

PLANO DE CAPACITAÇÃO SUAS/PE

2013 / 2014

**EXECUÇÃO DOS CURSOS NO ÂMBITO DO PROGRAMA NACIONAL DE
CAPACITAÇÃO DO SUAS – CAPACITASUAS**

- CAPACITASUAS 2013 -

EXECUÇÃO 2014 - 2015

Fevereiro / 2013

PROJETO BÁSICO

EXECUÇÃO DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO EM MELHORES PRÁTICAS PEDAGÓGICAS NA ASSISTÊNCIA SOCIAL COM FINS DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE DO SUAS - CAPACITASUAS NO ÂMBITO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

1. GENERALIDADES

- 1.1 Projeto Básico de Fortalecimento Institucional para gestão, serviços, avaliação e gestão da informação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;
- 1.2 Formação de agentes sociais da assistência social;
- 1.3 Título do componente: Capacitação de agentes públicos e sociais em Políticas de Desenvolvimento Social;
- 1.4 Fonte de recursos: Fundo Nacional de Assistência Social– Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS;
- 1.5 Realizar capacitação presencial com trabalhadores que exercem a função de gestão e trabalhadores dos serviços socioassistenciais municipais e estaduais.

2. DO OBJETO

- 2.1 Contratação de Instituição de Ensino Superior - IES credenciada à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, com a finalidade de executar o **Programa CapacitaSUAS de âmbito nacional**. Divulgação dos cursos e mobilização do público para o qual está dirigida.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

- 3.1.1 Oferecer aos atores da assistência social a qualificação, os conhecimentos e atitudes essenciais ao desempenho de suas atribuições legais, na perspectiva de desenvolver habilidades e atender às capacitações das agendas prioritárias de âmbito nacional, contribuindo para a efetividade da política de proteção social não contributiva e no aperfeiçoamento da prestação dos serviços ofertados à população.

3.2 Objetivos Específicos

- 3.2.1 Desenvolver habilidades e potencialidades dos trabalhadores, visando à qualificação das ofertas dos serviços e benefícios, no âmbito do SUAS, para o desenvolvimento de ações socioassistenciais nos Planos Brasil sem Miséria; Crack É Possível Vencer!; Viver Sem Limite;
- 3.2.2 Articular teoria e prática profissional, resultando em projetos de intervenção e produção de conhecimentos para o SUAS;

- 3.2.3** Contribuir e potencializar práticas democráticas e participativas na execução dos serviços, programas e projetos socioassistenciais;
- 3.2.4** Disseminar o conhecimento produzido, no processo formativo dos trabalhadores, para o SUAS;
- 3.2.5** Identificar e socializar práticas socioassistenciais exitosas, na perspectiva da participação dos usuários do SUAS;
- 3.2.6** Fomentar a produção e sistematização de conhecimento derivados das práticas profissionais;
- 3.2.7** Tornar os participantes capazes de refletirem crítica e sistematicamente sobre a adequação da atuação dos trabalhadores na função de gestão e trabalhadores dos serviços socioassistenciais, aos princípios e parâmetros da política de proteção social não contributiva;
- 3.2.8** Propiciar aos participantes a compreensão da importância e as possibilidades de articulação dos técnicos da assistência social com as demais instâncias e instrumentos das políticas públicas e de controle social;
- 3.2.9** Garantir estratégias pedagógicas e instrumentos criativos e inovadores que favoreçam a prática, a reflexão crítica e a troca de experiências;
- 3.2.10** Fomentar no âmbito das IES o desenvolvimento de novos campos de conhecimento relacionados à Assistência Social;
- 3.2.11** Ampliar o leque de IES com expertises em Assistência Social e atuantes na formação inicial e continuada dos quadros da Assistência Social; e
- 3.2.12** Valorizar e potencializar as IES no processo formativo dos trabalhadores do SUAS.

4. PÚBLICO ALVO

- 4.1** Os serviços objeto deste Termo de Referência têm por público alvo, trabalhadores que exercem a função de gestão e trabalhadores dos serviços socioassistenciais no exercício de suas competências e responsabilidades, que deverão estar representados nos respectivos cursos que contemplam tais categorias.
- 4.2** Será ofertado um total de 2.250 (Duas mil e duzentos e cinquenta) vagas.
- 4.3** São operadores do SUAS
 - 4.3.1** Da gestão das Secretarias Municipais, Estaduais e Distrito Estadual.
 - 4.3.2** Dos serviços, conforme estabelecidos na Resolução CNAS nº 109/2009, que trata da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais; Resolução do CNAS nº 27/2011, que caracteriza as ações de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da assistência social e demais normativas.

