam centralizadas em uma técnica da gestão, e que nos casos dos municípios de Pequeno Porte I, acumulam demandas da proteção social especial de média e alta complexidade, demonstrando assim a precarização do trabalho no âmbito da política de assistência social, o que por sua vez implica na dificuldade em implementar o paradigma socioassistencial e superar o paradigma assistencialista com



ações pontuais e que sobretudo não refletem as necessidades do território.

De acordo com dados do CensoSUAS (2022) dos 497 municípios do Rio Grande do Sul, apenas 101 deles possuem Vigilância Socioassistencial formalizada na estrutura do órgão gestor, enquanto 163 municípios informaram que a Vigilância Socioassistencial existe de maneira informal. Já 217 municípios relatam não possuírem vigilância socioassistencial. Neste sentido faz-se necessário alertar para a importância da vigilância socioassistencial como uma função da política de assistência social, devendo atuar conjuntamente com a proteção social e defesa de direitos. Desta forma, é correto afirmar que a proteção social só será possível quando houver a complementaridade e interação com as informações produzidas no âmbito da vigilância socioassistencial. Aspecto ressaltado na Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social- NOB/SUAS (2012) ao afirmar que “*a Vigilância Socioassistencial objetiva detectar e compreender as situações de precarização e de agravamento das vulnerabilidades que afetam os territórios e os cidadãos, prejudicando e pondo em risco sua sobrevivência, dignidade, autonomia e socialização*”.

Outro ponto que merece destaque é o baixo número de inscrições no curso de introdução ao exercício do controle social, nos estudos de Pacheco (2021) a mediação entre os trabalhadores e usuários desponta como uma possibilidade para a materialização da política de assistência social como um direito socioassistencial. Neste sentido, é necessário compreender a formação dos conselheiros do SUAS como um ponto estratégico no tocante à efetivação da Política de Assistência Social, e que de fato contribuiu para a promulgação da educação permanente no SUAS, considerando que os avanços que legitimam e constroem a política de assistência social são fruto das conferências nacionais e processos que emergem da atuação e organização expressiva do controle social no âmbito do SUAS.

Neste cenário é possível vislumbrar a necessidade de acompanhar a formalização e estruturação dos conselhos de assistência social, consolidando desta forma o controle social conforme estabelecido na Resolução nº 100 de 2023, que avança ao estabelecer diretrizes para o funcionamento destes conselhos, requisitando nesta medida o aprimoramento e a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros enquanto atores políticos que fortalecem o SUAS.

Observa-se neste ponto a necessidade cumprimento do Artigo 30 da LOAS (1993):

É condição para os repasses aos municípios, aos estado e a Distrito Federal, dos recursos que trata esta lei, a efetiva instituição e funcionamento de: Conselhos de Assistência Social, de composição paritária entre governo e sociedade civil; Fundo de Assistência Social, com orientação e controle dos respectivos Conselhos de Assistência Social; Plano de Assistência Social deliberado pelos respectivos conselhos. (Brasil, 1993)

No ano de 2020, foi publicada por meio da Portaria nº109 de janeiro de 2020 a regulamentação no que diz respeito a averiguação dos requisitos do artigo 30 da LOAS, a partir



disto, o artigo 6º descreve que a não observância deste cumprimento poderá acarretar na suspensão do repasses do cofinanciamento federal aos municípios, estados e distrito federal.

No que tange aos Conselhos Municipais de Assistência Social- CMAS, há necessidade de observância considerando as mudanças de gestão e o principalmente o entendimento da necessidade do cumprimento da paridade. Desperta ainda a necessidade de debater a Lei dos Conselhos de Assistência Social, objetivando o fortalecimento do controle social em todas as esferas.

Outro ponto que ganha destaque quando nos referimos às ações de fortalecimento da Gestão do SUAS, é a necessidade de nos reportamos aos instrumentos de gestão do SUAS, que de acordo com a NOB/SUAS (2012) trata-se de ferramentas de planejamento técnico e financeiro no âmbito do SUAS, que utiliza-se como parâmetros o diagnóstico social e os eixos da Proteção Social Básica e Proteção Social Especial.

Os planos necessariamente devem guardar a devida correlação, observando os seus períodos de elaboração, considerando que cada plano pode ter um período de execução diferente. Embora os planos se tratem de um instrumento de gestão¹ é necessário que o conhecimento sobre a elaboração dos mesmos, seus períodos, conteúdos e operacionalização seja de domínio público uma vez que a operacionalização das ações ocorrem nos diferentes programas, projetos e serviços que compõe o SUAS, o que materializa-se por suas vez nos direitos socioassistenciais.

Tais pontos nos convidam a repensar o lugar em que se coloca a proposta da educação permanente para a qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros da política de assistência social, entendendo estas como grandes conquistas nos espaços de construção democráticas do SUAS, tais como os processos de conferências. Desta forma ratificamos a importância dos referidos cursos considerando que a qualificação referencia-se na construção de competências e habilidades técnico-operativas, aliada a inserção de processos de participação social e ao planejamento, constituem-se como um forte protagonismo e fortalecimento da política pública de assistência social.

3 – DA DESCRIÇÃO DO SERVIÇO

3.1 –No que se refere aos aspectos de organização e infraestrutura (espaço físico das salas, recursos tecnológicos, acesso a internet e alimentação dos participantes), a execução do objeto expresso no item 1 deverá obedecer aos requisitos descritos no corpo deste Termo de Referência.

3.2 No que se refere aos aspectos didáticos e pedagógicos (objetivos, público, perspectiva

¹ São instrumentos de gestão o Plano Plurianual, Planos de Assistência Social, Pacto de Aprimoramento da Gestão do SUAS, Plano de Apoio Técnico, Plano de Providências e Plano de Educação Permanente;



didático pedagógica, conteúdos, carga horária, atividades pedagógicas, avaliação de aprendizagem, certificação, etc) a execução do objeto expresso no item 1 deverá obedecer ao que estabelece o Projeto Pedagógico dos Cursos (ANEXO 1)

3.3 – Da Organização da Execução do Curso

3.3.1. O curso objeto deste Termo de Referência será executado integralmente em Porto Alegre, capital do estado do Rio Grande do Sul, conforme distribuição de vagas por município expressa no ANEXO 2;

3.3.2. Os participantes serão distribuídos em Turmas que contarão com o máximo de 40 (quarenta) alunos; mantendo sempre espaço adequado e com ambiência para o atendimento do quantitativo de alunos;

3.3.3. No caso de desistência de participante, a vaga não ocupada será disponibilizada a outro trabalhador.

3.3.4. Considerando a infraestrutura necessária ao desenvolvimento das atividades pedagógicas, o local de realização da capacitação deverá dispor, para cada Turma, no mínimo, de: 1 (uma) sala com acomodação para 40 (quarenta) participantes destinada às aulas expositivas e Oficina de Aprendizagem; 1 (uma) sala para funcionamento da secretaria acadêmica e da coordenação dos cursos; banheiros feminino e masculino, equipados de material de higiene; bebedouro e água potável em quantidade suficiente para atender aos participantes; acessibilidade às pessoas com deficiência, conforme as normas pertinentes;

3.3.5. As salas destinadas às aulas expositivas e às Oficinas de Aprendizagem deverão dispor de acesso a Internet de qualidade e que consiga atender ao público, Datashow, tela de projeção, flip-chart e pinceis em quantidade suficiente;

3.3.6. O espaço destinado à coordenação e à secretaria acadêmica deverá dispor de, no mínimo, 1 (um) computador com acesso à internet, telefone, máquina copiadora, impressora e suprimentos de informática suficientes para o pleno funcionamento das atividades da coordenação e secretaria acadêmica;

3.3.7. Para a realização do Curso em Atualização em Vigilância Socioassistencial necessita obrigatoriamente de acesso a internet para execução da Unidade 3 do Módulo II. Devendo cada participante/município dispor de 01 notebook para participação do referido curso; ou laboratório de informática com recursos necessários para a realização do respectivo módulo.

3.3.8. Após a assinatura do contrato, a equipe docente da Contratada participará, obrigatoriamente, de Oficina de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos, que será promovida pelo MDS, realizada em Brasília (DF);

3.3.9. No prazo de 30 dias a partir da assinatura do contrato, a Contratada deverá construir e



apresentar em conjunto com a equipe da Secretaria de Assistência Social, o cronograma de realização dos Cursos, inclusive com a distribuição dos municípios e vagas;

3.3.10. A Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES, disponibilizará no prazo máximo de 10 dias após a assinatura do contrato lista dos municípios e quantitativo de vagas por município referente a cada curso a ser oferecido.

3.3.11. A Mobilização e inscrição dos participantes serão de responsabilidade da Secretaria de Desenvolvimento Social, com base: a) banco de endereços disponibilizado pela Secretaria de Desenvolvimento Social; b) envio de mensagem eletrônica para informar os procedimentos de inscrição, o local e a data de realização do curso; d) contato telefônico para confirmação da participação, da efetivação da inscrição e prestação de informações complementares.

3.3.12. A partir da assinatura do contrato, a Contratada terá prazo máximo de 85 (oitenta e cinco dias) dias para dar início a execução dos Cursos, objeto deste termo de Referência.

3.3.13. A Contratada deverá fornecer material didático e pedagógico de apoio aos participantes dos Cursos a serem oferecidos – objeto deste Termo de Referência.

3.3.14. O deslocamento dos participantes/trabalhadores, desde o município onde moram até o município em que ocorrerá o curso, será de responsabilidade de cada município.

3.3.15. A hospedagem dos participantes/trabalhadores será de responsabilidade da gestão municipal a qual o participante representa.

3.4 - Da Certificação

3.4.1. Os participantes com pelo menos 75% de presença nas atividades da Capacitação e aproveitamento satisfatório nas atividades de avaliação da aprendizagem prevista no Projeto Pedagógico do curso (ANEXO 1) receberão certificado de conclusão do curso, emitido pela Contratada;

3.4.2. Cabe à contratada a entrega dos certificados de conclusão do curso aos alunos que atenderem aos critérios expressos no subitem anterior.

3.5 - Da Equipe Técnica

3.5.1. Para a execução dos serviços, objeto deste Termo de Referência, a Contratada deverá dispor de equipe técnica formada por:

- a) durante toda a vigência contratual: 1 (um) Coordenador Geral e 1 (um) Coordenador Pedagógico;
- b) para a execução de cada Turma: pelo menos 2 (dois) professores responsáveis pelas aulas expositivas/dialogadas e oficinas de aprendizagem do curso.
- c) Os currículos de todos os componentes da equipe técnica deverão estar devidamente assinados pelos respectivos profissionais e acompanhados de declarações, datadas e



assinadas pelos mesmos profissionais, atestando sua concordância com a indicação pela Licitante para participar da execução do curso nas funções correspondentes.

- d) A titulação acadêmica dos componentes da Equipe Técnica será comprovada por meio da cópia autenticada de diploma ou certificado proveniente de instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).
- e) A experiência profissional dos componentes da Equipe Técnica será comprovada por meio de pelo menos uma declaração (para cada profissional) fornecida por pessoa jurídica de direito público ou privado quanto à participação do profissional projeto ou ação de formação de pessoas no âmbito do qual tenha desempenhado função compatível com a que é indicado a desempenhar no curso objeto deste Termo de Referência, conforme item 3.5 (Da Equipe Técnica);

3.5.2. Os profissionais deverão apresentar as qualificações e experiência abaixo especificadas:

a) Coordenador Geral:

O profissional deverá possuir Graduação em serviço social, psicologia , pedagogia administração, tecnologia da informação ou ciências sociais, com especialização, mestrado ou doutorado , a busca por esta formação contribuirá na execução com visão estratégica, capacidade de liderança e habilidades de comunicação para atuar em um ambiente dinâmico e desafiador. Destacando que a experiência profissional contribuirá com o alinhamento das ações de formação, melhoria da qualidade dos serviços prestados, otimização dos recursos e fortalecimento do objeto da contratação.

Formação acadêmica: Graduação em serviço social, psicologia , pedagogia, administração, tecnologia da informação ou ciências sociais, com especialização, mestrado ou doutorado .

Experiência profissional: em coordenação de ações de formação de pessoas ou capacitação profissional, preferencialmente na área de políticas sociais.

Atribuições – administrativa-técnico-pedagógica e de informática dos processos administrativos e pedagógicos no âmbito da execução dos cursos e interlocução direta com a coordenação pedagógica, com a equipe técnica e administrativa e de informática e com outros atores envolvidos bem como, responsabilizar-se com os aspectos administrativos e financeiros e no que se refere ao processo de acompanhamento, monitoramento e avaliação das etapas desenvolvidas pelas equipes técnicas, administrativas e de informática e demais equipes; acompanhamento e avaliação da execução logística dos cursos; elaboração dos relatórios e diagnósticos, subsidiar os relatórios técnicos-financeiros, qualitativos e quantitativos; realização de reuniões administrativas mensais com as equipes administrativas e de informática; pensar



estratégias tecnológicas e metodologias inovadoras junto à equipe de tecnologia; Coordenar as ações de atualização das informações e formação do CapacitaSUAS no Sistema de Monitoramento e Avaliação da Capacitações; acompanhamento e responsabilidade sob a parte administrativa e financeira, responsabilizar-se pelos instrumentais comprobatórios exigidos no âmbito do Programa e compilação dos mesmos gerando relatórios periódicos.

b) Coordenador Pedagógico:

O coordenador pedagógico deverá possuir graduação em pedagogia, especialização, mestrado ou doutorado em ciência da educação ou outra área ligada à educação e docência com experiência em formação de pessoas ou capacitação profissional, preferencialmente na área de políticas sociais e no SUAS, será fundamental para garantir a qualidade dos nossos programas de formação e contribuir para o desenvolvimento de uma equipe mais qualificada e engajada, contribuindo na elaboração e execução das matrizes pedagógicas alinhadas às melhores práticas pedagógicas, introduzir novas metodologias e tecnologias de ensino, visando o estímulo da busca contínua por conhecimento.

Formação acadêmica: Graduação em pedagogia, especialização, mestrado ou doutorado em ciência da educação ou outra área ligada à educação e docência.

Experiência profissional: em coordenação pedagógica de ações de formação de pessoas ou capacitação profissional, preferencialmente na área de políticas sociais.

Atribuições – Coordenação pedagógica e acompanhamento da execução dos cursos e interlocução com a coordenação geral, administrativa e de Informática, com a equipe docente, com a equipe técnica e com outros atores envolvidos bem como, responsabilizar-se pelos aspectos pedagógicos no que se refere ao processo de ensino-aprendizagem e o acompanhamento, monitoramento e avaliação das etapas desenvolvidas pela equipe docente e demais equipes; acompanhamento e avaliação da execução dos cursos; elaboração dos relatórios técnicos-pedagógicos, qualitativos e quantitativos; realização de reuniões pedagógicas e de alinhamento, mensais, com a equipe técnica e docente; pensar estratégias pedagógicas e metodologias inovadoras junto à equipe docente; propor ajustes nas metodologias de ensino a partir da avaliação da execução. Estimular e coordenar as publicações na área do SUAS e de outras políticas que fazem interface com a PNAS, responsabilizar-se pelos instrumentais comprobatórios exigidos no âmbito do Programa e compilação dos mesmos gerando relatórios periódicos.



C) Equipe Docente:

A equipe docente da Contratada deverá contar para realização dos Cursos – objeto deste Termo, a formação e experiência profissional exigida para cada curso.

- Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS;

Formação acadêmica: Graduação, especialização ou mestrado ou doutorado em Política Social ou nas áreas de humanas, tecnologias ou áreas afins com a temática ministrada;

Experiência profissional: mínimo de 2 anos em docência, preferencialmente a) em cursos dirigidos a agentes públicos e/ou sociais que atuam na área de assistência social ou superação da pobreza extrema; ou mínimo de 2 anos no exercício do controle social.

Atribuições – ministrar o curso conforme Projeto Pedagógico que consta do ANEXO 1.

- Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial;

Formação acadêmica: Graduação, especialização ou mestrado ou doutorado em Política Social ou nas áreas de humanas, tecnologias ou áreas afins com a temática ministrada;

Experiência profissional: mínimo de 2 anos em docência, preferencialmente a) em cursos dirigidos a agentes públicos e/ou sociais que atuam na área de assistência social ou superação da pobreza extrema; ou mínimo de 2 anos de experiência em Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas ou construção de Indicadores.

Atribuições – ministrar o curso conforme Projeto Pedagógico que consta do ANEXO 1.

- Curso de Atualização de Planos de Assistência Social

Formação acadêmica: Graduação, especialização ou mestrado ou doutorado em Política Social ou nas áreas de humanas, tecnologias ou áreas afins com a temática ministrada;

Experiência profissional: mínimo de 2 anos em docência, preferencialmente a) em cursos dirigidos a agentes públicos e/ou sociais que atuam na área de assistência social ou superação da pobreza extrema; ou mínimo de 2 anos no exercício do controle social.

Atribuições – ministrar o curso conforme Projeto Pedagógico que consta do ANEXO 1.

3.5.3. A Contratada fica obrigada a alocar na execução da Capacitação objeto deste Termo de Referência à integralidade da Equipe Técnica que tenha participado da Oficina de Alinhamento de Conteúdos, sem prejuízo das modificações que se fizerem necessárias, desde que mantida a compatibilidade com os critérios de formação acadêmica e experiência profissional exigidos;



3.5.4 - Em caso de necessidade de substituição de um componente da Equipe Técnica, a Contratada deverá comunicá-la imediatamente ao Contratante, mediante ofício, justificando a substituição e informando os dados do substituto (por meio de currículo), respeitados os requisitos de formação acadêmica e experiência profissional exigidos neste Termo.

3.5.5 - A substituição será autorizada pelo Contratante, nos termos do Art. 67, parágrafo 6º da Lei nº 14.133/21.

3.6 – Da Descrição das Atividades

O conjunto de atividades necessárias à execução do objeto deste Termo de Referência serão realizadas em 3 (três) fases assim compreendidas: Fase Preparatória, Fase de Execução e Fase de Conclusão.

3.6.1. Da Fase Preparatória

A Fase Preparatória terá duração de **25 (vinte e cinco) dias corridos**, contados a partir da assinatura do Contrato. Durante esta fase, serão realizadas as seguintes atividades:

- 1) Reunião Inicial, com duração de um dia, entre o Contratante e os Coordenadores Geral e Pedagógico da Contratada, a ser realizada no prazo de até 10 dias da assinatura do contrato, para tratar de assuntos gerais da execução do curso.
- 2) A montagem das Turmas e definição das datas de sua realização será organizada com base nas informações fornecidas pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES;
- 3) Formação de cadastro de inscrições contendo o perfil dos alunos, com base em modelo disponibilizado pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES, de acordo com as seguintes regras e perfil estabelecido pela gestão estadual e divulgado aos municípios.
- 4) Elaboração de material avaliativo a ser aplicado junto aos alunos, e esta deverá cumprir a proposta pedagógica dos cursos – objeto deste Termo.
- 5) Participação da Equipe Técnica da Contratada na Oficina de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos, a ser promovida pelo MDS, conforme subitem 3.3.8. A Oficina de Alinhamento terá duração de 03 (três) dias e será realizada em Brasília (DF). Nela serão apresentados e discutidos o Projeto Pedagógico do Curso e os conteúdos a serem ministrados. Os custos de deslocamento, hospedagem e alimentação da equipe



técnica para participar da Oficina de Alinhamento serão de responsabilidade da Contratada e deverão constar da planilha de custos como elemento destacado.