- 4.3.3** Dos benefícios e transferências de renda no âmbito da assistência social: Benefícios Eventuais; Benefícios de Prestação de Continuada (BPC), Programa de Transferência Condicionada de Renda – Programa Bolsa Família (PBF).
- 4.3.4** Do Cadastro Único de Programas Sociais (CADÚNICO).
- 4.3.5** Das Secretarias Executivas dos Conselhos.

5. DA FINALIDADE E DOS RESULTADOS ESPERADOS

- 5.1** A contratação de organização pública ou privada tem por finalidade a execução de CapacitaSUAS, destinado ao aprimoramento da capacidade institucional das Equipes Estaduais, Municipais e do Distrito Estadual da Assistência Social, por meio do desenvolvimento das competências individuais e coletivas dos seus membros, relacionadas ao exercício da política de proteção social não contributiva e do controle social.
- 5.2** Como resultado dos cursos objetos do presente Termo de Referência, espera-se que o quantitativo de participantes (previamente inscritos e com perfil cadastrado) com frequência integral nas etapas seja de no mínimo, 2.025 (dois mil e vinte e cinco) participantes, o que corresponde a 90% (noventa por cento) das 2.250 (duas mil duzentos e cinquenta) vagas ofertadas.

6. JUSTIFICATIVA

- 6.1** Nos Marcos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88 foi incluída no Tripé da Seguridade Social, a Política Pública de Assistência Social juntamente com a Saúde e a Previdência Social, vem implantando um conjunto de ações, serviços, programas, projetos e benefícios continuados, conforme prescrito em sua regulamentação, na Lei nº 8.742/1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS e sua alteração por meio da Lei nº 12.435/2011.
- 6.2** A LOAS em seu Art.6º trata dos objetivos do SUAS, em especial, Inciso V: Implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social; Art.24º Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar e melhorar os benefícios e serviços socioassistenciais.
- 6.3** A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB/ RH/SUAS ressalta o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais e reitera a importância da implantação e implementação da política de educação permanente e valorização de profissionais, conselheiros, gestores, técnicos governamentais e não-governamentais, usuários, entre outros atores, orientada por princípios éticos, políticos e profissionais, para garantir atendimento de qualidade na assistência social como política pública; e ainda, instituir, a partir do Plano Decenal, escola de educação permanente em parcerias com universidades públicas, privadas e confessionais, para os gestores, trabalhadores da área,

conselheiros e usuários, respeitando as diferenças regionais e diversidades na proteção social básica e especial.

- 6.4** Vale ressaltar ainda, a Resolução do CNAS nº 17 de 20 de julho de 2011 que ratifica as equipes de referência e reconhece categorias de profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais.
- 6.5** Reitera a VIII Conferência Nacional de Assistência Social, pautada na Gestão do Trabalho e delibera a constituição da Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB/RH/SUAS; e a elaboração e implementação de planos Municipais, Estaduais, Distrito Federal e Nacional para formação dos trabalhadores do SUAS, em consonância com a NOB/RH/SUAS na perspectiva da qualificação dos serviços socioassistenciais em observância a resolução 17/2011 contemplando todos os trabalhadores do SUAS.
- 6.6** Portanto, surge como demanda urgente e de relevante importância para a consolidação da assistência social como uma política pública, que vem se materializando através do SUAS, merecendo destaque, a gestão do trabalho, ou seja, a efetivação da Política de Recursos Humanos.
- 6.7** Nessa perspectiva, com fins de fortalecer a Gestão do Trabalho da Assistência Social e a efetivação da política de recursos humanos do SUAS, no âmbito do estado de Pernambuco, surge a demanda pelo serviço aqui definido - um projeto de capacitação destinado ao aprimoramento da capacidade institucional dos trabalhadores que exercem a função de gestão e trabalhadores dos serviços socioassistenciais, orientado para o desenvolvimento das competências individuais e coletivas relacionadas ao exercício da política de proteção social não contributiva e do controle social por parte dos atores executores da assistência social, condição essencial à efetividade do nosso Sistema Descentralizado de Assistência Social.
- 6.8** Desta forma, sem dúvida o fortalecimento da assistência social, no processo de capacitação no âmbito do SUAS, tem provocado uma discussão importante cujo eixo é a construção e consolidação da Política Nacional e Permanente de Capacitação e, tal demanda encontra-se aqui definida pela necessidade de implantação e implementação de uma educação permanente destinada aos recursos humanos da assistência social.

7. DA HABILITAÇÃO DA ENTIDADE EXECUTORA

- 7.1** Execução do Programa CapacitaSUAS deverá acontecer através da IES credenciada pelo Ministério da Educação – MEC e cadastrada pelo MDS, que ocorreu por meio de chamada pública, instituída pela Resolução nº 8 de 16 de março de 2012 do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, da Pactuação dos critérios na Comissão Intergestora Tripartite – CIT, nº 1 de 29 de fevereiro de 2012 e pela Portaria Ministerial nº 142 de 06 de julho de 2012 que dispõe sobre o Programa. Essa instituição compõe a Rede Nacional de IES, instituída e coordenada pelo MDS;
- 7.2** O Estado através deste edital assegura o processo de contratação da IES, que concorrem àquelas cadastradas pelo MDS;

- 7.3** O processo de contratação da IES deverá assegurar os percursos formativos estabelecidos neste Programa;
- 7.4** A IES deverá certificar todos os trabalhadores do SUAS que concluírem os cursos.

8. DA EQUIPE TÉCNICA

- 8.1** O grupo de profissionais, descrito a seguir, que atuará no desenvolvimento da proposta deverá ser composto preferencialmente por pessoas graduadas em área social ou afins e suas titulações acadêmicas deverão ser comprovadas por meio da cópia do diploma ou certificado proveniente de instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério de Educação.
- 8.2** A experiência profissional será comprovada obrigatoriamente por meio de descrição, dentro dos currículos, das atividades desempenhadas.
- 8.3** Quando se tratar de participação em ações específicas e pontuais, o profissional, além de comprovação através da documentação exigida no item anterior, deve ter comprovado conhecimento na temática a ser abordada e conhecimento específico de áreas afins.
- 8.4** A seleção dos profissionais é de responsabilidade da Instituição contratada, devendo esta ser validada pelo gestor estadual responsável pelo acompanhamento do Projeto.
- 8.5** Sendo facultado ao Gestor estadual, através de avaliação, solicitar substituição de profissional que não atenda as expectativas dos objetivos da proposta.
- 8.6** A coordenação deverá assumir o modelo colegiado pactuando permanentemente com os atores sociais envolvidos, sobretudo com representantes da SEDSDH e do MDS, que deverá participar das ações ampliadas e/ou garantir representação técnica nesses momentos, além de contribuir ativamente nos processos de mobilização, sensibilização e validação de produções que circularão como documentos oficiais.
- 8.7** Para a execução dos serviços, objeto deste Termo de Referência, a Contratada deverá dispor de equipe técnica mínima, formada por:
 - 8.7.1** Durante toda a vigência contratual, 1 (um) Coordenador Geral;
 - 8.7.2** Durante a etapa presencial realizada para cada Turma de cada Módulo de Capacitação:
 - a)** 1 (um) Coordenador Pedagógico;
 - b)** 1 (um) professor responsável pela aula expositiva de cada Módulo, no total de 3 (três) professores; e
 - c)** 1 (um) professor responsável por cada oficina de aprendizagem;
 - 8.7.3** Durante toda a vigência contratual, técnicos responsáveis pela mobilização dos participantes e pelas questões administrativas e financeiras.

No cumprimento do item anterior, a Contratada deverá observar o que segue:

- a) A função de coordenador pedagógico poderá ser desempenhada cumulativamente com a função de professor responsável por aula expositiva, numa turma de um Módulo de Curso;
 - b) Não será permitido o desempenho das funções de professor responsável por aula expositiva em mais de um módulo de conteúdos, numa turma de um Módulo de Curso;
 - c) Não é permitido ao coordenador pedagógico e professores o desempenho cumulativo de mais de duas funções numa turma de um Módulo de Curso;
- 8.8** Os profissionais deverão apresentar obrigatoriamente as qualificações e experiência abaixo especificadas:

8.8.1 COORDENADOR GERAL

Titulação comprovada de especialização ou mestrado em gestão e coordenação na área de Educação, e experiência comprovada em gestão e coordenação de projetos ou cursos.

Observação: a formação pode ser maior que “mestrado”; no entanto, a exigência de experiência acima formulada deve ser atendida em qualquercaso.