3.6.2. Da Fase de Execução

Concluídos os 25 (vinte e cinco) dias da Fase Preparatória, a Contratada terá prazo de 60 (sessenta) dias para dar início à execução dos cursos para as Turmas conforme cronograma de realização a ser definido. Nesta fase serão realizadas as atividades a seguir descritas.

1. A alimentação dos participantes durante o período dos cursos onde a contratada deverá ofertar no intervalo das aulas dos turnos matutino e vespertino será servido coffee-break, composto de: café, sucos, salada de frutas, bolos, biscoitos e salgados fritos e assados.
2. Na organização desse serviço, a Contratada deve cuidar para que: a) o número de refeições contratadas não supere o número de alunos presentes no curso; e b) organizar lista comprobatória do uso desse serviço pelos participantes.
3. Distribuição aos participantes do material didático a ser elaborado pela Contratada em consonância com a Matriz Pedagógica;
4. Realização do curso propriamente dito, conforme parâmetros e especificações contidos neste Termo de Referência e no Edital de Licitação.
5. Manutenção de secretaria acadêmica, no local de realização do curso, destinada a oferecer suporte operacional à realização das atividades administrativas e pedagógicas.
6. Elaboração e operacionalização de sistema de controle acadêmico, visando registro de frequência, evasão, desistências e substituições de participantes, e disponibilização ao Contratante de relatório contendo a consolidação dos dados e informações correspondentes, além do quantitativo e dos nomes dos alunos efetivamente capacitados, e os documentos comprobatórios dos registros efetuados: listas de presenças, avaliações de aprendizagem realizadas, etc. Os relatórios de dados consolidados deverão ser apresentados no modelo estabelecido pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES e apresentado na Reunião Inicial prevista no item

3.6.1 – Da Fase Preparatória.

- 1) Reunião de Acompanhamento, com duração de um dia, entre o Contratante e os Coordenadores Geral e Pedagógico da Contratada, a ser realizada após a execução de 50% da meta contratual para analisar os resultados obtidos e definir ações de aprimoramento da execução para as próximas etapas.



- 2) Confeção e envio de certificado de conclusão do curso aos participantes com pelo menos 75% de presença nas atividades do curso e aproveitamento satisfatório na avaliação de aprendizagem.

3.6.3. Da Fase de Conclusão

Concluídos a Fase de Execução, a Contratada terá prazo de 30 (vinte) dias corridos para realizar as atividades da Fase de Conclusão, a seguir detalhadas:

Reunião Final entre o Contratante e os Coordenadores Geral e Pedagógico da Contratada, a ser realizada no prazo de até 20 dias do encerramento da execução do curso, para apresentação e avaliação dos resultados da Capacitação, a ser realizada na cidade de Porto Alegre-RS.

3.7. Dos Produtos Exigidos

O ateste da realização dos serviços especificados no item 3 deste Termo de Referência será dado pelo Contratante com base nos seguintes produtos a serem entregues pela Contratada:

Primeiro Produto

Relatório contendo as principais informações sobre a Fase Preparatória, quais sejam:

- 1) Sistematização dos resultados da Reunião Inicial e da Oficina de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos e orientação para a execução do curso;
- 2) Avaliação e resultados do processo de mobilização dos participantes: ações desenvolvidas, meios e recursos utilizados;
- 3) Quadro de Turmas montadas, cronograma de realização do curso, discriminação do quadro pedagógico responsável por cada turma;
- 4) Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
- 5) Arquivo eletrônico específico com as fichas de cadastro dos perfis dos alunos;
- 6) Planilha financeira discriminando os custos incorridos.

O documento deverá ser entregue à Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES em meio eletrônico e em três vias impressas e assinadas.

A entrega do Primeiro Produto ocorrerá após a Fase Preparatória, caracterizando o aceite provisório pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES. A Contratada terá prazo de 5



(cinco) dias corridos para atender eventual solicitação da Contratante quanto a correções ou ajustes no produto e entrega da versão final. O aceite definitivo do produto é condição necessária para o pagamento da parcela correspondente, mencionada no item 6 – Do Pagamento.

Segundo Produto

1. Relatório descrevendo de forma pormenorizada as atividades da Fase de Execução realizadas até o momento em que se tenha atingido o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) da meta de capacitados. Dele devem constar os seguintes dados e informações:
 - ✓ Análise do processo de execução: problemas e dificuldades encontrados, ações saneadoras adotadas;
 - ✓ Quantitativo de alunos desistentes (alunos inscritos, porém ausentes), evadidos (alunos presentes, porém não concluíram toda a carga horária) e de substituições realizadas, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Quantitativo de turmas realizadas e de alunos capacitados, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Descrição e problematização do trabalho pedagógico desenvolvido nas aulas expositivas e nas oficinas de aprendizagem e do desempenho da equipe pedagógica;
 - ✓ Memorial fotográfico que contemple em plena utilização: sala de aula, sala de oficina de aprendizagem, sala da secretaria executiva e coordenação e refeitório.
2. Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
3. Listas de frequência das turmas realizadas, contendo as seguintes informações: Turma, datas, nomes dos participantes, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
4. Listas com o nome dos participantes alimentados, especificando quantidade de refeições individuais por dia, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
5. Arquivo contendo as fichas de cadastro dos perfis dos inscritos.
6. Planilha financeira discriminando os custos incorridos com a discriminação de: tipo e número do documento fiscal, data, valor, nome do fornecedor, descrição do produto ou serviço.

O Relatório deverá ser entregue à Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES em meio eletrônico e em três vias impressas e assinadas. O cadastro com o perfil dos inscritos deverá ser entregue apenas em arquivo eletrônico. As listas, em apenas uma via impressa; no caso das listas de frequência, as originais.

A entrega do Segundo Produto ocorrerá quando for alcançado o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) da meta de capacitados, caracterizando o aceite provisório da Secretaria de



Desenvolvimento Social-SEDES. A Contratada terá prazo de 5 (cinco) dias corridos para atender eventual solicitação da Contratante quanto à correção ou ajuste do produto e entrega da versão final. O aceite definitivo do produto é condição necessária para o pagamento da parcela correspondente, mencionada no item 6 – Do Pagamento.

Terceiro Produto

- 1) Relatório descrevendo de forma pormenorizada as atividades da Fase de Execução realizadas até o momento em que se tenha atingido o percentual de 50% (cinquenta por cento) da meta de capacitados. Dele devem constar os seguintes dados e informações relativamente à etapa de execução e com as respectivas totalizações ao serem adicionados aos números da etapa anterior:
 - ✓ Análise do processo de execução: problemas e dificuldades encontrados, ações saneadoras adotadas;
 - ✓ Quantitativo de alunos desistentes, evadidos e de substituições realizadas, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Quantitativo de turmas realizadas e de alunos capacitados, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Descrição e problematização do trabalho pedagógico desenvolvido nas aulas expositivas e nas oficinas de aprendizagem e do desempenho da equipe pedagógica;
 - ✓ Memorial fotográfico que contempla em plena utilização: sala de aula, sala de oficina de aprendizagem, sala da secretaria executiva e coordenação e refeitório.
- 2) Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
- 3) Listas de frequência das turmas realizadas, contendo as seguintes informações: Turma, datas, nomes dos participantes, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
- 4) Listas com o nome dos participantes alimentados, especificando quantidade de refeições individuais por dia, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
- 5) Arquivo contendo as fichas de cadastro dos perfis dos inscritos.
- 6) Comprovação do envio de certificado de conclusão do curso para os alunos capacitados no produto 2.
- 7) Planilha financeira discriminando os custos incorridos com a discriminação de: tipo e número do documento fiscal, data, valor, nome do fornecedor, descrição do produto ou serviço.

O Relatório deverá ser entregue à Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES em meio eletrônico e em três vias impressas e assinadas. O cadastro com o perfil dos inscritos deverá ser entregue apenas em arquivo eletrônico. As listas, em apenas uma via impressa; no caso das



listas de frequência, as originais.

A entrega do Terceiro Produto ocorrerá quando for alcançado o percentual de 50% (cinquenta por cento) da meta de capacitados, caracterizando o aceite provisório da Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES. A Contratada terá prazo de 5 (cinco) dias corridos para atender eventual solicitação da Contratante quanto à correção ou ajuste do produto e entrega da versão final. O aceite definitivo do produto é condição necessária para o pagamento da parcela correspondente, mencionada no item 6 – Do Pagamento.

Quarto Produto

- 1) Relatório descrevendo de forma pormenorizada as atividades da Fase de Execução realizadas até o momento em que se tenha atingido o percentual de 75% (setenta e cinco por cento) da meta de capacitados. Dele devem constar os seguintes dados e informações relativamente à etapa de execução e com as respectivas totalizações ao serem adicionados aos números da etapa anterior:
 - ✓ Situação final do processo de inscrição dos participantes e do cadastramento dos respectivos perfis;
 - ✓ Análise do processo de execução: problemas e dificuldades encontrados, ações saneadoras adotadas;
 - ✓ Quantitativo de alunos desistentes, evadidos e de substituições realizadas, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Quantitativo de turmas realizadas e de alunos capacitados, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Descrição e problematização do trabalho pedagógico desenvolvido nas aulas expositivas e nas oficinas de aprendizagem e do desempenho da equipe pedagógica;
 - ✓ Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
 - ✓ Memorial fotográfico que contemple em plena utilização: sala de aula, sala de oficina de aprendizagem, sala da secretaria executiva e coordenação e refeitório.
- 2) Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
- 3) Listas de frequência das turmas realizadas, contendo as seguintes informações: Turma, datas, nomes dos participantes, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
- 4) Listas com o nome dos participantes alimentados, especificando quantidade de refeições individuais por dia, números dos CPFs e respectivas assinaturas;



- 5) Arquivo contendo as fichas de cadastro dos perfis dos inscritos.
- 6) Comprovação do envio de certificado de conclusão do curso para os alunos capacitados no produto 3.
- 7) Planilha financeira discriminando os custos incorridos com a discriminação de: tipo e número do documento fiscal, data, valor, nome do fornecedor, descrição do produto ou serviço.

A entrega do Quarto Produto ocorrerá quando for alcançado o percentual de 75% (setenta e cinco por cento) da meta de capacitados, caracterizando o aceite provisório da Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES A Contratada terá prazo de 5 (cinco) dias corridos para atender eventual solicitação da Contratante quanto a correção ou ajuste do produto e entrega da versão final. O aceite definitivo do produto é condição necessária para o pagamento da parcela correspondente, mencionada no item 6 – Do Pagamento.

Quinto Produto

- 1) Relatório descrevendo de forma pormenorizada as atividades da Fase de Execução realizadas até o momento em que se tenha atingido o percentual de 100% (cem por cento) da meta de capacitados. Dele devem constar os seguintes dados e informações relativamente à etapa de execução e com as respectivas totalizações ao serem adicionados aos números da etapa anterior:
 - ✓ Situação final do processo de inscrição dos participantes e do cadastramento dos respectivos perfis;
 - ✓ Análise do processo de execução: problemas e dificuldades encontrados, ações saneadoras adotadas;
 - ✓ Quantitativo de alunos desistentes, evadidos e de substituições realizadas, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Quantitativo de turmas realizadas e de alunos capacitados, com as respectivas identificações pessoais e por município;
 - ✓ Descrição e problematização do trabalho pedagógico desenvolvido nas aulas expositivas e nas oficinas de aprendizagem e do desempenho da equipe pedagógica;
 - ✓ Memorial fotográfico que contemple em plena utilização: sala de aula, sala de oficina de aprendizagem, sala da secretaria executiva e coordenação e refeitório.



- 2) Lista e quantitativo de participantes inscritos, discriminados por município;
- 3) Listas de frequência das turmas realizadas, contendo as seguintes informações: Turma, datas, nomes dos participantes, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
- 4) Listas com o nome dos participantes alimentados, especificando quantidade de refeições individuais por dia, números dos CPFs e respectivas assinaturas;
- 5) Arquivo contendo as fichas de cadastro dos perfis dos inscritos.
- 6) Comprovação do envio de certificado de conclusão do curso para os alunos capacitados nos produtos 4 e 5.
- 7) Planilha financeira discriminando os custos incorridos com a discriminação de: tipo e número do documento fiscal, data, valor, nome do fornecedor, descrição do produto ou serviço.

A entrega do Produto 5 ocorrerá quando for alcançado o percentual de 100% (cem por cento) da meta de capacitados, caracterizando o aceite provisório da Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES. A Contratada terá prazo de 5 (cinco) dias corridos para atender eventual solicitação da Contratante quanto à correção ou ajuste do produto e entrega da versão final. O aceite definitivo do produto é condição necessária para o pagamento da parcela correspondente, mencionada no item 6 – Do Pagamento.

4 - DA APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA PELA LICITANTE

- 4.1. A proposta de execução do curso a ser encaminhada pela Licitante refere-se à execução dos serviços objeto deste Termo de Referência na sua totalidade, especificados no item 1 deste Termo.
- 4.2. A proposta de execução do curso, baseada nos parâmetros estabelecidos neste Termo de Referência e no Edital de Licitação, deverá observar coerência entre o cronograma de execução e o quantitativo de profissionais que compõem a equipe técnica apresentada.
- 4.3. Será desclassificada a licitante que não comprovar experiência na execução na colaboração e parceria em cursos e/ou atividade e/ou capacitação no âmbito da assistência social com o Governo Federal;
- 4.4. Será desclassificada, por não atendimento de critério técnico fundamental à execução do curso, a Licitante cuja proposta apresentar:
 - a) equipe técnica em desconformidade com as exigências de formação acadêmica e experiência profissional especificadas no item 3.5 ou para a qual não conste a comprovação de capacidade técnica conforme exigida.



- b) equipe técnica composta por número de profissionais inferior ao necessário à execução da capacitação conforme os prazos e especificações contidas neste Termo de Referência;
- c) cronograma de execução incompatível com as especificações deste Termo de Referência;
- d) atestado técnico quanto à capacidade da Licitante em desconformidade com o especificado

4.5. A Proposta a ser apresentada pela Licitante deverá obedecer à seguinte formatação:

- a) Capa, com a indicação do objeto ao qual se refere;
- b) Sumário;
- c) Histórico da Licitante: breve descrição da estrutura organizacional da Licitante e resumo de sua experiência nos últimos 5 (cinco) anos, na formação de agentes públicos e/ou sociais no campo das políticas sociais, preferencialmente na área da assistência social, contendo descrição sumária das ações executadas ou serviços prestados, os órgãos ou entidades contratantes e o tempo de duração;
- d) Atestado de capacidade técnica da Licitante, nos termos do item 10.1;
- e) Plano Geral de Trabalho, contendo Montagem das Turmas de Capacitação e o Cronograma de Execução das Atividades descritas no item 3.6 (conforme ANEXO 3);
- f) Lista dos componentes da Equipe Técnica, especificando a função desempenhada por cada profissional e a alocação dos docentes por Turma e Módulo, conforme formulário “Alocação da Equipe Técnica por Turma de Capacitação” apresentado no ANEXO 3;
- g) Currículos de todos os componentes da equipe técnica e declaração assinada por estes, autorizando a inclusão do currículo na proposta da Licitante. Nos Currículos deverão constar, entre outros dados, formação acadêmica e experiência profissional, acompanhados de cópias dos respectivos documentos comprobatórios, nos termos dos itens 10.2 a 10.7.;
- h) Planilha de custos da execução do curso conforme formulário “Detalhamento dos Custos” apresentado no ANEXO 5. A proposta financeira deverá relacionar todos os custos relativos à execução do curso, incluindo: (a) remuneração da equipe técnica; (b) alimentação de participantes; e demais custos que forem necessários nesse processo.

5 – DA VIGÊNCIA DO CONTRATO

- 5.1 Caso haja ampliação de novas metas e cursos para o ano de referência 2024/2025, e



havendo interesse de ambas as partes, poderá este mesmo instrumento ser utilizado para sua execução, obedecendo à possibilidade de prorrogação constante no item 5.1.

6 – DO PAGAMENTO

- 6.1. O pagamento será efetuado com base: a) na apresentação de Nota Fiscal/Fatura dos serviços prestados pela Contratada; b) na apresentação, pela contratada, e aprovação, pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES, dos produtos descritos no item
- 6.2. O pagamento será efetuado pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES em **5 (cinco) parcelas**, conforme quadro abaixo:

Parcela	Etapas	Percentual de Pagamento
1ª parcela	Após a entrega e aceite definitivo do Primeiro Produto .	36,00 %
2ª parcela	Atingido o percentual de 25% da meta de capacitados e aceite definitivo do Segundo Produto .	16,00 %
3ª parcela	Atingido o percentual de 50% da meta de capacitados e aceite definitivo do Terceiro Produto .	16,00 %
4ª parcela	Atingido o percentual de 75% da meta de capacitados e aceite definitivo do Quarto Produto .	16,00 %
5ª parcela	Atingido o percentual de 100% da meta de capacitados e aceite definitivo do Quinto Produto .	16,00 %
Total		100,00 %



6.3. No caso de encerramento do Contrato sem que se haja atingido 100% da meta de capacitados, a Contratada será remunerada, proporcionalmente ao quantitativo de profissionais efetivamente capacitados em relação à meta relacionada à parcela ou parcela não pagas;

6.4. Quaisquer despesas não constantes dos termos contratuais e não autorizadas antecipadamente pelo Contratante serão de inteira responsabilidade da Contratada, não cabendo a esta qualquer espécie de ressarcimento.

7 – DO ACOMPANHAMENTO

7.1. O Coordenador Geral do Curso, indicado pela Contratada, atuará como preposto desta frente ao Contratante e responderá administrativamente pela execução do Contrato;

7.2. Para fins de comprovação da efetiva realização do curso, do atendimento aos critérios e padrões de execução estabelecidos neste Termo de Referência, da qualidade e dos resultados da ação, a execução do curso será acompanhada, monitorada e avaliada por equipe técnica da Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES em parceria com o MDS, devendo a Contratada:

7.2.1. Disponibilizar, sempre que solicitado pelo Contratante, às informações e os documentos relativos à gestão e à execução do curso, tais como faturas, notas fiscais, comprovantes de pagamentos à equipe técnica, entre outros;

7.2.2. Aplicar instrumento de Avaliação de Reação dos Alunos, elaborado e disponibilizado pelo Contratante;

7.2.3. Aplicar instrumento de avaliação do conteúdo estudado aos alunos, elaborado pela Contratada; Devendo esta disponibilizar cópia quando solicitada a Contratante;

7.2.4. Franquear aos servidores e/ou consultores indicados pela Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES livre acesso às atividades do curso;

7.2.5. Fornecer a Contratante Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES material didático utilizado nas aulas, para que este seja enviado aos participantes em até 05 dias após a finalização de cada curso;



8 – DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

- 8.1. Contribuir para a efetiva participação dos trabalhadores nos cursos;
- 8.2. Garantir a participação ao menos do Coordenador Geral, do Coordenador Pedagógico e da da Coordenação Estadual de Educação Permanente na Oficina de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos a ser promovida pelo MDS e realizada em Brasília (DF);
- 8.3. Executar as atividades relacionadas à formação de cadastro contendo o perfil dos alunos;
- 8.4. Executar o curso com base nos parâmetros, critérios, metodologias e perspectiva pedagógica que constam deste Termo de Referência, do Edital de Licitação, e seus anexos;
- 8.5. Organizar e operacionalizar sistema de controle de desistências, evasão, substituições e frequência dos participantes;
- 8.6. Organizar sistema de controle administrativo relativamente ao uso pelos participantes do serviço de alimentação;
- 8.7. Guardar sigilo sobre as informações disponibilizadas pelo Contratante, quando for o caso.
- 8.8. Apresentar, nos prazos previamente definidos, na forma impressa e em meio eletrônico, os produtos definidos neste Termo de Referência e no Edital de Licitação;
- 8.9. Disponibilizar os recursos humanos e logísticos necessários à correta e completa execução do objeto contratado;
- 8.10. Apresentar à Secretaria de Desenvolvimento Social-SEDES os produtos previstos no item 3.7 (Dos Produtos Exigidos), para aprovação dos mesmos e consequente encaminhamento de pagamento das parcelas correspondentes aos serviços realizados;
- 8.11. Disponibilizar de forma prévia ao início dos cursos o material didático, podendo ser disponibilizado em ambiente virtual e de forma impressa;
- 8.12. Manter em funcionamento, em cada local de realização do curso, uma secretaria acadêmica, para oferecer suporte administrativo ao desenvolvimento das aulas;
- 8.13. Colaborar para o desenvolvimento das ações de monitoramento e avaliação da execução do curso por parte do contratante, nos termos do item 7 (Do Acompanhamento);
- 8.14. Entregar aos alunos que tiverem concluído a Capacitação com, no mínimo, 75% de presença e aproveitamento satisfatório nas atividades de avaliação da aprendizagem, os certificados de conclusão a que têm direito.
- 8.15. Lançar no Sistema de Monitoramento Acadêmico (SIMA) disponibilizado pelo MDS as informações relativas à execução dos cursos.