Atribuições – Coordenar a execução do projeto e estabelecer a interlocução entre a Contratada a SEDSDH e o MDS sobre aspectos técnico-pedagógicos, administrativos e operacionais do curso.

8.8.2 COORDENADOR PEDAGÓGICO

Titulação comprovada de especialização ou mestrado em educação ou área afeta à temática da assistência social, e experiência comprovada em coordenação pedagógica de projetos ou cursos;

Observação: a formação pode ser maior que “mestrado”; no entanto, a exigência de experiência acima formulada deve ser atendida em qualquercaso.

Atribuições – Coordenar a execução da proposta pedagógica do curso e integrar o desenvolvimento do trabalho do corpo docente e dos monitores.

8.8.3 CORPO DOCENTE – Composto por professores responsáveis por aula

Expositiva ou oficina de aprendizagem, titulação comprovada de graduação em área afeta à temática da assistência social e experiência comprovada em docência;

Observação: a formação pode ser maior que “graduação”, no entanto, a exigência de experiência acima formulada deve ser atendida em qualquercaso.

Atribuições – Ministrar os conteúdos definidos para os cursos nas aulas expositivas e/ou coordenar as atividades das oficinas de aprendizagem, conforme a proposta pedagógica e os percursos formativos dos cursos;

No caso de um professor acumular a função de coordenador pedagógico, deve comprovar possuir as qualificações acadêmicas e as experiências profissionais exigidas neste Termo de Referência para o desempenho de cada uma dessas funções.

8.8.4 TÉCNICO(A):

Graduados em área de humanas ou afeta à temática da assistência social, eexperiência comprovada em atividades de gestão administrativas, financeiras e logísticas de suporte e mobilizações.

8.8.5 PROFESSOR FORMADOR/MONITOR:

Graduados em área de humanas ou afeta à temática da assistência social eexperiência comprovada em orientação didática-pedagógica de trabalhos e grupos.

Observação: A formação pode ser maior que “graduando”, no entanto, a exigência de experiência acima formulada deve ser atendida em qualquercaso.

Atribuições – Apoiar e acompanhar os participantes e grupos na elaboração do relatório de conclusão do curso.

9. DOS CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

- 9.1** Conteúdos programáticos– Fonte: Ementas dos percursos formativos; Nivelamento e atualização, disponibilizados pelo MDS, documento constante no anexo um (1) a este Termo.
- 9.2** Os conteúdos versarão prioritariamente sobre vigilância social; gestão do trabalho; Rede SUAS e seus aplicativos (SICONV, SUASWEB, SISPETI e SIGAS/PE); gestão financeira e orçamentária; controle social; planejamento; gestão de equipamentos públicos; regulação; Indicadores e Monitoramento e Avaliação; Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM; Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria; Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.
- 9.3** Poderão ser incluídos conteúdos ou desdobramentos que atendam as necessidades regionais.

10. DAS ESPECIFICAÇÕES DOS SERVIÇOS

- 10.1** Divulgação dos cursos e mobilização do público para o qual está dirigido.
- 10.2** Inscrição dos participantes e formação do cadastro contendo o perfil e informações dos mesmos.
- 10.3** Participação de toda equipe técnica contratada em formação de oficinas de alinhamento didático, pedagógico e metodológico dos conteúdos.
- 10.4** Elaboração e apresentação à Secretaria de Desenvolvimento Social e Direitos Humanos - SEDSDH, para validação, de Plano de Curso definitivo.
- 10.5** Elaboração de Instrumentais e do material didático, para validação, a ser utilizado e distribuído durante o processo de capacitação.
- 10.6** Planejar, formatar e elaborar metodologias inovadoras e eficientes, eficazes e efetivas para os cursos.

- 10.7** Elaborar proposta financeira que contemple transporte, hospedagem, alimentação, entre outros itens necessários à efetiva participação dos inscritos nos cursos, cujos custos devem constar integralmente na proposta financeira da Licitante.
- 10.7.1** A hospedagem dos participantes será feita em estabelecimentos de categoria executiva, ou superior, em apartamentos duplos ou triplos; eventuais translados dos conferencistas será por conta da contratada.
- 10.7.2** A alimentação dos participantes durante os cursos poderá ser composta por café da manhã, lanche, almoço e jantar, ou de apenas lanche, ou apenas uma das refeições mencionadas, de acordo com a formatação do evento. Poderão ser servidos em intervalos, coffee break simples, observadas a qualidade e diversidade dos serviços prestados.
- 10.8** Garantir aos participantes o Kit CapacitaSUAS, contendo: Bolsa(ecobags), pasta com logomarca do CapacitaSUAS, do Governo de Pernambuco e do MDS/ Governo Federal; Caneta e outros materiais individuais para os participantes; Caderno de anotações; Pen drive com todas as publicações e normativas do SUAS; Todas as publicações do MDS com conteúdo organizado e impresso. Esses kit's serão entregues aos participantes por protocolo e esse repasse é de responsabilidade da Contratada.
- 10.9** Realizações de cursos, conforme parâmetros e especificações contidos nesse Termo de Referência e no Edital de licitação, sem prejuízo de outros formalmente acordados entre as partes envolvidas;
- 10.10** A proposta financeira da licitante deverá conter os custos de todos os itens mencionados nesse Termo de Referência, necessários à realização dos eventos e de todo o suporte operacional exigido para a execução;
- 10.11** Elaboração dos relatórios parciais e finais;
- 10.12** Acompanhamento, elaboração e operacionalização de um sistema de controle de frequências, desistências e evasão dos participantes, de modo a relatar fielmente o número de participantes e de ausentes nos encontros através de documentos comprobatórios dos registros efetuados. Os relatórios consolidados devem ser encaminhados mensalmente a SEDSDH.
- 10.13** Alimentar o Banco de Dados do Sistema de Gestão e Controle Acadêmico e Administrativo, disponibilizado pelo MDS, com dados e informações relativos a:
- (i)** implementação dos Cursos (oferta, abertura de turmas, cronograma e local de realização).
 - (ii)** perfil socioeconômico dos participantes (incluindo dados pessoais),
 - (iii)** frequência, avaliação de aprendizagem e certificação.
 - (iv)** avaliação do curso pelos participantes

11. DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS

- 11.1** Os cursos serão executados em etapas presenciais, sendo que a carga horária será de 40 e 100 h/aulas, sendo os cursos de nivelamento com carga horária total de 40 horas e de atualização com 100 horas.
- 11.2** A elaboração do Relatório de Conclusão do Curso será orientado por um instrumento padronizado, proposto pela Contratada, aprovado e consolidado pela SEDSDH.
- 11.3** O roteiro padronizado de elaboração do Relatório de Conclusão do Curso será entregue aos participantes em meio físico e/ou eletrônico, com a especificação dos critérios de avaliação, objetivando a certificação dos participantes.
- 11.4** O Relatório de Conclusão do Curso deverá ser elaborado individualmente, por cada participante, e entregue em até 08 (oito) dias após o encerramento da etapa presencial da respectiva Turma.
- 11.5** Para a elaboração do Relatório de Conclusão do Curso, os participantes receberão apoio e serão acompanhados a distância pelos professores formadores/monitores alocados no projeto, na proporção participante/monitor.
- 11.6** A metodologia do trabalho pedagógico deverá possibilitar a vinculação entre os conteúdos teóricos estudados e o exercício das atribuições e responsabilidades incumbidas aos trabalhadores de assistência social.
- 11.6.1** O trabalho pedagógico será organizado, em cada curso, com base no revezamento entre aula expositiva/dialogada e oficina de aprendizagem, no uso de uma linguagem adequada ao público e em estratégias pedagógicas que estimulem a reflexão crítica e a troca de experiências entre os participantes.

O curso será executado em Módulos de Cursos, de acordo com a seguinte distribuição geográfica:

- ❖ RD 1 – Região Metropolitana do Recife/RMR, Zona da Mata Norte e Zona da Mata Sul;
- ❖ RD 2 – Agreste Central com parte dos municípios do Agreste Setentrional;
- ❖ RD 3 - Agreste Meridional com parte dos municípios do Agreste Setentrional;
- ❖ RD 4 – Sertão do Pajeú, Sertão do Moxotó;
- ❖ RD 5 – Sertão Central e Sertão do Itaparica;
- ❖ RD 6 – Sertão do São Francisco e Sertão do Araripe.

Observação: A divisão dos cursos visa descentralizar o processo de capacitação que será realizado, preferencialmente, em no mínimo, seis municípios polos, visando reduzir os custos de deslocamento dos participantes e comportar as mais homogêneas.