9 - DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE

- 9.1. Prestar as informações e os esclarecimentos que venham a ser solicitados pela Contratada, necessários à execução dos serviços contratados.
- 9.2. Assegurar-se da boa prestação dos serviços, verificando sempre o seu bom desempenho.
- 9.3. Fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas pela Contratada.
- 9.4. Promover, em parceria com o MDS, Oficina de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos, dirigida a toda a equipe técnica da Contratada: Coordenador Geral, Coordenador Pedagógico e Professores.
- 9.5. Disponibilizar, em parceria com o MDS, o material didático do curso, cuja distribuição aos participantes caberá à Contratada.
- 9.6. Manter a Contratada informada sobre eventual atualização dos conteúdos da capacitação;
- 9.7. Validar os produtos previstos no item 3.7 (Dos Produtos Exigidos) e efetuar o pagamento das parcelas correspondentes aos serviços realizados, conforme item 6 (Do Pagamento);
- 9.8. Monitorar e Avaliar a execução do curso contratado.

10 – QUADRO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO

Vagas pactuadas	Metas cumpridas	Total de recurso disponível	Fonte/UO
4150	4809	R\$ 1.259.461,70	Federal

11 – DA DOTACÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes da contratação da Capacitação objeto deste Termo de Referência correrão à conta dos recursos consignados no Orçamento: Órgão/Entidade – 21, Unidade Orçamentária – 2178, Função – 08, Sub-Função – 244, Programa temático-29- Inclusão e Geração de Oportunidades, Natureza da Despesa – 33.90.39.51, Fonte recurso 660.

PROJETO ATIVIDADE: 8099-COORDENAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E BOLSA FAMÍLIA

GRUPO DE DESPESA: () Investimento (x) Custeio

ÁREA / SETOR / DEPARTAMENTO DE INTERESSE: Divisão de Gestão do SUAS- Gestão



do Trabalho e Educação Permanente/ Departamento de Assistência Social/ Secretaria de Desenvolvimento Social-DGSUAS/GTEP/DAS/SEDES

12 – DAS INFRAÇÕES E SANÇÕES ADMINISTRATIVAS

12.1. Das Infrações Administrativas

12.1.1. Comete infração administrativa, nos termos da Lei Federal nº 14.133/2021, o contratado que:

12.1.1.1. der causa à inexecução parcial do contrato;

12.1.1.2. der causa à inexecução parcial do contrato que cause grave dano à Administração, ao funcionamento dos serviços públicos ou ao interesse coletivo;

12.1.1.3. der causa à inexecução total do contrato;

12.1.1.4. enseje o retardamento da execução ou da entrega do objeto do contrato, sem motivo justificado, o qual se configura quando o contratado:

12.1.1.4.1. deixe de iniciar, sem causa justificada, a execução do contrato após 7 (sete) dias contados da data da ordem de serviço;

12.1.1.4.2. deixe de realizar, sem causa justificada, os serviços definidos no contrato por 3 (três) dias seguidos ou por 10 (dez) dias intercalados.

12.1.1.5. apresente declaração ou documentação falsa, ou preste declaração falsa durante a execução do contrato;

12.1.1.6. pratique ato fraudulento na execução do contrato;

12.1.1.7. comporte-se de modo inidôneo ou cometa fraude de qualquer natureza; ou

12.1.1.8. pratique ato lesivo previsto no art. 5º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013.

12.2. Do Processo Administrativo e das Sanções Administrativas

12.2.1. A aplicação de quaisquer das penalidades aqui previstas realizar-se-á em processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa, observando-se o procedimento previsto na Lei Federal nº 14.133/2021, e, subsidiariamente, na Lei nº 15.612, de 6 de maio de 2021.

12.2.2. Serão aplicadas ao responsável pelas infrações administrativas, de acordo com a dosimetria estabelecida na norma indicada, as seguintes sanções:

12.2.2.1. advertência, para a infração prevista na subcláusula 12.1.1.1, quando não se justificar a imposição de penalidade mais grave;

12.2.2.2. multa, nas modalidades:

12.2.2.2.1. compensatória, de até 10% sobre o valor da parcela inadimplida, para quaisquer das infrações previstas nas subcláusulas 12.1.1.1. a 12.1.1.8;

12.2.2.2.2. moratória, pelo atraso injustificado na execução do contrato, de até 0,5% (meio por cento) por dia de atraso injustificado sobre o valor da parcela inadimplida, até o limite de 30 (trinta) dias;

12.2.2.3. moratória, pela não obtenção do Certificado de Apresentação de Programa de Integridade



dentro do prazo referido na subcláusula 10.30.2, de até 0,02% (dois centésimos por cento) por dia de atraso sobre o valor do contrato, até o limite de 10% (dez por cento);

12.2.2.4. impedimento de licitar e contratar, para as infrações previstas nas subcláusulas 12.1.1.2. a 12.1.1.4, quando não se justificar a imposição de penalidade mais grave;

12.2.2.5. declaração de inidoneidade para licitar e contratar, para as infrações previstas nas subcláusulas 12.1.1.5. a 12.1.1.8

12.3. Da Aplicação das Sanções

12.3.1. As sanções aqui previstas são independentes entre si, podendo ser aplicadas isoladas ou, no caso das multas, cumulativamente, sem prejuízo de outras medidas cabíveis.

12.3.2. A aplicação de sanções não exime o contratado da obrigação de reparar os danos, perdas ou prejuízos que venha a causar ao ente público.

12.3.2.1. O valor previsto a título de multa compensatória será tido como mínimo da indenização devida à título de perdas e danos, competindo ao contratante provar o prejuízo excedente, nos termos do art. 416 do Código Civil - Lei nº 10.406/2002.

12.3.3. A multa de mora poderá ser convertida em multa compensatória, com a aplicação cumulada de outras sanções previstas neste Edital.

12.3.4 As penalidades de multa decorrentes de fatos diversos serão consideradas independentes entre si.

12.3.5. O contrato, sem prejuízo das multas e demais cominações legais previstas no instrumento, poderá ser rescindido unilateralmente, por ato formal da Administração, nos casos enumerados nos incisos do caput do art. 137 da Lei Federal nº 14.133/2021.

12.3.6. As sanções previstas neste item não elidem a aplicação das penalidades estabelecidas na Lei Federal nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, conforme o disposto no seu art. 30, nos arts. 337-E a 337-P, Capítulo II-B, do Título XI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou na Lei estadual nº 15.228, de 25 de setembro de 2018, em especial seu art. 41.

12.3.7. Serão reputados como inidôneos atos como os descritos nos arts.337-F, 337-I, 337-J, 337-K, 337-L e no art. 337-M, §§ 1º e 2º, do Capítulo II-B, do Título XI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).

12.3.8. As sanções de suspensão e de declaração de inidoneidade levam à inclusão do licitante no CFIL/RS.

12.3.9. A aplicação de multa de mora não impedirá que a Administração a converta em compensatória e promova a extinção unilateral do contrato com a aplicação cumulada de outras sanções previstas.

12.3.10. A aplicação de qualquer penalidade não exclui a aplicação da multa.

12.4. Da execução da garantia contratual



12.4.1. O valor da multa poderá ser descontado da garantia contratual.

12.4.2. Se a multa for de valor superior ao da garantia prestada, além da perda desta, responderá o contratado pela sua diferença, a qual será descontada dos pagamentos eventualmente devidos pelo contratante.

12.4.3. Se os valores da garantia e das faturas forem insuficientes, fica o contratado obrigado a recolher a diferença devida, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da comunicação oficial.

12.4.4. Esgotados os meios administrativos para cobrança do valor devido pelo contratado ao contratante, o débito será encaminhado para inscrição em dívida ativa não tributária.

12.4.5. Caso o valor da garantia seja utilizado, no todo ou em parte, para o pagamento da multa, essa deve ser complementada no prazo de até 10 (dez) dias, contado da solicitação do contratante.

12.4.6. Em se tratando de inobservância do prazo fixado para apresentação da garantia (seja para reforço ou por ocasião de prorrogação), aplicar-se-á multa de 0,07% (sete centésimos por cento) do valor do contrato por dia de atraso, observado o máximo de 2% (dois por cento).

13 - RESPONSÁVEL PELO PROJETO

- Nome: Tassiane Lemos Pacheco
- Cargo: Analista Assistente Social

Assinatura



ANEXO 01

PROJETOS PEDAGÓGICOS



CAPACITASUAS

CURSO DE INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO DO
CONTROLE SOCIAL DO SUAS

PROJETO PEDAGÓGICO



APRESENTAÇÃO

A oferta do Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS expressa a responsabilidade compartilhada entre gestores das três esferas federativas no sentido de implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), contribuindo para dotá-lo de parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, o presente projeto pedagógico pretende fornecer elementos e diretrizes que visam assegurar unidade nacional na execução do referido curso. No entanto, na medida em que se trata de um instrumento destinado a melhorar e a conferir maior efetividade ao planejamento no tocante à política de assistência social, sua oferta está sujeita a adequações incrementais às especificidades locais e regionais. Não representa, portanto, uma camisa de força tendente a engessar o processo pedagógico, sempre mais rico e complexo do que pintado pelos modelos de planejamento.

A bem-sucedida implementação da ação de capacitação consubstanciada neste projeto pedagógico, ante a urgência de qualificação dos dos conselheiros da Assistência Social, representa relevante contribuição à consolidação de um sistema por meio do qual o Estado e a sociedade brasileira avançam na construção de uma nação mais justa e igualitária. A esta tarefa estão convocados o conjunto de instituições, professores, especialistas, técnicos e profissionais envolvidos na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.



SUMÁRIO

Apresentação	02
1. Identificação do Curso	04
2. Justificativa	04
3. Objetivos	06
3.1. Geral	06
3.2. Específicos	06
4. Público.....	06
5. Perspectiva Didático-Pedagógica	07
5.1. Princípio da Educação Permanente	07
5.2. Desenvolvimento de Capacidades e Competências Socioprofissionais	08
5.3. Processos de Aprendizagem Significativa	10
6. Matriz Pedagógica	11
6.1. Objetivos da Aprendizagem	12
6.2. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária	13
6.3. Atividades Pedagógicas	13
6.4. Quadro da Matriz Pedagógica	15
7. Recursos Pedagógicos	20
8. Avaliação da Aprendizagem	20
9. Certificação	21



10. Referências Bibliográficas	21
---------------------------------------------	-----------



1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO DO CONTROLE SOCIAL DO SUAS	
Instituição Executora A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa CapacitaSUAS.	
Modalidade de Oferta Presencial	Carga Horária 40 horas

2. JUSTIFICATIVA

Desde a Constituição Federal de 1988, o controle social tem ocupado lugar destacado na gestão da política de assistência social. A Carta Magna, em seu art. 204, estabelece como diretrizes a descentralização político-administrativa e a participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação da política e no controle das ações de assistência social em todos os níveis administrativos.

Na perspectiva de dar concretude ao preceito constitucional do controle social, a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) — Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993 — que regulamenta esta política, instituiu o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), bem como os conselhos municipais, estaduais e do Distrito Federal como instâncias deliberativas do Sistema Único da Assistência Social – SUAS, de caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil. Em síntese, cabe aos Conselhos apreciar, aprovar, acompanhar e fiscalizar a política de assistência social, responsabilidades que tornam essas instâncias fundamentais e decisivas na implementação e consolidação do SUAS, assegurando, tal como previsto em lei, a efetividade da participação popular na construção e fiscalização dessa política pública.



Evidência do protagonismo dos conselhos é a necessidade do seu posicionamento para que o fluxo de recursos financeiros ocorra em suas respectivas jurisdições. No modelo de gestão do SUAS — em que há o cofinanciamento das ações e gestão compartilhada entre a União, Estados, DF e municípios — a transferência de recursos federais só poderá ocorrer mediante aprovação do Conselho sobre a proposta orçamentária do órgão gestor para a área, assim como, também, da aprovação do Relatório Anual de Gestão do exercício anterior (LOAS, artigos 30 e 30-C).

Por outro lado, as entidades e organizações de assistência social só passam a integrar a rede socioassistencial após inscrição nos respectivos conselhos de assistência social, que, com base na fiscalização e controle social exercido sobre as ações de atendimento, assessoramento, defesa e garantia de direitos, por elas desenvolvidas, decidem também sobre sua permanência no sistema (LOAS, art. 9º).

Por fim, é importante ressaltar a natureza predominantemente política dos Conselhos de Assistência Social, espaço privilegiado para que a participação popular e o controle social sejam materializados. Dessa forma, para se afirmar como porta-vozes do conjunto dos usuários, dos trabalhadores do SUAS e das entidades e organizações de assistência social no processo de construção e execução da política de assistência social, cabe aos conselhos o papel de mobilização social e de articulação institucional, visando, entre outras ações: prestar informação os usuários e incrementar a participação popular; a organização de conferências; a articulação com outros conselhos setoriais e de defesa de direitos; e o acompanhamento das decisões das instâncias de pactuação do SUAS.

Conforme expresso na Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS), os conselhos, no exercício de suas atribuições, normatizam, disciplinam, acompanham, avaliam e fiscalizam a gestão e a execução dos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda no âmbito do SUAS, prestados pela rede socioassistencial.

Assim, pela variedade e importância das funções e atribuições que os conselhos desempenha, bem como pelo papel estruturante que desempenham no processo de implementação da política de assistência social e do SUAS, a oferta deste curso de Introdução ao Exercício do Controle Social, no âmbito do Programa CapacitaSUAS, encontra-se justificado.



3. OBJETIVOS

3.1. GERAL

Capacitar conselheiros municipais, estaduais e do Distrito Federal e trabalhadores do SUAS, que exercem a função de apoio ao exercício do controle social, dotando-os dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício do controle social, qualificando a sua atuação política e institucional e contribuindo para o protagonismo dos conselhos no desenvolvimento da política de assistência social.

3.2. ESPECÍFICOS

- () Desenvolver a compreensão no tocante à trajetória histórica da assistência social no Brasil e a consciência em relação às principais conquistas históricas dessa política pública nas últimas décadas;
- (i) Realizar nivelamento acerca da atual configuração organizacional do SUAS, da sua estrutura de financiamento e dos seus principais instrumentos de gestão e controle social;
- (ii) Realizar nivelamento acerca da atual configuração organizacional do Programa Bolsa Família;
- (iii) Desenvolver a compreensão sobre as atribuições e responsabilidades dos conselhos de assistência social;
- (iv) Qualificar os participantes para a utilização das Matrizes de Fiscalização e Formulários de Registro de Falhas e Irregularidades, elaboradas pelo Tribunal de Contas da União (TCU, 2013) como material de orientação das atividades de fiscalização dos conselhos de assistência social.

4. PÚBLICO

Conselheiros municipais, estaduais e do Distrito Federal de assistência social e trabalhadores do SUAS que exercem a função de apoio ao exercício do controle social.



5. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

O planejamento do Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS orientou-se por uma perspectiva didático-pedagógica, em consonância aos princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, baseada em três pilares: o *princípio da educação permanente*; o foco no desenvolvimento de capacidades e competências voltadas para ações de proteção social; e a priorização de processos de aprendizagem significativa.

5.1. PRINCÍPIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

Entende-se por *educação permanente* o processo de atualização e renovação contínua e cotidiana das práticas profissionais e condutas existenciais de pessoas, equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional e da própria vida em sociedade.

O *princípio da educação permanente* não se refere, portanto, apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ele diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e quanto aos meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. Sua adoção representa uma inovação na forma de planejamento das ações de capacitação dirigidas aos trabalhadores do SUAS.

O modelo formal de planejamento de ações de capacitação toma por base o diagnóstico de necessidades para o desenho dos cursos a serem ofertados. Esse diagnóstico é comumente realizado por meio da caracterização da lacuna de competências, identificada em uma dada organização ou contexto de trabalho. Tal lacuna consiste na inexistência de



competências necessárias, as quais determinam, portanto, o desenho e o formato das ações de capacitação.

A esse modelo formal de planejamento educacional, o *princípio da educação permanente* acrescenta algo mais substancial ao ancorá-lo aos processos de trabalho e às práticas profissionais observadas nos mais diversos contextos. Assim, no âmbito do SUAS, tanto o processo de identificação da lacuna de competências quanto o desenho das ações de capacitação destinadas ao fechamento dessa lacuna devem partir dos problemas e dificuldades evidenciados no exercício das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa do sistema e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Essa centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais para o planejamento das ações de capacitação responde ao importante papel que desempenham na gestão do SUAS. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

O *princípio da educação permanente* também chama a atenção para o fato de que essa busca de qualidade exige a estruturação de um modelo de capacitação que permita a oferta de ações de caráter permanente e continuado, em diferentes níveis de formação e com diferentes graus de complexidade: (i) direcionadas à diversidade de sujeitos envolvidos na implementação do SUAS; (ii) que tenham por preocupação central a reflexão sobre os processos de trabalho e as práticas profissionais; (iii) dirigidas para o desenvolvimento das competências das quais o Sistema necessita; e (iv) capazes de possibilitar processos de aprendizagem significativa e de desenvolver a capacidade de os trabalhadores aprenderem de forma coletiva nos seus próprios ambientes de trabalho e a partir das experiências nele vivenciadas.

5.2. DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos da instituição, órgão, equipamento, ou serviço no quadro dos quais exerce sua atividade profissional. Diz-se, assim, que conhecimentos, habilidades e atitudes constituem o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.



Apesar de usado geralmente como sinônimo de habilidade (que constitui sua dimensão técnica), competência é um conceito tridimensional (conhecimentos e atitudes correspondendo às suas dimensões técnica, ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação centrados no desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujo contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo à qualidade do trabalho. No entanto, as duas outras dimensões devem ser ressaltadas quando, para além do desenvolvimento de habilidades, o processo de capacitação almeja a formação de conhecimentos e atitudes. Caso em que o estranhamento quanto ao contexto e ao significado ético e político do trabalho resulta inescapavelmente em grave prejuízo à qualidade do trabalho.

Trata-se de um trabalho desenvolvido em contextos socioculturais diversos e com base na relação intersubjetiva envolvendo, de um lado, técnicos e gestores; e de outro, representações da sociedade civil, incluindo usuários e beneficiários dos serviços e benefícios socioassistenciais. Situação esta que impõe a necessidade da constante e permanente reflexão quanto à adequação dos processos de gestão e das práticas profissionais aos objetivos democráticos e participativos e à finalidade para os quais se destinam.

Em razão disso, não se trata do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas também de competências socioprofissionais, ou seja, envolve o desenvolvimento de competências compreendidas na tridimensionalidade técnica, ética e política do conceito. Perspectiva esta assumida pelo projeto pedagógico do curso aqui estruturado.

Tomando por base os processos de trabalho relacionados à operacionalização do SUAS, as ações de formação e capacitação devem atentar para o desenvolvimento de diferentes tipos e níveis de competências, conforme o quadro abaixo:



COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS	CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao cumprimento da missão e objetivos do Sistema; ✓ Relacionadas ao funcionamento processual da arquitetura organizacional do SUAS: relações federativas entre diferentes órgãos, instâncias, unidades e equipamentos que compõem o sistema ou implicados com a sua implementação;
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas à participação em conselhos, conferências e nos serviços, ao exercício do controle social das políticas públicas e à compreensão do papel desempenhado pelas organizações da sociedade e pelos movimentos sociais na efetivação dos direitos socioassistenciais (participação nos serviços);
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe, que resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo;
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização;
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais e das gerenciais, vale destacar a relevância que deve ser dada ao desenvolvimento das demais competências. No que se refere às competências institucionais, o Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS pretende propiciar aos conselheiros, além de uma visão mais abrangente acerca da configuração organizacional e do financiamento da política de assistência social, uma compreensão acerca das funções e instrumentos do controle social do SUAS e do Programa Bolsa Família. Por seu turno, as competências participativas ganham maior destaque na formação dos profissionais que atuam na gestão do SUAS na medida em que se acentua cada vez mais o caráter democrático da política de assistência social, requerendo articulações institucionais e com os mais diversos segmentos sociais em torno desta política



pública. Por último, cabe ressaltar as competências coletivas, imprescindíveis aos membros dos Conselhos de Assistência Social.

Considerando que a melhoria na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela estruturação de práticas profissionais e de processos de trabalho adequados, a ação pedagógica proposta deve estimular a busca pelos meios de efetivação desse objetivo. Contribuirá para isso a inserção dos alunos em processos de aprendizagem significativa.

5.3. PROCESSOS DE APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA

Por aprendizagem significativa compreende-se o processo em que se busca, por meio da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando, a interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por esta via o processo de apreensão do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes de forma a promover sua ressignificação.

A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais: a primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito à disposição do aluno quanto à ação de capacitação e à sua própria aprendizagem; e a segunda se refere à relevância para o trabalhador/aprendiz dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de capacitação. Sentido de relevância que também possui uma dimensão individual/psicológica, mas que, segundo o pressuposto aqui adotado, está significativamente associado à eficácia do planejamento instrucional e da ação pedagógica em responder adequadamente (ou não) às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitem incorporar ao ensino e à aprendizagem: (i) as experiências de vida e de trabalho do capacitando; (ii) seus valores, conhecimentos e habilidades; e (iii) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Uma vez trazidos à tona, esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos para os alunos servem de ancoragem cognitiva aos novos conteúdos, valores e experiências trabalhados no processo de capacitação.

Por meio de um processo de ensino e aprendizagem assim estruturado, mantendo-se o foco na construção de respostas às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais dos alunos, a capacitação contribuirá para a formação no SUAS de uma cultura de permanente aprendizado no trabalho e por meio do trabalho. Objetivo este que se encontra no cerne da educação permanente, sendo de vital importância para a promoção da melhoria contínua da qualidade da oferta dos serviços e benefícios



socioassistenciais e da gestão do SUAS, assim como do fortalecimento das instâncias e mecanismos de controle social.

6. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica acima apresentada, a ação de capacitação descrita neste Plano de Curso tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica a seguir. Nela encontram-se definidos: a) os conteúdos instrucionais, organizados por módulo; b) a carga horária dedicada a cada módulo e unidade de conteúdo; c) os objetivos instrucionais ou de aprendizagem de cada módulo e unidade de conteúdo; d) o enfoque ou direcionamento que se pretende dar ao trabalho relacionado a cada módulo e unidade de conteúdo; e) as atividades pedagógicas a serem desenvolvidas para cada unidade de conteúdo.

Por meio desta matriz procura-se evidenciar a dinâmica do trabalho pedagógico a ser desenvolvido a partir da relação entre conteúdos de aprendizagem, objetivos instrucionais, enfoques pelos quais os conteúdos devem ser abordados e atividades pedagógicas relacionadas a cada unidade de conteúdo. A forma pela qual esses elementos encontram-se combinados constitui, por assim dizer, o caráter pedagógico do curso.

6.1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Na matriz pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam na gestão do SUAS. Na perspectiva aqui adotada, são compreendidos como elementos centrais e ordenadores de todo o processo pedagógico, que inclui o planejamento instrucional, o processo de ensino-aprendizagem, a avaliação da aprendizagem e a avaliação da eficácia da capacitação. Isso significa que:

(i) no planejamento instrucional a definição de tais objetivos precede e orienta a seleção e organização modular dos conteúdos a serem trabalhados e do enfoque a partir do qual esses conteúdos serão abordados;

(ii) no processo de ensino os conteúdos selecionados devem ser trabalhados de acordo com o enfoque definido e por meio das atividades pedagógicas indicadas, visando à realização dos objetivos instrucionais planejados;

(iii) as avaliações de aprendizagem e as relativas à eficácia das ações de capacitação buscam identificar o grau de realização dos objetivos pretendidos.



Portanto, a realização dos objetivos de aprendizagem estabelecidos para esta ação de capacitação consiste em desenvolver junto aos alunos as capacidades correspondentes a esses objetivos, que, no caso do presente projeto pedagógico, se referem, fundamentalmente, àquelas relacionadas a conhecimentos e atitudes, que formam, junto com as habilidades, o tripé que constitui o conceito de competência, aqui já referido.

6.2. CONTEÚDOS, ENFOQUES E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da matriz pedagógica foram definidos a partir das competências que se pretende desenvolver junto aos conselheiros e trabalhadores do SUAS, que exercem a função de apoio ao exercício do controle social. No desenrolar das atividades pedagógicas, o conhecimento, a assimilação e a compreensão desses conteúdos são essenciais para o alcance dos objetivos instrucionais.

A matriz também indica o enfoque pelo qual esses conteúdos deverão ser abordados, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem. Dentre as diferentes abordagens que podem ser dadas a um determinado conteúdo, o enfoque dirige a atenção do trabalho pedagógico para aquela que se afigura mais adequada aos objetivos perseguidos pela ação de capacitação.

A carga horária definida para cada módulo e unidade de conteúdos procura responder ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao seu respectivo enfoque e ao tipo de atividade que lhe serve de substrato didático-pedagógico. No entanto, dada a imprevisibilidade da resposta de cada turma ao desenho do curso, este tópico poderá sofrer adequações incrementais no sentido de promover uma maior aproximação entre o que foi planejado e condições reais de execução das ações de capacitação.



6.3. ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da matriz pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: **aulas expositivas/dialogadas e oficinas de aprendizagem**. A primeira corresponde à apresentação dos conteúdos de forma didática e sistematizada, de acordo com um enfoque determinado, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem planejados, e de modo a estimular e acolher a participação dos capacitandos. Por sua vez, a segunda atividade consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudos de caso, resoluções de problema, dramatizações, etc.) que permita aos capacitandos fazer a mediação entre o saber teórico-conceitual e as questões derivadas de suas práticas profissionais, dos seus processos de trabalho ou do contexto social no qual atuam.

As oficinas de aprendizagem constituem momento e espaço privilegiados de consolidação do aprendizado teórico-conceitual e de sua aplicação à leitura da realidade, à avaliação de condutas alternativas, à resolução de problemas, etc. Ao permitir o desenvolvimento combinado de diferentes capacidades cognitivas (conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação) e afetivas (receptividade, resposta, valorização, organização e caracterização, relacionadas a valores), essas oficinas ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

Em que pese o fato de a matriz pedagógica indicar a realização de oficinas de aprendizagem sobre conteúdos determinados, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades do curso sempre que isso for possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.



6.4. QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICA

MATRIZ PEDAGÓGICA DO CURSO DE INTRODUÇÃO AO EXERCÍCIO DO CONTROLE SOCIAL						
MÓDULO/UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS	
MÓDULO I	A configuração organizacional e o financiamento da política de assistência social	14h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:		
Unidade 1	A Trajetória histórica da política de assistência social no Brasil.	02h	Compreender a construção da assistência social no Brasil, especialmente a partir dos avanços normativos inaugurados pela Constituição Federal de 1988, como processo de afirmação do direito socioassistencial no âmbito da seguridade social, em ruptura com a hegemonia da caridade e da benemerência no campo da assistência social.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ O caráter da ruptura promovida pela Constituição de 1988 e pela LOAS/1993 no campo da assistência social; ✓ O significado da inovação histórica de operacionalização da política de assistência social por meio de um sistema único, descentralizado, participativo, com financiamento regular, sob controle social. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vídeo: “A História da Assistência Social no Brasil”; ✓ Debate orientado sobre o conteúdo do vídeo. 	



<p>Unidade 2</p>	<p>As bases de organização do SUAS:</p> <p>a) Eixos estruturantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Descentralização político-administrativa; ● Participação e Controle Social; ● Matricialidade Sociofamiliar; ● Território como base de organização dos serviços; ● Rede socioassistencial; ● Vigilância Socioassistencial; ● Intersetorialidade; <p>b) As seguranças afiançadas;</p> <p>c) As Proteções Sociais Básica e Especial; socioassistenciais tipificados e equipamentos de referência;</p> <p>d) Benefícios Socioassistenciais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Benefício de Prestação Continuada (BPC); ● Benefícios Eventuais; 	<p>04h</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar os eixos estruturantes do SUAS; ✓ Compreender a arquitetura organizacional do SUAS; ✓ Identificar as funções desempenhadas pelas diferentes instâncias e equipamentos do SUAS; ✓ Compreender a função da rede socioassistencial; ✓ Compreender o processo de inscrição de entidades e organizações da assistência social no SUAS (Res. CNAS Nº 16); ✓ Descrever os diferentes serviços, benefícios e transferência de renda ofertados pelo SUAS, seus públicos e objetivos; ✓ Identificar situações de riscos e vulnerabilidades sociais e pessoais que demandam proteção socioassistencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abordar os eixos estruturantes, as seguranças, proteções, serviços, benefícios e transferência de renda providos pela assistência social enfocando a relação sistêmica existente entre essas diferentes dimensões do SUAS; ✓ Abordar as entregas que o SUAS disponibiliza à população por meio dos tipos específicos de seguranças afiançadas e proteções sociais, dos serviços tipificados e dos benefícios e transferência de renda; ✓ Abordar os serviços, benefícios e transferência de renda enquanto ofertas públicas estruturadas e direcionadas para o enfrentamento de tipos determinados de situações de riscos e vulnerabilidades sociais. 	<p>✓ Aula expositiva dialogada.</p>
------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------



	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS			ENFOQUE	
<p>e) Transferência de Renda com Condiionalidades: Programa Bolsa Família</p>				<p>Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:</p>	
<p>MÓDU LO I UNIDADE</p>	<p>OBJETIVOS INSTRUCIONAIS</p>	<p>CARGA HORÁRI A</p>	<p>EMENTA</p>	<p>A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:</p>	<p> ✓ Evidenciar as responsabilidades dos entes federativos no cofinanciamento do SUAS e a forma de concretização dessas responsabilidades na definição das prioridades e metas do PPA, e na alocação de recursos na peça orçamentária; ✓ Evidenciar o caráter republicano, transparente, pactuado e deliberado no processo de definição da partilha de recursos do cofinanciamento das ações socioassistenciais; ✓ Afirmar a importância do cofinanciamento do SUAS por meio dos Fundos de Assistência Social como forma de garantir o comando único das ações socioassistenciais e permitir o controle social. </p>
<p>MÓDU LO I (cont...)</p>	<p>A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:</p>	<p>14h</p>	<p>A configuração organizacional e o financiamento da política de assistência social</p>	<p> ✓ Descrever o processo de financiamento do SUAS; ✓ Discriminar as responsabilidades dos diferentes entes federativos no cofinanciamento do SUAS; ✓ Compreender como e em qual instância do SUAS são pactuados os critérios de partilha dos recursos da União destinado aos entes federados para o cofinanciamento do SUAS; ✓ Compreender e problematizar o papel do controle social na fiscalização dos Fundos de assistência social; ✓ Identificar as diferentes possibilidades de utilização do IGD SUAS e o acompanhamento e fiscalização do controle social. </p>	
<p>Unidade 3</p>	<p>a) O financiamento da assistência social no orçamento público (PPA, LDO, LOA); b) Atribuições e responsabilidades dos entes federativos no financiamento do SUAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Níveis de gestão dos entes federativos apurados por meio do ID SUAS; • Organização do financiamento em pisos de proteção social e blocos de financiamento; • Metas do Pacto de Aprimoramento do SUAS; <p>c) Fundos de assistência social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características; • Reprogramação de saldos; • IGD SUAS. 	<p>04</p>	<p> a) O financiamento da assistência social no orçamento público (PPA, LDO, LOA); b) Atribuições e responsabilidades dos entes federativos no financiamento do SUAS: • Níveis de gestão dos entes federativos apurados por meio do ID SUAS; • Organização do financiamento em pisos de proteção social e blocos de financiamento; • Metas do Pacto de Aprimoramento do SUAS; c) Fundos de assistência social: • Características; • Reprogramação de saldos; • IGD SUAS. </p>	<p> ✓ Descrever o processo de financiamento do SUAS; ✓ Discriminar as responsabilidades dos diferentes entes federativos no cofinanciamento do SUAS; ✓ Compreender como e em qual instância do SUAS são pactuados os critérios de partilha dos recursos da União destinado aos entes federados para o cofinanciamento do SUAS; ✓ Compreender e problematizar o papel do controle social na fiscalização dos Fundos de assistência social; ✓ Identificar as diferentes possibilidades de utilização do IGD SUAS e o acompanhamento e fiscalização do controle social. </p>	



<p>Unidade 4</p>	<p>Transferência de Renda com Condiionalidades: o Programa Bolsa Família; Cadastro Único; Critérios de acesso; IGD Bolsa Família; Gestão e acompanhamento de condicionalidades.</p>	<p>04h</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Descrever os critérios de acesso ao PBF; ✓ Compreender o processo de acompanhamento de condicionalidades; ✓ Compreender os processos de registro, atualização e ajustes do Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico); ✓ Compreender os processos relacionados à gestão integrada dos serviços, benefícios e transferência 	<p>✓ Bolsa Família como um programa de transferência condicionada de renda integrado às proteções sociais operadas pelo SUAS, na medida em que prover, aos que dela necessitam, sem deles exigir qualquer contribuição financeira, um dos tipos de segurança (segurança de renda) que se encontra no âmbito das responsabilidades protetivas específicas da</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vídeo-aulas SENARC: “Bolsa Família e Cadastro Único – Capacitação de Gestores e Técnico”; ✓ Debate orientado sobre o conteúdo das vídeo-aulas
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



		de renda ofertados pelo SUAS.	assistência social; Destaque para o Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda.	
MÓDULO / UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS	ENFOQUE
MÓDULO II	Funções e instrumentos do controle social do SUAS e do Programa Bolsa Família	8h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:
Unidade I	<p>a) Papel do controle social no sistema de controle de recursos públicos da administração pública brasileira;</p> <p>b) Atribuições e funções dos órgãos de controle interno e externo;</p> <p>c) Atribuições dos conselhos de assistência social e sua interface com os conselhos setoriais e de defesa de direitos;</p> <p>d) Fortalecimento institucional dos Conselhos de Assistência Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lei de criação e regimento interno; • Processo de eleição e participação da Sociedade Civil; <ul style="list-style-type: none"> • Secretaria executiva; • Organização e gestão da informação; • Incentivos IGD-SUAS e IGD-PBF. 	05h	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compreender as funções e atribuições dos órgãos de controle interno e externo da administração pública (CGU, TCU, MP) e sua relação com a prática do controle social na assistência social; ✓ Identificar responsabilidades específicas de controle social dos conselhos de cada esfera federativa; ✓ Compreender a importância da atualização da lei de criação e regimento interno dos CAS em consonância às normativas vigentes do SUAS. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atribuições do controle social e a importância do seu correto exercício para o cumprimento das condições garantidoras dos repasses fundo a fundo e da AS, bem como para a efetividade desses repasses; ✓ Os meios e mecanismos de fortalecimento institucional dos conselhos; ✓ Relação com conselhos setoriais, órgãos de controle e Ministério Público;



<p>Unidade 2</p>	<p>Instrumentos essenciais ao exercício do controle social do SUAS e do PBF:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plano Municipal de Assistência Social; • Relatório Anual de Gestão; • Sistemas Informativos (especialmente o Relatório de Informações Sociais); • Demonstrativo Sintético de Execução Físico-Financeira (SUASweb). 	<p>03h</p>	<p>✓ Identificar os instrumentos de gestão e as ferramentas informativas que registram informações essenciais ao exercício das atribuições de controle social do SUAS e do PBF;</p> <p>✓ Compreender a função e identificar o tipo de informação encontrada em cada um dos instrumentos de gestão e em cada uma das ferramentas informativas que registram informações essenciais ao exercício das atribuições de controle social do SUAS e do PBF</p>	<p>✓ Apresentar os instrumentos essenciais ao exercício do controle social do SUAS e do PBF, colocando os capacitandos indicando as funções e os tipos de informação registradas em cada uma delas, bem como as formas e meios de acessá-las.</p>	<p>✓ Aula expositiva / dialogada.</p>	<p>ATIVIDADES PEDAGÓGICAS</p>
<p>MÓDULO III</p>	<p>EMENTA</p> <p>O Exercício do controle social do SUAS e do Programa Bolsa Família</p>	<p>CARGA HORÁRIA</p> <p>18h</p>	<p>OBJETIVOS INSTRUCIONAIS</p> <p>A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:</p>	<p>ENFOQUE</p> <p>Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:</p>		



<p>Unidade 1</p>	<p>O controle dos planos orçamentos do exercício social e dos orçamentos da assistência social.</p>	<p>06h</p>	<p>✓ Utilizar a Matriz de Acompanhamento do FMAS, elaborada pelo TCU, como ferramenta de exercício do controle social.</p>	<p>✓ Exercício prático, em grupo:</p> <p><u>Passo 1</u> Colocado frente a extratos selecionados do relatório de execução orçamentária de um município qualquer, o capacitando deve colher informações requeridas pela Matriz de Acompanhamento do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), elaborada pelo TCU;</p> <p><u>Passo 2</u> Ao cotejar as informações colhidas por meio da Matriz de Acompanhamento do FMAS com informações contidas em extratos selecionados do Plano Municipal de Assistência Social (PMAS) de um município qualquer, o capacitando deve formular conclusões sobre a execução de ações previstas no PMAS.</p> <p><u>Passo 3</u> Registrar as falhas e irregularidades identificadas no Formulário de Registro de Falhas e Irregularidades, elaborado pelo TCU e elaborar ofício de encaminhamento do Formulário para o gestor municipal, para providências.</p>	<p>✓ Oficina de Aprendizagem.</p>
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------