11.7 Metas por curso

A tabela a seguir indica o número de vagas a serem ofertadas por Curso:

CURSOS	METAS
Curso- I	590
Curso - II	820
Curso - III	840
TOTAL GERAL	2.250

O curso será realizado, preferencialmente, em uma das cidades polos de cada Região de Desenvolvimento que compõem cada Curso, podendo, a critério da Licitante, realizar-se em mais de ummunicípio, desde que respeitadas às especificações quanto à logística e infraestrutura estabelecidas neste Termo de Referência.

Os participantes em cada Curso serão distribuídos em Turmas que contarão com o máximo de 60 (sessenta) e nomínimo de 40 (quarenta) pessoas nas aulas expositivas.

Considerando a infraestrutura necessária ao desenvolvimento do curso para cada Turma, o local de realização da capacitação deverá dispor, no mínimo, de:

- ❖ 1 (uma) sala com acomodação para 60 (sessenta) participantes destinada aaulas expositivas e ao funcionamento dos cursos de nivelamento e atualização.
- ❖ 1(uma) sala com acomodação para 40 (quarenta) participantes destinada ao funcionamento dos cursos de nivelamento e atualização.
- ❖ 1 (uma) sala com computadores com acesso à Internet e impressora, para uso da equipe de facilitadores e monitores em sistemas de informação.
- ❖ 1 (um) laboratório de informática dotado de no mínimo 21 computadores para realizar cursos dos sistemas de informação.
- ❖ 1 (uma) sala para realização das reuniões sistemáticas da equipe técnica e pedagógica envolvida no processo.
- ❖ Banheiros feminino e masculino (equipados com material de higiene).
- ❖ Bebedouro e água potável em quantidade suficiente para atender ao público envolvido no curso.
- ❖ Acessibilidade garantida às pessoas com deficiência.

Tomando por base a descrição constante do item anterior, a quantidade das salas destinadas às aulas expositivas e ao funcionamento das oficinas de aprendizagem serão ampliadas conforme o número de turmas em funcionamento concomitante.

As salas destinadas às aulas expositivas e ao funcionamento das oficinas de aprendizagem deverão dispor de cadeiras com prancheta em quantidade igual ao número de participantes, de um

computador com acesso a internet, datashow, flip-chart, quadro branco e pincéis atômicos e outros materiais didáticos e de expediente.

O laboratório de informática destinado aos cursos dos sistemas de informação deve constar de no mínimo 21 (vinte e um) computadores com acesso a internet, datashow, flip-chart, quadro branco e pincéis atômicos e outros materiais didáticos e de expediente.

A sala destinada à coordenação e ao suporte operacional do curso deverá dispor de 1 (um) computador com acesso à internet, impressora, telefone e máquina copiadora.

Disponibilizar material de divulgação 02 (dois) banner utilizando a logomarca do Programa CapacitaSUAS, do Governo de Pernambuco e do MDS/ Governo Federal.

No prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura do contrato, toda a equipe da Contratada participará, obrigatoriamente, de Oficina de Alinhamento de Conteúdos, conforme especificado neste Termo de Referência.

Nos 50 (cinquenta) dias posteriores à assinatura do contrato, a Contratada realizará a divulgação da capacitação, efetivará a inscrição dos participantes e coletará o perfil dos mesmos.

Decorridos os 50 (cinquenta) dias acima mencionados, a Contratada terá prazo de 10 (dez) dias para o início da realização dos cursos.

Na inscrição dos participantes, será dada preferência aos profissionais e trabalhadores da assistência em exercício nos Centro de Referência da Assistência Social - CRAS e Centro de Referência Especializado da Assistência Social –CREAS; Técnicos que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social; Profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos Cras, Creas, Centros Pops, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes. Dentre estes, serão priorizados os profissionais que possuem vínculo formal (estatutário, celetista e comissionado) com a Administração pública. Nos casos de não preenchimento da vaga ou desistência do inscrito, a vaga remanescente será ofertada ao inscrito no banco de reserva, na lista de espera, nesta ordem.

Os trabalhadores serão distribuídos no conjunto dos Cursos e Turmas, critério de proximidade de seus municípios, de sua localização residencial e do trabalho, de forma descentralizada.

O participante deve ter participado integralmente da fase presencial do curso, entregue as atividades e o Relatório de Conclusão do Curso no prazo estipulado e de acordo com os critérios de aprovação estabelecidos, receberá certificado de conclusão;

O participante que não participar integralmente do curso, terá que ter no mínimo 75% de frequência, entregar as atividades e o Relatório de Conclusão do Curso na data e de acordo com os critérios estabelecidos para sua aprovação, receberá atestado de participação emitido pela Contratada.

- **Metodologia**

Este Programa assegura que os cursos (formato, conteúdos e referência bibliográfica) serão organizados pela SNAS, Secretaria Nacional de Renda de Cidadania – SENARC e Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação – SAGI do MDS, e serão disponibilizados para os entes federados, de acordo com suas corresponsabilidades, podendo ser executados nas várias modalidades, além da possibilidade dos mesmos utilizarem outras tecnologias disponíveis e inclusão de conteúdos e referências bibliográficas que atendam as necessidades das especificidades locais, regionais e estaduais.

● **Modalidade (em consonância com a Política Nacional de Capacitação):**

○ Presencial

- ✓ A execução do Programa CapacitaSUAS, no ano de 2012/2013, deverá atender os seguintes percursos formativos:
 - Curso introdutório (nívelamento), tendo como referência a carga horária de 40 horas; esse percurso formativo deve ser ofertado para o público desse Programa, de nível superior, contendo conteúdos essenciais/básicos do SUAS, especialmente, para as equipes do CRAS que estão desenvolvendo os serviços volantes, componente da agenda do Plano Brasil Sem Miséria, e para as equipes dos CRAS e CREAS que receberam cofinanciamento federal em 2011 e 2012.
 - Curso de atualização, tendo como referência a carga horária de 40 a 100 horas, para o público desse Programa, de nível superior. Observando que os conteúdos serão definidos de acordo com as necessidades da gestão dos serviços e benefícios socioassistenciais, prioritariamente, para as funções de gestão no âmbito do SUAS: Vigilância Social, Gestão do Trabalho; Rede SUAS e seus aplicativos; Gestão Financeira e Orçamentária; Controle Social; Planejamento; Gestão dos Equipamentos Públicos; Regulação; Indicadores, Monitoramento e Avaliação.
- ✓ O programa CapacitaSUAS deve contemplar, ainda, cursos para atender agendas pactuadas, que serão direcionadas para atender necessidades específicas e conjunturais, devendo priorizar os trabalhadores do SUAS na agenda dos Planos: Brasil Sem Miséria; Viver Sem Limites; Crack: É Possível Vencer!.
 - Os Estados, através de sua entidade contratada deverão atender, no processo formativo, as normativas da Associação Brasileira de Normas e Técnicas – ABNT, o desenho universal e a Portaria do MEC nº 3.284, de 07 de novembro de 2003, que dispõe requisitos de acessibilidade de pessoas com deficiência, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições, visando garantir acessibilidade para as pessoas com deficiência em todas as modalidades estabelecidas nesse Programa.

Na execução do curso, os ajustes/mudanças nos arranjos operacionais, administrativos e pedagógicos que se fizerem necessários serão estabelecidos mediante acordo entre Contratante e Contratada;

A Contratada fica obrigada a efetuar, no seu Plano de Curso definitivo, os ajustes e modificações acordados entre as partes na Oficina de Alinhamento de Conteúdos;

Na execução do curso, a Contratada deverá efetuar o registro das desistências, substituições, evasões e frequências dos participantes.

11.8 A seguir, detalhamento dos cursos:

CURSO I

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM INDICADORES PARA DIAGNÓSTICO E ACOMPANHAMENTO DO SUAS E DO BSM - ATUALIZAÇÃO -

PÚBLICO ALVO: *Gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e coordenadores de CRAS e CREAS*

METODOLOGIA:

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de 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 duas Oficinas de Aprendizagem indicadas na 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.

FORMATAÇÃO:

- RMR- Realizar curso, distribuído em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula ao dia, totalizando de 40 h/aulas, distribuídos em 04 salas, para um público de 45 a 50 participantes por sala, totalizando 190 a 200 (metas) profissionais.
- Zona da Mata - Realizar curso, distribuídos em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula ao dia, total de 40 h/aulas, distribuídos em 04 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 160 (metas) profissionais.
- Sertão Central/São Francisco/ Araripe- Realizar curso, distribuídos em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula, total de 40/h aula, distribuídas em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais.
- Sertão Moxotó/ Pajeú/ Itaparica- Realizar curso, distribuídos em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula, total de 40/h aula, distribuídas em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais.
- Agreste Central- Realizar curso, distribuídos em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula, total de 40/h aula, distribuídas em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais.
- Agreste Meridional/ Setentrional- Realizar curso, distribuídos em 05 dias, 01 semana, com duração de 08 h/aula, total de 40/h aula, distribuídas em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais.