<p>Unidade 2</p>	<p>O exercício do controle social dos serviços executados nos CRAS, CREAS, Centros POP e Unidades de Acolhimento Institucional.</p>	<p>04h</p>	<p>✓ Utilizar a Matriz de Acompanhamento de CRAS, CREAS e Centro Pop, elaborada pelo TCU, como ferramenta de exercício do controle social.</p>	<p>✓ Exercício prático, em grupo:</p> <p><u>Passo 1</u></p> <p>Colocado frente a um caso fictício do qual conste descrição da estrutura de um equipamento de assistência social (CRAS, CREAS ou Centro Pop) e da oferta de serviços e ações desenvolvidas nesse equipamento, o capacitando deve colher informações requeridas pela Matriz de Acompanhamento elaborada pelo TCU;</p> <p><u>Passo 2</u></p> <p>Registrar as falhas e irregularidades identificadas no Formulário de Registro de Falhas e Irregularidades, elaborado pelo TCU e elaborar ofício de encaminhamento do Formulário para o gestor municipal, para providências.</p>	<p>✓ Oficina de Aprendizagem.</p>	<p>MÓDULO / UNIDADE</p> <p>MÓDULO III</p> <p>EMENTA</p> <p>O Exercício do controle social</p> <p>CARGA HORÁRIA</p> <p>18h</p> <p>OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS</p> <p>A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:</p> <p>ENFOQUE</p> <p>Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:</p> <p>ATIVIDADES PEDAGÓGICAS</p>
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>Unidade 3</p>	<p>O exercício do controle social das entidades e organizações de assistência social.</p>	<p>04h</p>	<p>✓ Utilizar a Matriz de Acompanhamento das Entidades de Assistência Social, elaborada pelo TCU, como ferramenta de exercício do controle social.</p>	<p>✓ Exercício prático, em grupo: <u>Passo 1</u> Colocado frente a um caso fictício do qual conste descrição da estrutura de uma entidade ou organização de assistência social e da oferta de serviços e ações desenvolvidas por ela, o capacitando deve colher informações requeridas pela Matriz de Acompanhamento das Entidades de Assistência Social, elaborada pelo TCU; <u>Passo 2</u> Registrar as falhas e irregularidades identificadas no Formulário de Registro de Falhas e Irregularidades, elaborado pelo TCU e elaborar ofício de encaminhamento do Formulário para o gestor municipal, para providências.</p>	<p>✓ Oficina de Aprendizagem.</p>
<p>Unidade 4</p>	<p>O exercício do controle social do Programa Bolsa Família.</p>	<p>04h</p>		<p>✓ Exercício prático, em grupo:</p>	<p>✓ Oficina de Aprendizagem</p>



		<p><u>Passo 1</u> Colocado frente a um caso fictício do qual conste informações sobre o processo de gestão do PBF, ocorrência de famílias pobres sem acesso a renda, perfil dos beneficiários do programa etc, o capacitando deve colher informações requeridas pela Matriz de Acompanhamento das Entidades de Assistência Social, elaborada pelo TCU;</p> <p><u>Passo 2</u> Registrar as falhas e irregularidades identificadas no Formulário de Registro de Falhas e Irregularidades, elaborado pelo TCU e elaborar ofício de encaminhamento do Formulário para o gestor municipal, para providências.</p>		



7. RECURSOS INSTRUCIONAIS

Cabe à instituição executora da ação de capacitação definir os recursos instrucionais a serem utilizados no desenvolvimento das atividades pedagógicas. Na definição desses recursos devem ser consideradas a perspectiva pedagógica norteadora da capacitação, os tipos de atividades instrucionais a serem realizadas e os objetivos de aprendizagem perseguidos. Nesse sentido, deve ser dada preferência aos seguintes recursos: a) que favoreçam o diálogo entre, de um lado, os aspectos teórico-conceituais estudados e, de outro, as práticas profissionais, os processos de trabalho e o contexto social em que os alunos atuam; b) que motivem a participação dos alunos; e c) que permitam o desenvolvimento de exercícios práticos de aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos na capacitação.

8. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação da aprendizagem tem por finalidade gerar evidências e informações que permitam um julgamento fundamentado quanto ao aproveitamento do curso por cada aluno em particular, e quanto à eficácia da capacitação em geral. Esse julgamento de eficácia diz respeito à realização dos objetivos de aprendizagem e, portanto, do sucesso da capacitação em formar junto aos alunos as capacidades expressas por esses objetivos.

Considerando-se o curto período de tempo previsto para o desenvolvimento da ação de capacitação aqui referida e a importância das oficinas de aprendizagem para a formação das capacidades e competências almejadas, propõe-se, enquanto instrumento de avaliação da aprendizagem e, portanto como Trabalho de Conclusão de Curso, os produtos resultantes do desenvolvimento das oficinas de aprendizagem indicadas no quadro “Matriz Pedagógica” do curso.

Em relação a esses produtos da aprendizagem e instrumentos de avaliação caberá apenas um de dois julgamentos possíveis: desempenho satisfatório ou desempenho insatisfatório. A menção satisfatória indica que, na realização da atividade, o capacitando demonstrou apreensão das capacidades objetivadas pelo curso. A menção insatisfatória, ao contrário, indica que o capacitando não demonstrou a apreensão de tais capacidades. O



resultado da aprendizagem assim mensurado representará, para efeito de certificação, a medida do desempenho do capacitando no curso de capacitação.

9. CERTIFICAÇÃO

A certificação quanto à realização do curso de capacitação ficará a cargo da instituição de ensino que o tenha executado. De acordo com a carga horária prevista, este curso corresponde a um curso de extensão universitária ou similar.

O aluno terá direito ao certificado desde que tenha: a) frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) às atividades pedagógicas programadas; e b) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

É importante observar no período da confecção dos certificados as orientações referentes aos direitos de imagens conforme a previsão no Termo de Aceite do Programa CapacitaSUAS.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORDENAVE J, Pereira A. *A estratégia de ensino aprendizagem*. 26^a ed. Petrópolis: Vozes; 2005.

BORDENAVE JED. Alguns fatores pedagógicos. In: Santana JP, Castro JL, organizadores. *Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos – CADRHU*. Natal: Ministério da Saúde/Organização Pan-Americana da Saúde/ Editora da UFRN; 1999. p. 261-268.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Luciano (et ali). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

CAPACITAÇÃO PARA CONTROLE SOCIAL NOS MUNICÍPIOS: Assistência Social e Programa Bolsa Família. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação/MDS, Brasília, 2011.



CECCIM, Ricardo Burg. Educação Permanente em Saúde: descentralização e Disseminação de Capacidade Pedagógica na Saúde. Rio de Janeiro: Revista Ciência e Saúde Coletiva, Vol. 10, nº 4, p.p. 975-986, 2005.

CECCIM, Ricardo Burg e FEUERWERKER, Laura C. M. O Quadrilátero da Formação para a Área de Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. Rio de Janeiro: PHSIS - Saúde Coletiva, Vol. 14, nº 1, p.p. 41-65, 2004.

Esteves de Vasconcelos MJ. *Pensamento sistêmico: o novo paradigma da ciência*. Papirus: Campinas; 2003.

FREIRE P. *Educação como prática de liberdade*. 29ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra;

2006. HAITD, Regina Célia Cazaux. Curso de Didática Geral. 7ª ed. São Paulo: Ática, 2006.

MOREIRA, Marco Antônio. A Teoria da Aprendizagem Significativa e Sua Implementação em Sala de Aula. Brasília: Editora UnB, 2006.

NOB-RH/SUAS: anotada e comentada. In: Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2011.

PACHECO, Luzia; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006 (Série Gestão de Pessoas).

PERRENOUD P. *Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas*. Porto Alegre: Art- Med; 1999.

Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) /Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), Brasília, 2005.

Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) /Resolução CNAS nº 8, de 6 de março de 2012. Disponível em: www.mds.gov.br/cnas.



Tipificação dos Serviços Socioassistenciais/Resolução CNAS, nº 109, de 11 de novembro de 2009. Disponível em: www.mds.gov.br/cnas.

RODRIGUES JÚNIOR, José Florêncio. A Taxonomia de Objetivos Educacionais. Brasília: Editora UnB, 2007.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Orientações para conselhos de assistência social. 3ª edição Brasília: TCU, Secretaria Geral de Controle Externo, 2013.

VASCONCELOS, Celso dos Santos. Planejamento: projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico. 17ª ed. São Paulo: Libertad Editora, 2006. (Cadernos Pedagógicos do Libertad, V. 1).



CAPACITASUAS

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM VIGILÂNCIA
SOCIOASSISTENCIAL DO SUAS.

PROJETO PEDAGÓGICO



APRESENTAÇÃO

A oferta do Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) expressa a responsabilidade compartilhada entre gestores das três esferas federativas no sentido de implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), contribuindo para dotá-lo de parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, o presente projeto pedagógico pretende fornecer elementos e diretrizes que visam assegurar unidade nacional na execução do referido curso. No entanto, na medida em que se trata de um instrumento destinado a melhorar e a conferir maior efetividade ao planejamento no tocante à política de assistência social, sua oferta está sujeita a adequações incrementais às especificidades locais e regionais. Não representa, portanto, uma camisa de força tendente a engessar o processo pedagógico, sempre mais rico e complexo do que pintado pelos modelos de planejamento.

A bem-sucedida implementação da ação de capacitação consubstanciada neste projeto pedagógico, ante a urgência de qualificação dos trabalhadores do SUAS, representa relevante contribuição à consolidação de um sistema por meio do qual o Estado e a sociedade brasileira avançam na construção de uma nação mais justa e igualitária. A esta tarefa estão convocados o conjunto de instituições, professores, especialistas, técnicos e profissionais envolvidos na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.



SUMÁRIO

Apresentação	02
1. Identificação do Curso	04
2. Justificativa	04
3. Objetivos	06
3.1. Geral	06
3.2. Específicos	06
4. Público.....	07
5. Perspectiva Didático-Pedagógica	08
5.1. Princípio da Educação Permanente	09
5.2. Desenvolvimento de Capacidades e Competências Socioprofissionais	12
5.3. Processos de Aprendizagem Significativa	13
6. Matriz Pedagógica	13
6.1. Objetivos da Aprendizagem	12
6.2. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária	14
6.3. Atividades Pedagógicas	14
6.4. Quadro da Matriz Pedagógica	16
7. Recursos Pedagógicos	20
8. Avaliação da Aprendizagem	20
9. Certificação	21
10. Referências Bibliográficas	21



11. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS	
Instituição Executora A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa CapacitaSUAS.	
Modalidade de Oferta Presencial	Carga Horária 40 horas

12. JUSTIFICATIVA

A oferta do Curso de Vigilância socioassistencial do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no patamar de atualização se justifica pelo fato de o momento atual do SUAS exigir do desempenho dessa função no processo de gestão, ao tempo em que estados e municípios se organizam para exercê-la de forma qualificada.

Vigilância Socioassistencial segundo dados do Censo SUAS 2013		
Status de implantação	Estados e DF	Municípios
Sim, na estrutura formal do órgão gestor	30,8%	33,3%
Sim, de maneira informal	57,7%	36,0%
Não constituída	11,5%	30,7%
Total	100%	100%

O exercício da Vigilância Socioassistencial é previsto pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS 2004) como uma referência fundamental na organização e funcionamento do SUAS. Produz os insumos necessários para a efetivação da universalidade



do SUAS com qualidade, pois organiza e dissemina dados de monitoramento e avaliação que subsidiam as atividades de planejamento e execução da assistência social. Está diretamente vinculado à gestão e aos objetivos de construção dessa política pública enquanto dever do Estado e direito do cidadão, estabelecidos pela LOAS de 1993 e atualizada pela Lei 12.435/2011 (Lei do SUAS).

O artigo primeiro da NOB-SUAS 2012 institui a Vigilância Socioassistencial como uma das três funções da política de assistência social. Adiante, em seu artigo 87, ela especifica de quais informações a Vigilância Socioassistencial deve tratar. A Vigilância é responsável por produzir, analisar, sistematizar e disseminar informações territorializadas sobre situações de vulnerabilidade e risco que incidem sobre famílias e indivíduos e dos eventos de violação de direitos em determinados territórios; e também informações sobre o tipo, volume e padrões de qualidade dos serviços ofertados pela rede socioassistencial.

Pressupõe uma conexão com o mundo real da gestão da política de assistência social, visão de totalidade e um conhecimento profundo do território capaz de dar sentido aos dados. Envolve, por um lado, (re) conhecer os riscos sociais que se apresentam na dinâmica vivencial das famílias do território (e as barreiras de acesso a direitos) e auxiliar na antecipação da ação socioassistencial necessária para fazer frente a esses riscos. Por outro lado, envolve também (re) conhecer a oferta de serviços socioassistenciais e a forma como a rede opera; informações sobre a cobertura do atendimento e seus resultados a fim de elaborar indicadores e recomendações para a gestão que ajudem a qualificar a proteção social básica e a especial ofertadas nos territórios.

“Para cumprir seus objetivos a Vigilância Socioassistencial:

- produz e sistematiza informações, constrói indicadores e índices territorializados das situações de risco e vulnerabilidade social, que incidem sobre famílias e sobre os indivíduos nos diferentes ciclos de vida;
- monitora a incidência das situações de violência, negligência e maus tratos, abuso e exploração sexual, que afetam famílias e indivíduos, com especial atenção para aquelas em que são vítimas crianças, adolescentes, pessoas idosas e pessoas com deficiência;
- identifica pessoas com redução da capacidade pessoal, com deficiência ou em abandono;
- identifica a incidência de vítimas de apatamento social, que lhes impossibilite sua autonomia e integridade, fragilizando sua existência;



- monitora os padrões de qualidades dos serviços de Assistência Social, com especial atenção para aqueles que operam na forma de albergues, abrigos, residências, semi-residências, moradias provisórias para os diversos segmentos etários;

- analisa a adequação entre as necessidades de proteção social da população e a efetiva oferta dos serviços socioassistenciais, considerando o tipo, volume, qualidade e distribuição espacial dos mesmos;

- auxilia a identificação de potencialidades dos territórios e famílias neles residentes” (BRASIL, 2013, p. 10).

Técnicos da função de gestão, gestores estaduais, distritais, municipais e coordenadores dos equipamentos da Assistência Social necessitam desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes para a Vigilância Socioassistencial balizados pelos princípios da matricialidade sociofamiliar, territorialização, descentralização e participação democrática. A partir desses marcos devem trabalhar com dados e informações para produzir relatórios úteis para a prática. A própria gestão do SUAS e os serviços da proteção social básica e da especial são “clientes” da Vigilância Socioassistencial.

Nesse sentido, conforme documento de Orientações Técnicas da Vigilância Socioassistencial, o “desenvolvimento de capacidades de planejamento e gestão torna-se crucial para o amadurecimento da assistência social como política pública setorial, à qual compete garantir ou mediar o acesso a direitos sociais específicos. Nesse contexto, os processos de produção, análise e utilização de informações ganham relevância na medida em que possibilitam qualificar a intervenção dos agentes públicos de forma que suas ações produzam processos e resultados mais condizentes com as expectativas e necessidades da população em geral e, em particular, dos segmentos sociais mais vulneráveis” (BRASIL, 2013,

p. 7). As necessidades de desenvolvimento dessas capacidades no contexto de crescimento da demanda pelo desenvolvimento da Vigilância Socioassistencial na PNAS justificam a oferta do curso objeto deste Projeto Pedagógico.



13. OBJETIVOS

3.1. GERAL

Desenvolver competências em gestores e técnicos da gestão estaduais, distritais e municipais para o desenvolvimento de atividades inerentes à função de Vigilância Socioassistencial em seus âmbitos de atuação.

a. ESPECÍFICOS

- (v) Familiarizar o público da capacitação com métodos, sistemas e softwares que apoiem a sistematização da informação;
- (vi) Fomentar a cultura da informação na tomada de decisões, planejamento, execução, monitoramento e avaliação no SUAS;
- (vii) Atualizar o público da capacitação quanto ao conhecimento e à compreensão dos principais marcos teóricos, objetivos, e conceitos da Vigilância Socioassistencial, em especial os de território, risco e vulnerabilidade;
- (viii) Qualificar os participantes no uso e gestão de sistemas de informação úteis para produção de diagnósticos socioterritoriais e temáticos sobre a demanda socioassistencial, a fim de subsidiar a Vigilância de Riscos e Vulnerabilidades;
- (ix) Qualificar os participantes no uso e gestão de sistemas de informação úteis para sistematização de dados sobre as condições de oferta e de operacionalização dos serviços, programas, projetos e entregas no âmbito do SUAS, a fim de subsidiar a Vigilância de Padrões e Serviços;
- (x) Desenvolver capacidades técnicas para a produção de relatórios de monitoramento e avaliação dos serviços públicos socioassistenciais ofertados nas redes pública e privada de atendimento do SUAS (tipo, volume e qualidade), quanto de demandas por seguranças sociais (acolhida, convívio, e sobrevivência) e defesa de direitos;
- (xi) Qualificar os participantes para a elaboração de relatórios propositivos que auxiliem a gestão nas atividades de planejamento e execução, especialmente o diagnóstico



socioterritorial e o monitoramento dos Planos de Ação da assistência social; e que apoiem a ação das equipes de CRAS e CREAS nos territórios, especialmente nas ações de busca ativa.

14. PÚBLICO

Gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

15. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

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 pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.

A ação de capacitação aqui planejada procura favorecer a perspectiva didático-pedagógica da Educação Permanente que é baseada em cinco pilares: a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais; o princípio da interdisciplinaridade; o princípio da aprendizagem significativa; o princípio da historicidade e o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

5.1. PRINCÍPIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

Entende-se por *educação permanente* o processo de atualização e renovação contínua e cotidiana das práticas profissionais e condutas existenciais de pessoas, equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-



existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional e da própria vida em sociedade.

O *princípio da educação permanente* não se refere, portanto, apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ele diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e quanto aos meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. Sua adoção representa uma inovação na forma de planejamento das ações de capacitação dirigidas aos trabalhadores do SUAS.

O modelo formal de planejamento de ações de capacitação toma por base o diagnóstico de necessidades para o desenho dos cursos a serem ofertados. Esse diagnóstico é comumente realizado por meio da caracterização da lacuna de competências, identificada em uma dada organização ou contexto de trabalho. Tal lacuna consiste na inexistência de competências necessárias, as quais determinam, portanto, o desenho e o formato das ações de capacitação.

A esse modelo formal de planejamento educacional, o *princípio da educação permanente* acrescenta algo mais substancial ao ancorá-lo aos processos de trabalho e às práticas profissionais observadas nos mais diversos contextos. Assim, no âmbito do SUAS, tanto o processo de identificação da lacuna de competências quanto o desenho das ações de capacitação destinadas ao fechamento dessa lacuna devem partir dos problemas e dificuldades evidenciados no exercício das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa do sistema e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Essa centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais para o planejamento das ações de capacitação responde ao importante papel que desempenham na gestão do SUAS. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

O *princípio da educação permanente* também chama a atenção para o fato de que essa busca de qualidade exige a estruturação de um modelo de capacitação que permita a oferta de ações de caráter permanente e continuado, em diferentes níveis de formação e com diferentes graus de complexidade: (i) direcionadas à diversidade de sujeitos envolvidos na implementação do SUAS; (ii) que tenham por preocupação central a reflexão sobre os processos de trabalho e as práticas profissionais; (iii) dirigidas para o desenvolvimento das competências das quais o Sistema necessita; e (iv) capazes de possibilitar processos de aprendizagem significativa e de desenvolver a capacidade de os trabalhadores aprenderem



de forma coletiva nos seus próprios ambientes de trabalho e a partir das experiências nele vivenciadas.

5.2. DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos da instituição, órgão, equipamento, ou serviço no quadro dos quais exerce sua atividade profissional. Diz-se, assim, que conhecimentos, habilidades e atitudes constituem o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.

Apesar de usado geralmente como sinônimo de habilidade (que constitui sua dimensão técnica), competência é um conceito tridimensional (conhecimentos e atitudes correspondendo às suas dimensões técnica, ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação centrados no desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujo contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo à qualidade do trabalho. No entanto, as duas outras dimensões devem ser ressaltadas quando, para além do desenvolvimento de habilidades, o processo de capacitação almeja a formação de conhecimentos e atitudes. Caso em que o estranhamento quanto ao contexto e ao significado ético e político do trabalho resulta inescapavelmente em grave prejuízo à qualidade do trabalho.

Trata-se de um trabalho desenvolvido em contextos socioculturais diversos e com base na relação intersubjetiva envolvendo, de um lado, técnicos e gestores; e de outro, representações da sociedade civil, incluindo usuários e beneficiários dos serviços e benefícios socioassistenciais. Situação esta que impõe a necessidade da constante e permanente reflexão quanto à adequação dos processos de gestão e das práticas profissionais aos objetivos democráticos e participativos e à finalidade para os quais se destinam.

Em razão disso, não se trata do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas também de competências socioprofissionais, ou seja, envolve o desenvolvimento de competências compreendidas na tridimensionalidade técnica, ética e política do conceito. Perspectiva esta assumida pelo projeto pedagógico do curso aqui estruturado.



Tomando por base os processos de trabalho relacionados à operacionalização do SUAS, as ações de formação e capacitação devem atentar para o desenvolvimento de diferentes tipos e níveis de competências, conforme o quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS	CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao cumprimento da missão e objetivos do Sistema; ✓ Relacionadas ao funcionamento processual da arquitetura organizacional do SUAS: relações federativas entre diferentes órgãos, instâncias, unidades e equipamentos que compõem o sistema ou implicados com a sua implementação;
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas à participação em conselhos, conferências e nos serviços, ao exercício do controle social das políticas públicas e à compreensão do papel desempenhado pelas organizações da sociedade e pelos movimentos sociais na efetivação dos direitos socioassistenciais (participação nos serviços);
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe, que resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo;
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização;
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais e das gerenciais, vale destacar a relevância que deve ser dada ao desenvolvimento das demais competências. No que se refere às competências institucionais, o Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS pretende propiciar aos conselheiros, além de uma visão mais abrangente acerca da configuração organizacional e do financiamento da política



de assistência social, uma compreensão acerca das funções e instrumentos do controle social do SUAS e do Programa Bolsa Família. Por seu turno, as competências participativas ganham maior destaque na formação dos profissionais que atuam na gestão do SUAS na medida em que se acentua cada vez mais o caráter democrático da política de assistência social, requerendo articulações institucionais e com os mais diversos segmentos sociais em torno desta política pública. Por último, cabe ressaltar as competências coletivas, imprescindíveis aos membros dos Conselhos de Assistência Social.

Considerando que a melhoria na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela estruturação de práticas profissionais e de processos de trabalho adequados, a ação pedagógica proposta deve estimular a busca pelos meios de efetivação desse objetivo. Contribuirá para isso a inserção dos alunos em processos de aprendizagem significativa.

5.3. PROCESSOS DE APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA

Por aprendizagem significativa compreende-se o processo em que se busca, por meio da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando, a interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por esta via o processo de apreensão do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes de forma a promover sua ressignificação.

A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais: a primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito à disposição do aluno quanto à ação de capacitação e à sua própria aprendizagem; e a segunda se refere à relevância para o trabalhador/aprendiz dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de capacitação. Sentido de relevância que também possui uma dimensão individual/psicológica, mas que, segundo o pressuposto aqui adotado, está significativamente associado à eficácia do planejamento instrucional e da ação pedagógica em responder adequadamente (ou não) às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitem incorporar ao ensino e à aprendizagem: (i) as experiências de vida e de trabalho do capacitando; (ii) seus valores, conhecimentos e habilidades; e (iii) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Uma vez trazidos à tona, esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos para os alunos servem de ancoragem cognitiva aos novos conteúdos, valores e experiências trabalhados no processo de capacitação.

Por meio de um processo de ensino e aprendizagem assim estruturado, mantendo-se o foco na construção de respostas às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais dos alunos, a capacitação contribuirá para a formação no SUAS de uma cultura de permanente aprendizado no trabalho e por meio do trabalho.



Objetivo este que se encontra no cerne da educação permanente, sendo de vital importância para a promoção da melhoria contínua da qualidade da oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais e da gestão do SUAS, assim como do fortalecimento das instâncias e mecanismos de controle social.

16. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica acima apresentada, a ação de capacitação descrita neste Plano de Curso tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica a seguir. Nela encontram-se definidos: a) os conteúdos instrucionais, organizados por módulo; b) a carga horária dedicada a cada módulo e unidade de conteúdo; c) os objetivos instrucionais ou de aprendizagem de cada módulo e unidade de conteúdo; d) o enfoque ou direcionamento que se pretende dar ao trabalho relacionado a cada módulo e unidade de conteúdo; e) as atividades pedagógicas a serem desenvolvidas para cada unidade de conteúdo.

Por meio desta matriz procura-se evidenciar a dinâmica do trabalho pedagógico a ser desenvolvido a partir da relação entre conteúdos de aprendizagem, objetivos instrucionais, enfoques pelos quais os conteúdos devem ser abordados e atividades pedagógicas relacionadas a cada unidade de conteúdo. A forma pela qual esses elementos encontram-se combinados constitui, por assim dizer, o caráter pedagógico do curso.

6.1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Na matriz pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam na gestão do SUAS. Na perspectiva aqui adotada, são compreendidos como elementos centrais e ordenadores de todo o processo pedagógico, que inclui o planejamento instrucional, o processo de ensino-aprendizagem, a avaliação da aprendizagem e a avaliação da eficácia da capacitação. Isso significa que:

(i) no planejamento instrucional a definição de tais objetivos precede e orienta a seleção e organização modular dos conteúdos a serem trabalhados e do enfoque a partir do qual esses conteúdos serão abordados;

(ii) no processo de ensino os conteúdos selecionados devem ser trabalhados de acordo com o enfoque definido e por meio das atividades pedagógicas indicadas, visando à realização dos objetivos instrucionais planejados;



(iii) as avaliações de aprendizagem e as relativas à eficácia das ações de capacitação buscam identificar o grau de realização dos objetivos pretendidos.

Portanto, a realização dos objetivos de aprendizagem estabelecidos para esta ação de capacitação consiste em desenvolver junto aos alunos as capacidades correspondentes a esses objetivos, que, no caso do presente projeto pedagógico, se referem, fundamentalmente, àquelas relacionadas a conhecimentos e atitudes, que formam, junto com as habilidades, o tripé que constitui o conceito de competência, aqui já referido.

6.2. CONTEÚDOS, ENFOQUES E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da matriz pedagógica foram definidos a partir das competências que se pretende desenvolver junto aos trabalhadores que atuam na gestão do SUAS. No desenrolar das atividades pedagógicas, o conhecimento, a assimilação e a compreensão desses conteúdos são essenciais para o alcance dos objetivos instrucionais.

A matriz também indica o enfoque pelo qual esses conteúdos deverão ser abordados, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem. Dentre as diferentes abordagens que podem ser dadas a um determinado conteúdo, o enfoque dirige a atenção do trabalho pedagógico para aquela que se afigura mais adequada aos objetivos perseguidos pela ação de capacitação.

A carga horária definida para cada módulo e unidade de conteúdos procura responder ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao seu respectivo enfoque e ao tipo de atividade que lhe serve de substrato didático-pedagógico. No entanto, dada a imprevisibilidade da resposta de cada turma ao desenho do curso, este tópico poderá sofrer adequações incrementais no sentido de promover uma maior aproximação entre o que foi planejado e condições reais de execução das ações de capacitação.

6.3. ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da matriz pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: **aulas expositivas/dialogadas** e **oficinas de aprendizagem**. A primeira corresponde à apresentação dos conteúdos de forma didática e sistematizada, de acordo com um enfoque determinado, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem planejados, e de modo a estimular e acolher a participação dos alunos. Por sua vez, a segunda atividade consiste no



desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudos de caso, resoluções de problema, dramatizações, etc.) que permita aos alunos fazer a mediação entre o saber teórico-conceitual e as questões derivadas de suas práticas profissionais, dos seus processos de trabalho ou do contexto social no qual atuam.

As oficinas de aprendizagem constituem momento e espaço privilegiados de consolidação do aprendizado teórico-conceitual e de sua aplicação à leitura da realidade, à avaliação de condutas alternativas, à resolução de problemas, etc. Ao permitir o desenvolvimento combinado de diferentes capacidades cognitivas (conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação) e afetivas (receptividade, resposta, valorização, organização e caracterização, relacionadas a valores), essas oficinas ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

Para este curso uma das atividades pedagógicas de relevo é a oficina em laboratório de informática que deve ocorrer durante 8 horas do curso, sendo necessário pelo menos um computador para cada dois capacitandos. O objetivo é explorar sistemas disponíveis na internet para a coleta e organização de dados secundários úteis ao trabalho da Vigilância Socioassistencial.

Em que pese o fato de a matriz pedagógica indicar a realização de oficinas de aprendizagem sobre conteúdos determinados, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades do curso sempre que isso for possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.



6.4. QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICA

MATRIZ PEDAGÓGICA DO CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL					
MÓDULO/UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
MÓDULO I	INTRODUÇÃO CONCEITUAL E ÀS NORMATIVAS	08h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade I	1. O que é Vigilância Socioassistencial	04	Compreender o conceito de Vigilância Socioassistencial e localizar suas principais referências normativas.	Apresentar a Vigilância Socioassistencial como processo e produto do trabalho com informações sobre o território que são necessárias para subsidiar as atividades de planejamento e execução do Sistema Único	Aulas expositivas/
	2. Marco Normativo – LOAS, PNAS, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais		Compreender a Vigilância Social enquanto meio de produção, sistematização, análise e disseminação das informações territorializadas, voltadas para o planejamento, monitoramento e avaliação das ações socioassistenciais.	de Assistência Social em direção à universalização do atendimento com qualidade.	Dialogadas
	3. Organização da Vigilância no âmbito da gestão do SUAS: institucionalidade, infraestrutura, fluxos institucionais, e parcerias.			Desconstrução do sentido de perseguição e controle relacionado ao verbo vigiar.	
	4. Apresentação das Macroatividades da Vigilância Socioassistencial			Enfocar a multidimensionalidade	



<p>Unidade 2</p>	<p>1. Conceitos centrais para a Vigilância Socioassistencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risco, vulnerabilidade e território; • Demandas e ofertas socioassistenciais; • Gestão da informação, monitoramento, avaliação, e indicadores. 	<p>04</p>	<p>Compreender os conceitos centrais para a Vigilância Socioassistencial</p>	<p>das situações de risco e vulnerabilidade social.</p> <p>Enfocar a plasticidade do conceito de território de vivência.</p> <p>Enfocar a ação da vigilância baseada em indicadores de monitoramento e avaliação</p> <p>acerca das situações de vulnerabilidade e</p> <p>risco e das ofertas do SUAS no intuito de</p> <p>produzir informação para a tomada de</p>	<p>Aulas expositivas/ Dialogadas</p> <p>Oficina:</p> <p>Identificação de indicadores pertinentes à Vigilância</p>
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



				decisão.	
MÓDULO II	MACRO ATIVIDADES DA VIGILÂNCIA SOCIASSISTENCIAL	32h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	<p>1. Organização, estruturação e padronização de informações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação das fontes de informação primárias e secundárias já existentes no município • Processos e fluxos de produção de informações no município • Identificação das "lacunas" de informação e das possíveis ações para aprimoramento dos processos de produção de informações 	04	<p>Identificar as possíveis fontes de dados para Vigilância: primários e/ou secundários.</p> <p>Transformar o dado em informação útil para a tomada de decisão.</p>	<p>Estimular a pesquisa e organização de dados para viabilizar a gestão direcionada à prevenção e não só a atenção à vitimização.</p> <p>Explorar o Registro Mensal de Atendimentos e Prontuário SUAS como forma de padronização da informação.</p> <p>Explorar a Tipificação como forma de padronização da proteção social do território.</p>	<p>Aulas expositivas/ Dialogadas</p> <p>Oficina de aprendizagem: Fontes de informação e produção de conhecimento</p>
Unidade 2	<p>1. Planejamento e Organização de ações de Busca Ativa</p> <p>2.</p> <p>3. Notificação de Violências e Violações de Direitos</p>	04	<p>Oferecer subsídios e informações para o planejamento de ações de busca ativa para:</p> <p>a) inclusão no Cadastro Único; b) acesso a benefícios; c) acesso a serviços.</p> <p>Compreender regulamentações, instrumentos e fluxos referentes a "Notificação de Violências e Violações de Direitos".</p>	<p>Apontar para a gestão da informação que considere a diversidade de estratégias e a necessidade de atuação conjunta com as Proteções e com outras políticas.</p>	<p>Aulas expositivas/ dialogadas</p> <p>Oficina: Preenchimento de relatório pré-estruturado para subsidiar as ações de Busca Ativa</p>



<p>Unidade 3</p>	<p>1. Gerenciamento e consulta de sistemas informacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilância sobre risco e vulnerabilidades das famílias no território: CECAD, IDV, RMA 		<p>Explorar sistemas e estratégias para a coleta de dados secundários em diversos sistemas úteis ao trabalho da Vigilância.</p>	<p>Favorecer a absorção de caminhos para manipular e produzir bancos de dados em Excel, assim como produzir e interpretar tabelas e gráficos.</p>	<p>Aulas expositivas / Dialogadas</p>
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------



	<p>;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilância sobre ofertas socioassistenciais e oportunidades no território: CadSUAS, CensoSUAS, SUASweb, entre outros. • Vigilância sobre aspectos de desenvolvimento social no território: Relatório de Informações Sociais (RI), e sistemas setoriais (SIDRA, DATASUS, Atlas do Desenvolvimento Humano). 	<p>08</p>		<p>Reforçar o caráter dinâmico e participativo que deve haver na produção e sistematização de dados assim como a visão ampliada e ajustável dos territórios balizada pela dimensão relacional.</p>	<p>Oficina de aprendizagem: Laboratório de informática de informática (questionário com solicitação de coleta de dados disponíveis em bases on-line)</p>
<p>Unidade 4</p>	<p>1. Elaboração de diagnósticos e estudos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico socioterritorial (com base em uma estrutura sugerida); • A Pesquisa Social para formulação e avaliação de políticas públicas 	<p>08</p>	<p>Reconhecer os elementos que compõem o desenho do diagnóstico socioterritorial</p> <p>Interpretar dados organizados sobre demanda e oferta socioassistencial no território</p> <p>Identificar temas e possibilidades metodológicas para Pesquisas Sociais que colaborem com a formulação e avaliação da política de Assistência Social.</p>	<p>Problematizar a construção de diagnóstico socioterritorial a partir da perspectiva segundo a qual as vivências no território assumem características particulares (costumes, grupos sociais, razões da desproteção de acolhida, convívio e renda).</p>	<p>Aulas expositivas/ Dialogadas Oficina de aprendizagem: Finalização crítica de um diagnóstico socioterritorial (análise da adequação entre as necessidades da população e a oferta dos serviços com base em relatórios previamente</p>



Unidade 5	1. Monitoramento e Avaliação			Compreender a lógica de construção e as informações necessárias para realizar uma	Atenção para que as informações produzidas façam sentido para as áreas de gestão e	organizados) Aulas expositivas/
-----------	------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------



	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores para monitoramento: de processos, produtos e resultados dos serviços socioassistenciais. Avaliação dos Serviços: auto-avaliação, avaliação por usuários; avaliação pela Gestão 	08	<p>programação de monitoramento dos Serviços de caráter democrática e participativa.</p> <p>Produzir e estruturar indicadores de monitoramento e proceder ao registro deles em modelo de ficha descritiva.</p>	<p>provisão, ou seja, que ajudem na mensuração do alcance de metas e pactos assumidos com vistas à construção da isonomia do atendimento e efetivação de direitos sociais.</p>	<p>Dialogadas</p> <p>Oficina de aprendizagem</p> <p>(Divisão em grupos para desenho de indicadores para um Plano de monitoramento dos serviços)</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



17. RECURSOS INSTRUCIONAIS

Cabe à instituição executora da ação de capacitação definir os recursos instrucionais a serem utilizados no desenvolvimento das atividades pedagógicas. Na definição desses recursos devem ser consideradas a perspectiva pedagógica norteadora da capacitação, os tipos de atividades instrucionais a serem realizadas e os objetivos de aprendizagem perseguidos. Nesse sentido, deve ser dada preferência aos seguintes recursos: a) que favoreçam o diálogo entre, de um lado, os aspectos teórico-conceituais estudados e, de outro, as práticas profissionais, os processos de trabalho e o contexto social em que os alunos atuam; b) que motivem a participação dos alunos; e c) que permitam o desenvolvimento de exercícios práticos de aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos na capacitação.

18. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação da aprendizagem tem por finalidade gerar evidências e informações que permitam um julgamento fundamentado quanto ao aproveitamento do curso por cada aluno em particular, e quanto à eficácia da capacitação em geral. Esse julgamento de eficácia diz respeito à realização dos objetivos de aprendizagem e, portanto, do sucesso da capacitação em formar junto aos alunos as capacidades expressas por esses objetivos.

Considerando-se o curto período de tempo previsto para o desenvolvimento da ação de capacitação aqui referida e a importância das oficinas de aprendizagem para a formação das capacidades e competências almejadas, propõe-se, enquanto instrumento de avaliação da aprendizagem e, portanto como Trabalho de Conclusão de Curso, os produtos resultantes do desenvolvimento das oficinas de aprendizagem indicadas no quadro “Matriz Pedagógica” do curso.

Em relação a esses produtos da aprendizagem e instrumentos de avaliação caberá apenas um de dois julgamentos possíveis: desempenho satisfatório ou desempenho insatisfatório. A menção satisfatória indica que, na realização da atividade, o aluno demonstrou apreensão das capacidades objetivadas pelo curso. A menção insatisfatória, ao contrário, indica que o aluno não demonstrou a apreensão de tais capacidades. O resultado



da aprendizagem assim mensurado representará, para efeito de certificação, a medida do desempenho do aluno no curso de capacitação.

19. CERTIFICAÇÃO

A certificação quanto à realização do curso de capacitação ficará a cargo da instituição de ensino que o tenha executado. De acordo com a carga horária prevista, este curso corresponde a um curso de extensão universitária ou similar.

O aluno terá direito ao certificado desde que tenha: a) frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) às atividades pedagógicas programadas; e b) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

É importante observar no período da confecção dos certificados as orientações referentes aos direitos de imagens conforme a previsão no Termo de Aceite do Programa CapacitaSUAS.

20. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARREGUI, Carola C. e KOGA, Dirce. *Vigilância socioassistencial: garantia do caráter público da política de assistência social*. Pontífica Universidade Católica de São Paulo PUC SP. Brasília, 2013.

BORDENAVE J, Pereira A. *A estratégia de ensino aprendizagem*. 26^a ed. Petrópolis: Vozes; 2005.

BORDENAVE JED. Alguns fatores pedagógicos. In: Santana JP, Castro JL, organizadores. *Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos – CADRHU*. Natal: Ministério da Saúde/Organização Pan-Americana da Saúde/ Editora da UFRN; 1999. p. 261-268.



BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Luciano (et ali).
Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre:
Artmed, 2006.

CECCIM, Ricardo Burg. Educação Permanente em Saúde: descentralização e Disseminação
de Capacidade Pedagógica na Saúde. Rio de Janeiro: Revista Ciência e Saúde Coletiva, Vol.
10, nº 4, p.p. 975-986, 2005.

CECCIM, Ricardo Burg e FEUERWERKER, Laura C. M. O Quadrilátero da Formação para
a Área de Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. Rio de Janeiro: PHSIS - Saúde
Coletiva, Vol. 14, nº 1, p.p. 41-65, 2004.

Esteves de Vasconcelos MJ. *Pensamento sistêmico: o novo paradigma da ciência*. Papirus:
Campinas; 2003.

FREIRE P. *Educação como prática de liberdade*. 29ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra;

MOREIRA, Marco Antônio. A Teoria da Aprendizagem Significativa e Sua Implementação
em Sala de Aula. Brasília: Editora UnB, 2006.

Norma Operacional Básica (NOB/SUAS). Conselho Nacional de Assistência Social.
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2012.

NOB-RH/SUAS: anotada e comentada. In: Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS.
Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2011.

ORIENTAÇÕES TÉCNICAS DA VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL . Coordenação
Geral dos
Serviços de Vigilância Socioassistencial, Departamento de Gestão do SUAS, Secretaria



Nacional de Assistência Social, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2013.

PACHECO, Luzia; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006 (Série Gestão de Pessoas).

PLANOS DE ASSISTENCIA SOCIAL: diretrizes para elaboração / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Instituto de Estudos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – 1 ed. – Brasília: MDS, 2008, 120 p.

PERRENOUD P. *Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas*. Porto Alegre: Art- Med; 1999.

Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) /Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), Brasília, 2005.



CURSO DE ATUALIZAÇÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PROJETO PEDAGÓGICO



APRESENTAÇÃO

A oferta do Curso de Atualização para a Elaboração de Planos de Assistência Social expressa a responsabilidade compartilhada entre gestores das três esferas federativas no sentido de implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), contribuindo para dotá-lo de parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, o presente projeto pedagógico pretende fornecer elementos e diretrizes que visam assegurar unidade nacional na execução do referido curso. No entanto, na medida em que se trata de um instrumento destinado a melhorar e a conferir maior efetividade ao planejamento no tocante à política de assistência social, sua oferta está sujeita a adequações incrementais às especificidades locais e regionais. Não representa, portanto, uma camisa de força tendente a engessar o processo pedagógico, sempre mais rico e complexo do que pintado pelos modelos de planejamento.

A bem-sucedida implementação da ação de capacitação consubstanciada neste projeto pedagógico, ante a urgência de qualificação dos trabalhadores do SUAS, representa relevante contribuição à consolidação de um sistema por meio do qual o Estado e a sociedade brasileira avançam na construção de uma nação mais justa e igualitária. A esta tarefa estão convocados o conjunto de instituições, professores, especialistas, técnicos e profissionais envolvidos na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.



SUMÁRIO

Apresentação	02
1. Identificação do Curso	04
2. Justificativa	04
3. Objetivos	06
3.1. Geral	06
3.2. Específicos	06
4. Público.....	07
5. Perspectiva Didático-Pedagógica	08
5.1. Princípio da Educação Permanente	09
5.2. Desenvolvimento de Capacidades e Competências Socioprofissionais	12
5.3. Processos de Aprendizagem Significativa	13
6. Matriz Pedagógica	13
6.1. Objetivos da Aprendizagem	12
6.2. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária	14
6.3. Atividades Pedagógicas	14
6.4. Quadro da Matriz Pedagógica	16
7. Recursos Pedagógicos	20
8. Avaliação da Aprendizagem	20
9. Certificação	21
10. Referências Bibliográficas	21



1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome: ATUALIZAÇÃO PARA A ELABORAÇÃO DE PLANOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	
Instituição Executora A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa CapacitaSUAS.	
Modalidade de Oferta Presencial	Carga Horária 40 horas

2. JUSTIFICATIVA

De acordo com a NOB/SUAS, aprovada pela Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), o Plano de Assistência Social, previsto pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), é um instrumento de planejamento estratégico que organiza, regula e norteia a execução da política de assistência social nas três esferas de governo.

Juntamente com a instituição do Conselho de Assistência Social (CMAS) e do Fundo e Assistência Social (FMAS), a elaboração do Plano de Assistência Social (PAS) cabe aos entes federados (art. 12 da NOB/SUAS, de 2012) e requisito para o repasse de recursos federais aos municípios, aos estados e ao Distrito Federal (art. 30 da LOAS) visando o financiamento das ações de assistência social em suas respectivas jurisdições.

A elaboração do PAS compete ao órgão gestor da política de assistência social no município, estado ou Distrito Federal, que deverá submeter o texto final à apreciação e aprovação do respectivo Conselho de Assistência Social. Este processo exige do órgão gestor a mobilização da participação de um conjunto de atores envolvidos na implementação da política de assistência social, o uso de informações e a aplicação de diferentes metodologias de planejamento.

Nesse contexto, a oferta, no âmbito do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), do Curso de Atualização para a Elaboração de Planos de Assistência Social, aqui projetado, concebido com base nas diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, se justifica pela contribuição que aporta quanto à qualificação do



processo de planejamento da política de assistência social em nível local, por meio da capacitação do conjunto de atores envolvidos na formulação dos Planos, ou seja, nos conhecimentos e metodologias aplicáveis ao processo de sua elaboração.

3. OBJETIVO

Capacitar diferentes atores envolvidos na formulação dos Planos de Assistência Social nos conhecimentos, metodologias e procedimentos aplicáveis ao processo de sua elaboração, monitoramento e atualização.

4. PÚBLICO

Trabalhadores do SUAS, que exercem funções de gestão no âmbito das Secretarias de Assistência Social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, e conselheiros de assistência social implicados no processo de formulação de planos de assistência social no âmbito dos municípios, estados e Distrito Federal.

5. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

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 pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.

A ação de capacitação aqui planejada procura favorecer a perspectiva didático-pedagógica da Educação Permanente que é baseada em cinco pilares: a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais; o princípio da interdisciplinaridade; o princípio da aprendizagem significativa; o princípio da historicidade e o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

5.4. PRINCÍPIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE



Entende-se por *educação permanente* o processo de atualização e renovação contínua e cotidiana das práticas profissionais e condutas existenciais de pessoas, equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores



existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional e da própria vida em sociedade.

O *princípio da educação permanente* não se refere, portanto, apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ele diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e quanto aos meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. Sua adoção representa uma inovação na forma de planejamento das ações de capacitação dirigidas aos trabalhadores do SUAS.

O modelo formal de planejamento de ações de capacitação toma por base o diagnóstico de necessidades para o desenho dos cursos a serem ofertados. Esse diagnóstico é comumente realizado por meio da caracterização da lacuna de competências, identificada em uma dada organização ou contexto de trabalho. Tal lacuna consiste na inexistência de competências necessárias, as quais determinam, portanto, o desenho e o formato das ações de capacitação.

A esse modelo formal de planejamento educacional, o *princípio da educação permanente* acrescenta algo mais substancial ao ancorá-lo aos processos de trabalho e às práticas profissionais observadas nos mais diversos contextos. Assim, no âmbito do SUAS, tanto o processo de identificação da lacuna de competências quanto o desenho das ações de capacitação destinadas ao fechamento dessa lacuna devem partir dos problemas e dificuldades evidenciados no exercício das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa do sistema e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Essa centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais para o planejamento das ações de capacitação responde ao importante papel que desempenham na gestão do SUAS. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

O *princípio da educação permanente* também chama a atenção para o fato de que essa busca de qualidade exige a estruturação de um modelo de capacitação que permita a oferta de ações de caráter permanente e continuado, em diferentes níveis de formação e com diferentes graus de complexidade: (i) direcionadas à diversidade de sujeitos envolvidos na implementação do SUAS; (ii) que tenham por preocupação central a reflexão sobre os processos de trabalho e as práticas profissionais; (iii) dirigidas para o desenvolvimento das competências das quais o Sistema necessita; e (iv) capazes de possibilitar processos de aprendizagem significativa e de desenvolver a capacidade de os trabalhadores aprenderem



de forma coletiva nos seus próprios ambientes de trabalho e a partir das experiências nele vivenciadas.

5.5. DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES E COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos da instituição, órgão, equipamento, ou serviço no quadro dos quais exerce sua atividade profissional. Diz-se, assim, que conhecimentos, habilidades e atitudes constituem o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.

Apesar de usado geralmente como sinônimo de habilidade (que constitui sua dimensão técnica), competência é um conceito tridimensional (conhecimentos e atitudes correspondendo às suas dimensões técnica, ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação centrados no desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujo contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo à qualidade do trabalho. No entanto, as duas outras dimensões devem ser ressaltadas quando, para além do desenvolvimento de habilidades, o processo de capacitação almeja a formação de conhecimentos e atitudes. Caso em que o estranhamento quanto ao contexto e ao significado ético e político do trabalho resulta inescapavelmente em grave prejuízo à qualidade do trabalho.

Trata-se de um trabalho desenvolvido em contextos socioculturais diversos e com base na relação intersubjetiva envolvendo, de um lado, técnicos e gestores; e de outro, representações da sociedade civil, incluindo usuários e beneficiários dos serviços e benefícios socioassistenciais. Situação esta que impõe a necessidade da constante e permanente reflexão quanto à adequação dos processos de gestão e das práticas profissionais aos objetivos democráticos e participativos e à finalidade para os quais se destinam.

Em razão disso, não se trata do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas também de competências socioprofissionais, ou seja, envolve o desenvolvimento de competências compreendidas na tridimensionalidade técnica, ética e política do conceito. Perspectiva esta assumida pelo projeto pedagógico do curso aqui estruturado.



Tomando por base os processos de trabalho relacionados à operacionalização do SUAS, as ações de formação e capacitação devem atentar para o desenvolvimento de diferentes tipos e níveis de competências, conforme o quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS	CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao cumprimento da missão e objetivos do Sistema; ✓ Relacionadas ao funcionamento processual da arquitetura organizacional do SUAS: relações federativas entre diferentes órgãos, instâncias, unidades e equipamentos que compõem o sistema ou implicados com a sua implementação;
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas à participação em conselhos, conferências e nos serviços, ao exercício do controle social das políticas públicas e à compreensão do papel desempenhado pelas organizações da sociedade e pelos movimentos sociais na efetivação dos direitos socioassistenciais (participação nos serviços);
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe, que resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo;
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização;
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais e das gerenciais, vale destacar a relevância que deve ser dada ao desenvolvimento das demais competências. No que se refere às competências institucionais, o Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS pretende propiciar aos conselheiros, além de uma visão mais abrangente acerca da configuração organizacional e do financiamento da política



de assistência social, uma compreensão acerca das funções e instrumentos do controle social do SUAS e do Programa Bolsa Família. Por seu turno, as competências participativas ganham maior destaque na formação dos profissionais que atuam na gestão do SUAS na medida em que se acentua cada vez mais o caráter democrático da política de assistência social, requerendo articulações institucionais e com os mais diversos segmentos sociais em torno desta política pública. Por último, cabe ressaltar as competências coletivas, imprescindíveis aos membros dos Conselhos de Assistência Social.

Considerando que a melhoria na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela estruturação de práticas profissionais e de processos de trabalho adequados, a ação pedagógica proposta deve estimular a busca pelos meios de efetivação desse objetivo. Contribuirá para isso a inserção dos alunos em processos de aprendizagem significativa.

5.6. PROCESSOS DE APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA

Por aprendizagem significativa compreende-se o processo em que se busca, por meio da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando, a interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por esta via o processo de apreensão do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes de forma a promover sua ressignificação.

A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais: a primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito à disposição do aluno quanto à ação de capacitação e à sua própria aprendizagem; e a segunda se refere à relevância para o trabalhador/aprendiz dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de capacitação. Sentido de relevância que também possui uma dimensão individual/psicológica, mas que, segundo o pressuposto aqui adotado, está significativamente associado à eficácia do planejamento instrucional e da ação pedagógica em responder adequadamente (ou não) às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitem incorporar ao ensino e à aprendizagem: (i) as experiências de vida e de trabalho do capacitando; (ii) seus valores, conhecimentos e habilidades; e (iii) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Uma vez trazidos à tona, esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos para os alunos servem de ancoragem cognitiva aos novos conteúdos, valores e experiências trabalhados no processo de capacitação.

Por meio de um processo de ensino e aprendizagem assim estruturado, mantendo-se o foco na construção de respostas às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas profissionais dos alunos, a capacitação contribuirá para a formação no SUAS de uma cultura de permanente aprendizado no trabalho e por meio do trabalho.



Objetivo este que se encontra no cerne da educação permanente, sendo de vital importância para a promoção da melhoria contínua da qualidade da oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais e da gestão do SUAS, assim como do fortalecimento das instâncias e mecanismos de controle social.

21. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica acima apresentada, a ação de capacitação descrita neste Plano de Curso tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica a seguir. Nela encontram-se definidos: a) os conteúdos instrucionais, organizados por módulo; b) a carga horária dedicada a cada módulo e unidade de conteúdo; c) os objetivos instrucionais ou de aprendizagem de cada módulo e unidade de conteúdo; d) o enfoque ou direcionamento que se pretende dar ao trabalho relacionado a cada módulo e unidade de conteúdo; e) as atividades pedagógicas a serem desenvolvidas para cada unidade de conteúdo.

Por meio desta matriz procura-se evidenciar a dinâmica do trabalho pedagógico a ser desenvolvido a partir da relação entre conteúdos de aprendizagem, objetivos instrucionais, enfoques pelos quais os conteúdos devem ser abordados e atividades pedagógicas relacionadas a cada unidade de conteúdo. A forma pela qual esses elementos encontram-se combinados constitui, por assim dizer, o caráter pedagógico do curso.



6.1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Na matriz pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam na gestão do SUAS e aos conselheiros da Assistência Social. Na perspectiva aqui adotada, são compreendidos como elementos centrais e ordenadores de todo o processo pedagógico, que inclui o planejamento instrucional, o processo de ensino-aprendizagem, a avaliação da aprendizagem e a avaliação da eficácia da capacitação. Isso significa que:

- (i) no planejamento instrucional a definição de tais objetivos precede e orienta a seleção e organização modular dos conteúdos a serem trabalhados e do enfoque a partir do qual esses conteúdos serão abordados;
- (ii) no processo de ensino os conteúdos selecionados devem ser trabalhados de acordo com o enfoque definido e por meio das atividades pedagógicas indicadas, visando à realização dos objetivos instrucionais planejados;
- (iii) as avaliações de aprendizagem e as relativas à eficácia das ações de capacitação buscam identificar o grau de realização dos objetivos pretendidos.

Portanto, a realização dos objetivos de aprendizagem estabelecidos para esta ação de capacitação consiste em desenvolver junto aos alunos as capacidades correspondentes a esses objetivos, que, no caso do presente projeto pedagógico, se referem, fundamentalmente, àquelas relacionadas a conhecimentos e atitudes, que formam, junto com as habilidades, o tripé que constitui o conceito de competência, aqui já referido.

6.2. CONTEÚDOS, ENFOQUES E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da matriz pedagógica foram definidos a partir das competências que se pretende desenvolver junto aos trabalhadores que atuam na gestão do SUAS e aos conselheiros da Assistência Social. No desenrolar das atividades pedagógicas, o conhecimento, a assimilação e a compreensão desses conteúdos são essenciais para o alcance dos objetivos instrucionais.

A matriz também indica o enfoque pelo qual esses conteúdos deverão ser abordados, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem. Dentre as diferentes abordagens que podem ser dadas a um determinado conteúdo, o enfoque dirige a atenção do trabalho pedagógico para aquela que se afigura mais adequada aos objetivos perseguidos pela ação de capacitação.

A carga horária definida para cada módulo e unidade de conteúdos procura responder



ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao seu respectivo enfoque e ao tipo de atividade que lhe serve de substrato didático-pedagógico. No entanto, dada a imprevisibilidade da resposta de cada turma ao desenho do curso, este tópico poderá sofrer adequações incrementais no sentido de promover uma maior aproximação entre o que foi planejado e condições reais de execução das ações de capacitação.

6.3. ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da matriz pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: **aulas expositivas/dialogadas** e **oficinas de aprendizagem**. A primeira corresponde à apresentação dos conteúdos de forma didática e sistematizada, de acordo com um enfoque determinado, visando ao alcance dos objetivos de aprendizagem planejados, e de modo a estimular e acolher a participação dos capacitados. Por sua vez, a segunda atividade consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudos de caso, resoluções de problema, dramatizações, etc) que permita aos alunos fazer a mediação entre o saber teórico-conceitual e as questões derivadas de suas práticas profissionais, dos seus processos de trabalho ou do contexto social no qual atuam.

As oficinas de aprendizagem constituem momento e espaço privilegiados de consolidação do aprendizado teórico-conceitual e de sua aplicação à leitura da realidade, à avaliação de condutas alternativas, à resolução de problemas, etc. Ao permitir o desenvolvimento combinado de diferentes capacidades cognitivas (conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação) e afetivas (receptividade, resposta, valorização, organização e caracterização, relacionadas a valores), essas oficinas ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação. Em que pese o fato de a matriz pedagógica indicar a realização de oficinas de aprendizagem sobre conteúdos determinados, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades do curso sempre que isso for possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.

6.4. QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICA



CURSO DE “ATUALIZAÇÃO PARA ELABORAÇÃO DE PLANOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL”						
MÓDULO/ UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS	
MÓDULO I	Planejamento e Política de Assistência Social	8 horas				
Unidad e 1	1.1 Planejamento governamental e o ciclo de gestão de políticas públicas.		<ul style="list-style-type: none"> ü Compreender o conceito e prática de planejamento estatal no contexto da construção de políticas públicas; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Problematizar o que é planejamento governamental, como se faz e sua importância para a Política de Assistência Social; 		
	1.2 Instrumentos de Planejamento Orçamentário: PPA, LDO e LOA.		<ul style="list-style-type: none"> ü Compreender e diferenciar os modelos de planejamento aplicados às políticas públicas; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Refletir e diferenciar os modelos de planejamento existentes; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Aula expositiva / Dialogada; 	
	1.3 Articulação dos instrumentos de Planejamento com a Política de Assistência Social	8 horas		<ul style="list-style-type: none"> ü Compreender o ciclo orçamentário no contexto do planejamento e da Política de Assistência Social; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Problematizar o planejamento orçamentário e sua relação com a política de Assistência Social; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Vídeos sobre o ciclo orçamentário e PNAS (canal SNAS no Youtube);
	1.4 Modelos de planejamento: tradicional e estratégico situacional.					



<p>Unidade 2</p>	<p>2.1 O que é o Plano de Assistência Social(PAS).</p> <p>2.2 Plano de Assistência Social, Plano de Execução Anual e Plano de Ação</p> <p>2.3 O papel das instâncias de participação, deliberação, pactuação e controle social na construção do PAS.</p> <p>2.4 Atores envolvidos na construção do Plano: Prefeitura, conselheiros, rede socioassistencial, Câmara Municipal ou Distrital, trabalhadores e usuários do SUAS.</p>		<p>ü Conceituar o PAS à luz dos principais normativos doSUAS;</p> <p>ü Identificar a relação entre o PAS e o Plano de AçãoMunicipal;</p> <p>ü Compreender como as instâncias de pactuação e deliberação da Política de Assistência Social podem contribuir na elaboração do PAS;</p> <p>ü Identificar o papel de diferentes atores sociais na construção do PAS.</p>	<p>ü A concepção de planejamento aplicado ao contexto da Política de Assistência Social: a descentralização federativa e a participação social;</p> <p>ü O PAS enquanto ferramenta para a garantia dos direitos socioassistenciais e consolidação doSUAS.</p>	
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



MÓDU LO/ UNID ADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
MÓDULO II	A construção do Plano de Assistência Social	24 horas	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos	
Unidade 1	1.1. O diagnóstico socioterritorial: coleta, organização e análise dos dados e informações necessárias para a construção doPAS.	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> ü Identificar as informações relevantes para a construção do PAS e as fontes em que são disponibilizadas; ü Selecionar, organizar e relacionar as informações coletadas para a construção doPAS; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Descrever o papel da vigilância socioassistencial e a sua importância na construção do diagnóstico socioterritorial ü Apresentar fontes e coleta e metodologia de organização e análise de dados e informações para a construção do diagnóstico socioterritorial; ü Organizar os alunos em grupos de trabalho e orientá-los na elaboração de diagnóstico socioterritorial a partir de dados e informações estruturados 	<ul style="list-style-type: none"> ü Oficina de aprendizagem.



<p>Unidade 2</p>	<p>2.1. Estrutura básica do PAS (cf. Cap. III da NOB/SUAS, de 2012):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dados de identificação do Plano; b) Introdução; c) Diagnóstico socioterritorial; d) Objetivos; e) Diretrizes prioritárias e liberadas; f) Ações estratégicas; g) Metas; h) Resultados esperados; i) Recursos materiais, humanos e financeiros; j) Mecanismos e fontes de financiamento; k) Cobertura da rede prestadora de serviços; l) Indicadores de monitoramento e avaliação; m) Espaço temporal de execução; 	<p>16 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ü Identificar a razão de ser dos diferentes elementos que compõem o PAS; ü Relacionar os diferentes elementos que compõem o PAS; ü Elaborar um PAS conforme a estrutura básica estudada; 	<ul style="list-style-type: none"> ü Construção de um PAS com base na realidade do Município em que o participante atua; 	
------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Unidade 3	3.1 A construção do Plano de Execução Anual	4 horas	Elaborar um Plano de Execução Anual em conformidade com a estrutura básica estudada e com base no PAS elaborado.	Construção de um Plano de Execução Anual com base no PAS elaborado.	
MÓDULO/ UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRI A	OBJETIVOS INSTRUCCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
MÓDULO III	Monitoramento e controle social do PAS	8 horas			



<p>Unidade I</p>	<p>1.1. A importância do monitoramento no ciclo de gestão do PAS;</p> <p>1.2. O papel do controle social no monitoramento da execução do PAS;</p> <p>1.3. Noções básicas de indicadores sociais;</p> <p>1.4. Construção de indicadores de monitoramento do PAS;</p> <p>1.5. Articulação entre o monitoramento da execução do PAS e as informações produzidas pela Vigilância</p>	<p>A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ü Compreender como o controle social contribui para o aprimoramento do PAS; ü Construir indicadores de monitoramento do PAS; ü Compreender o papel do monitoramento da execução do PAS e da Vigilância socioassistencial; ü Compreender o papel da Vigilância Socioassistencial no processo de atualização e reconfiguração do PAS. 	<p>Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ü O lugar do monitoramento no ciclo de gestão da política de assistência social; ü O papel do controle social no monitoramento da execução do PAS; ü Construção de indicadores para o monitoramento do PAS elaborado na oficina de aprendizagem do módulo anterior; ü O monitoramento da execução do PAS e a Vigilância Socioassistencial enquanto mecanismos de produção de subsídios informacionais para a reconfiguração do PAS. 	<ul style="list-style-type: none"> ü Aula expositiva / Dialogada ü Aula expositiva / Dialogada ü Oficina de aprendizagem ü Aula expositiva / Dialogada
<p>8 horas</p>				



24210000014339

Socioassistencial para o replanejamento e a atualização doPAS.



7. RECURSOS INSTRUCIONAIS

Cabe à instituição executora da ação de capacitação definir os recursos instrucionais a serem utilizados no desenvolvimento das atividades pedagógicas. Na definição desses recursos devem ser consideradas a perspectiva pedagógica norteadora da capacitação, os tipos de atividades instrucionais a serem realizadas e os objetivos de aprendizagem perseguidos. Nesse sentido, deve ser dada preferência aos seguintes recursos: a) que favoreçam o diálogo entre, de um lado, os aspectos teórico-conceituais estudados e, de outro, as práticas profissionais, os processos de trabalho e o contexto social em que os alunos atuam; b) que motivem a participação dos alunos; e c) que permitam o desenvolvimento de exercícios práticos de aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos na capacitação.

8. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

A avaliação da aprendizagem tem por finalidade gerar evidências e informações que permitam um julgamento fundamentado quanto ao aproveitamento do curso por cada aluno em particular, e quanto à eficácia da capacitação em geral. Esse julgamento de eficácia diz respeito à realização dos objetivos de aprendizagem e, portanto, do sucesso da capacitação em formar junto aos alunos as capacidades expressas por esses objetivos.

Considerando o curto período de tempo previsto para o desenvolvimento da ação de capacitação aqui referida e a importância das oficinas de aprendizagem para a formação das capacidades e competências almejadas, propõe-se, enquanto instrumento de avaliação da aprendizagem e, portanto, como Trabalho de Conclusão de Curso, os produtos resultantes do desenvolvimento das oficinas de aprendizagem indicadas no quadro “Matriz Pedagógica” do curso.

Em relação a esses produtos da aprendizagem e instrumentos de avaliação caberá apenas um de dois julgamentos possíveis: desempenho satisfatório ou desempenho insatisfatório. A menção satisfatória indica que, na realização da atividade, o aluno demonstrou apreensão das capacidades objetivadas pelo curso. A menção insatisfatória, ao contrário, indica que o aluno não demonstrou a apreensão de tais capacidades. O resultado da aprendizagem assim mensurado representará, para efeito de certificação, a medida do desempenho do aluno no curso de capacitação.



9. CERTIFICAÇÃO

A certificação quanto à realização do curso de capacitação ficará a cargo da instituição de ensino que o tenha executado. De acordo com a carga horária prevista, este curso corresponde a um curso de extensão universitária ou similar.

O aluno terá direito ao certificado desde que tenha: a) frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) às atividades pedagógicas programadas; e b) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

É importante observar no período da confecção dos certificados as orientações referentes aos direitos de imagens conforme a previsão no Termo de Aceite do Programa CapacitaSUAS.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORDENAVE J, Pereira A. *A estratégia de ensino aprendizagem*. 26^a ed. Petrópolis: Vozes; 2005.

BORDENAVE JED. Alguns fatores pedagógicos. In: Santana JP, Castro JL, organizadores. *Capacitação em Desenvolvimento de Recursos Humanos – CADRHU*. Natal: Ministério da Saúde/Organização Pan-Americana da Saúde/ Editora da UFRN; 1999. p. 261-268.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et all). *Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2006.

CECCIM, Ricardo Burg. Educação Permanente em Saúde: descentralização e Disseminação de Capacidade Pedagógica na Saúde. Rio de Janeiro: Revista Ciência e Saúde Coletiva, Vol. 10, nº 4, p.p. 975-986,2005.

CECCIM, Ricardo Burg e FEUERWERKER, Laura C. M. O Quadrilátero da Formação para a Área de Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. Rio de Janeiro: PHSIS - Saúde Coletiva, Vol. 14, nº 1, p.p. 41-65, 2004.



FREIRE P. *Educação como prática de liberdade*. 29ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2006.

Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito sociassistencial. In: *Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS*. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (SNAS), Brasília, 2011.

Haidt, Regina Célia Cazaux. *Curso de Didática Geral*. 7ª ed. São Paulo: Ática, 2006.

MOREIRA, Marco Antonio. *A Teoria da Aprendizagem Significativa e Sua Implementação em Sala de Aula*. Brasília: Editora UnB, 2006.

NOB-RH/SUAS: anotada e comentada. In: *Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS*. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (SNAS), Brasília, 2011.

PACHECO, Luzia; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. *Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006 (Série Gestão de Pessoas).

PERRENOUD P. *Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas*. Porto Alegre: Art- Med; 1999.

PLANOS DE ASSISTENCIA SOCIAL: diretrizes para elaboração / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Instituto de Estudos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – 1 ed. –Brasília: SNAS, 2008, 120 p.

Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (SNAS)/Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), Brasília, 2005.

Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS)/Resolução CNAS nº 8, de 6 de março de 2012. Disponível em: www.SNAS.gov.br/cnas.

RODRIGUES JÚNIOR, José Florêncio. *A Taxonomia de Objetivos Educacionais*. Brasília: Editora UnB, 2007.

VASCONCELOS, Celso dos Santos. *Planejamento: projeto de ensino-aprendizagem e*



projeto político-pedagógico. 17ª ed. São Paulo: Libertad Editora, 2006. (Cadernos Pedagógicos do Libertad, V. 1).



ANEXO 2
DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS POR CURSO



DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS POR CURSO

Vagas Curso Introdução ao Exercício do Controle Social²			
Porte Município	Quantidade de Municípios	Vagas por porte	total por porte
PPI	223	1	223
PPII	20	1	20
Médio Porte	5	1	5
Grande Porte	1	1	1
Total de Vagas:			249
Vagas Curso de Atualização de Vigilância Socioassistencial³			
Porte Município	Quantidade de Municípios	Vagas por porte	total por porte
PPI	199	2	398
PPII	30	2	60
Médio Porte	16	1	16
Grande Porte	14	2	28
Metrópole	1	5	5
Total de Vagas:			507
Vagas Curso de Atualização de Planos de Assistência Social⁴			
Porte Município	Quantidade de Municípios	Vagas por porte	total por porte
PPI	394	1	394
PPII	58	1	58
Médio Porte	24	1	24
Grande Porte	17	1	17
Metrópole	1	1	1
Total de Vagas:			494

² Critério: Municípios que não participaram do curso de controle social na última edição do CapacitaSUAS (2019);

³ Critério: Vigilância não instituída formalmente de acordo com o CensoSUAS 2022;

⁴ Critério: Uma vaga por município independente do porte;

As vagas poderão ser remanejadas pela contratante conforme necessidade;



**ANEXO 03- MODELO DE PLANO DE TRABALHO PARA EXECUÇÃO DOS CURSOS
DO CAPACITASUAS**



PLANO DE TRABALHO DOS CURSOS DO CAPACITASUAS 2024

Porto Alegre, XX de XXXX



1. OBJETO

O Objeto desta proposta é apresentar o plano de ação do Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Estado do Rio Grande do Sul e, seguindo o Contrato XX/XX assinado entre as instituições que prevê que os cursos serão realizados nas modalidade presencial, tendo como referências as seguintes cargas horárias: Cursos introdutórios e de atualização - 40 horas;

2. Local de Execução dos Cursos do CapacitaSUAS/RS

2.1. Polo 1

Para a execução dos cursos presenciais do CapacitaSUAS/RS, a proposta da instituição é realizarmos no Polo de Apoio presencial da cidade de Porto Alegre

ambientes:

AMBIENTES	ÁREA (m²)	DESCRIÇÃO
Administração	49	Secretaria, coordenação
Salas De Aula	300	6 salas de aula –40 a 60 lugares
Auditório	90	Estrutura Para Apresentações videoconferências
Área De Convivência	71	Área De Convivência Para Interação Entre Os acadêmicos fora saladeaula.

Para elucidar, segue registro fotográfico dos principais ambientes:

3. CRONOGRAMA GERAL DAS ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS

A presente proposta de trabalho constitui-se pela execução do Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Rio Grande do Sul CAPACITASUAS/RS, na modalidade presencial cujas ações foram apresentadas na reunião inicial entre a contratante e contratada, conforme segue:



3.1. CRONOGRAMA DA FASE PREPARATÓRIA

Atividade	Período	Responsável	Status
Oficinas de Alinhamento			
Apresentação Da identidade visual para os materiais Didáticos (slides)			
Apresentação Do Plano de Ação e Cronograma			
Impressão Do Material: Caderno Do aluno			
Entrega do AVA com todos os recursos configurados e habilitados do curso de Vigilância Socioassistencial			

3.2. INSCRIÇÃO DA FASE PREPARATÓRIA: CURSOS DE 40hs PRESENCIAIS

Atividade	Período	Responsável	Status
Elaboração do site inscrição (Segue exemplo): https://gestaodotrabalhors.wixsite.com/capacitasuasrs2019			
Estruturar a Secretaria Virtual de Apoio ao Aluno			
Abrir as pré-inscrições			
Contato com os pré-inscritos para confirmação das inscrições			
Substituição das vagas r remanescentes devido à desistência dos pré-inscritos			



3.3. CRONOGRAMA DOS ENCONTROS PRESENCIAIS

Início das capacitações presenciais, a partir do dia xx de xxxx de xxxx na cidade de Porto Alegre, sendo 1 (uma) semana de aula para cada turma.....

4. EQUIPE TÉCNICA

CARGO	NOME	DOCUMENTAÇÕES
Coordenador Geral (acadêmico)		
Coordenadora Pedagógica		
Coordenador Administrativo		
Técnico Social		
Técnico de Informática		
Técnico ou Auxiliar Administrativo		
CURSO 01: Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS		
CURSO 02: Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social		



CURSO 03: Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS		

5. MATERIAL DIDÁTICO

Atendendo ao pedido, estamos fornecendo os materiais do MDS para os cursos. Temos à disposição os materiais elaborados por professores para capacitações do CapacitaSUAS em outros estados, porém, eles ainda não foram adaptados para a realidade de Sergipe. Para cada curso, disponibilizamos a matriz curricular, o caderno do aluno e os slides correspondentes.



Formulário de Avaliação de Nível de Serviço

a) Objetivo: definir e padronizar a avaliação de desempenho e qualidade dos serviços prestados na execução do contrato.

b) Estrutura: a avaliação do nível de serviço se faz por meio de análise dos seguintes grupos e seus respectivos itens:

I - Grupo 1 – Desempenho das Atividades: busca avaliar o cumprimento das atividades previstas na especificação técnica e com vistas às melhores práticas;

II - Grupo 2 - Fornecimento de Materiais, Equipamentos e Uniformes: busca avaliar o atendimento aos critérios de fornecimento dos insumos previstos na prestação dos serviços;

III - Grupo 3 – Gerenciamento: busca avaliar o atendimento aos critérios de administração do serviço prestado e resposta a demandas do contratante.

c) Avaliação: os itens a serem avaliados são aqueles indicados no Termo de Referência (Formulário de Avaliação do Nível de Serviço).

d) Pontuação: a pontuação atribuída aos itens indicados no Formulário de Avaliação do Nível de Serviço deverá ser feita conforme os critérios a seguir:

I - Deverá ser atribuído 1 ponto ao item avaliado como “CONFORME”;

II - Deverá ser atribuído 0,5 pontos ao item avaliado como “PARCIALMENTE CONFORME”;

III - Deverá ser atribuído 0 (zero) ponto ao item avaliado como “NÃO CONFORME”;

IV - A nota final, entre 0 (zero) e 10 (dez), corresponde ao somatório da pontuação atribuída aos itens avaliados multiplicado por 10 (dez) e dividido pelo número de itens avaliados.

e) Responsabilidades da equipe de fiscalização:



I - avaliar mensalmente o contratado utilizando-se o Formulário de Avaliação do Nível de Serviço, justificando por escrito quando da existência de itens avaliados com nota 0 (zero), ou seja, “NÃO CONFORMES”;

II - encaminhar o Formulário de Avaliação do Nível de Serviço referentes ao período aferido, para o gestor do contrato, juntamente com as justificativas para os itens avaliados com nota 0 (zero).

f) Responsabilidades do gestor do contrato:

I - consolidar mensalmente as avaliações recebidas das unidades, emitindo o resultado da avaliação do nível de serviço; apurar, quando necessário, o percentual de desconto em função do resultado da avaliação do nível de serviço;

II - encaminhar mensalmente, com base em todos os Formulários de Avaliação do Nível de Serviço gerados pela equipe de fiscalização do contrato, 1 (uma) via do resultado de avaliação para ciência do contratado;

III - aplicar, quando cabível, sanção ao contratado e encaminhar para o conhecimento da autoridade competente;

IV - preencher mensalmente e encaminhar ao contratado, Quadro Resumo demonstrando de forma acumulada e mês a mês, os resultados da avaliação do nível de serviço alcançado pelo mesmo;

V - quando atribuída nota 0 (zero) a algum item, o gestor do contrato deverá notificar o contratado e se julgar necessário realizar reunião com os responsáveis do contratado, visando proporcionar ciência quanto ao desempenho dos trabalhos e providenciar o tratamento das “NÃO CONFORMIDADES” para a execução dos serviços nos períodos subsequentes;

VI - sempre que o contratado solicitar prazo visando o atendimento ou correção de determinado item, esta solicitação deve ser formalizada ao Gestor do contrato, objetivando a análise do pedido pelo mesmo.

g) Descrição do processo:



I - cada Unidade, por meio da equipe de fiscalização do contrato e com base no Formulário de Avaliação do Nível de Serviços, efetuará o acompanhamento do serviço prestado, registrando e arquivando as informações de forma a embasar a avaliação mensal do contratado;

II - no final do mês de apuração, a equipe responsável pela fiscalização do contrato deve encaminhar os Formulários de Avaliação do Nível de Serviço gerados no período, acompanhado das justificativas para os itens que receberam nota 0 (zero) para o Gestor do contrato;

III - de posse dos formulários preenchidos, o Gestor do contrato deve emitir o resultado da avaliação do nível de serviço dando ciência ao contratado;

IV - no caso da necessidade da aplicação de descontos, cabe ao gestor do contrato apurar o percentual de desconto a ser aplicado na fatura de período subsequente a prestação dos serviços, tomando como base o resultado da avaliação do nível de serviços, notificando ao contratado previamente ao fechamento da medição e emissão da fatura do próximo período;

V - o percentual de desconto da fatura é estabelecido conforme critérios a seguir:

Pontuação Obtida	Fator de Desconto da Fatura
NOTA FINAL > 8 pontos	0,00%
NOTA FINAL ≥ 7 e < 8 pontos	1,50%
NOTA FINAL ≥ 6 e < 7 pontos	3,00%
NOTA FINAL ≥ 5 e < 6 pontos	4,50%
NOTA FINAL ≥ 4 e < 5 pontos	6,00%
NOTA FINAL < 4 pontos	7,50%



h) Condições gerais:

I - no caso de serem apurados, pelo contratante, descontos decorrentes da aplicação do presente instrumento de avaliação, os mesmos deverão constar da fatura de mês subsequente;

II - na ausência de aplicação ou da notificação por parte do contratante, em tempo hábil para a emissão da fatura pelo contratado, todos os critérios de avaliação serão considerados como em conformidade, ficando vetada qualquer aplicação de desconto no período.