Total de metas a serem atingidas no Curso I = 590

ALIMENTAÇÃO							
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	QTD SALAS	PARTICIPANTES POR ENCONTRO	TOTAL DE PARTICIPANTES (B)	ALMOÇO (R\$ UNITÁRIO) (C)	LANCHE (R\$ UNITÁRIO) (D)	TOTAL (A*B*C)+(A*B*D)
RMR	5	4	50	200	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 26.800,00
ZONA DA MATA	5	4	40	160	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 21.440,00
AGreste Central	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
TOTAL							R\$ 91.120,00

FACILITADOR					
REGIÃO	QTD DE DIAS	QTD SALAS (A)	HORA AULA FACILITADOR (B)	TOTAL DE HORAS (40h/a + 10hs planejamento) (C)	VALOR TOTAL FACILITADOR (A*B*C)
RMR	5	4	R\$ 60,00	50	R\$ 12.000,00
ZONA DA MATA	5	4	R\$ 60,00	50	R\$ 12.000,00
AGreste Central	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
SUBTOTAL					R\$ 48.000,00
ENCARGOS					R\$ 9.600,00
TOTAL					R\$ 57.600,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO PARTICIPANTES					
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	HOSPEDAGENS PREVISTAS (B)	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA (C)	HOSPEDAGEM POR REGIÃO (A*B*C)	
RMR	5	0	R\$ 217,25	R\$ -	
ZONA DA MATA	5	20	R\$ 101,50	R\$ 10.150,00	
AGreste Central	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33	
Agreste Meridional / Setentrional	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33	
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67	
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67	
TOTAL					R\$ 56.670,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO - EQUIPE TÉCNICA					
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	HOSPEDAGENS PREVISTAS (B)	R\$ HOSPEDAGEM INDIVIDUAL (C)	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA (D)	HOSPEDAGEM POR REGIÃO (A*B) * (C+D)
RMR	5	0	R\$ 200,50	R\$ 217,25	R\$ -
ZONA DA MATA	5	1	R\$ 77,75	R\$ 101,50	R\$ 896,25
AGreste Central	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Agreste Meridional / Setentrional	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
TOTAL					R\$ 6.944,92

LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA				
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	LABORATÓRIOS PREVISTOS (B)	VALOR UNIT (C)	VALOR TOTAL (A*B*C)
RMR	5	4	R\$ 750,00	R\$ 15.000,00
ZONA DA MATA	5	4	R\$ 750,00	R\$ 15.000,00
AGreste Central	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
TOTAL				R\$ 60.000,00

MATERIAL GRÁFICO						
ÍTEM	R\$ UNITÁRIO (A)	PARTICIPANTE POR REGIONAIS (B)	QTD DE REGIONAIS (C)	QTD DO ÍTEM POR PARTICIPANTE (D)	VALOR TOTAL (A*B*C*D)	OBSERVAÇÃO*
CÓPIA REPOGRÁFICA	R\$ 0,18	50	4	20	R\$ 720,00	-
ENCADERNAÇÃO	R\$ 2,50	50	4	1	R\$ 500,00	-
BANNER*	R\$ 38,17	0	0	0	R\$ 190,83	5 BANNER / ANO
FAIXA*	R\$ 51,67	0	0	0	R\$ 258,33	5 FAIXA / ANO
FOLDER 10 X 21cm	R\$ 0,17	50	4	1	R\$ 34,53	-
PASTA	R\$ 0,84	50	4	1	R\$ 167,07	-
CERTIFICADO	R\$ 0,13	50	4	1	R\$ 25,00	-
CRACHÁ	R\$ 0,32	50	4	1	R\$ 64,00	-
TOTAL					R\$ 1.959,77	

QUADRO RESUMO	
ALIMENTAÇÃO	R\$ 91.120,00
FACILITADOR	R\$ 57.600,00
HOSPEDAGEM PARTICIPANTES	R\$ 56.670,00
HOSPEDAGE EQUIPE TÉCNICA	R\$ 6.944,92
LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA	R\$ 60.000,00
MATERIAL GRÁFICO	R\$ 1.959,77
TOTAL	R\$ 274.294,68

CURSO II

ATUALIZAÇÃO EM GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA DO SUAS – ATUALIZAÇÃO

PÚBLICO ALVO: Técnicos que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social (nível médio e superior). Dentre estes, serão priorizados os profissionais que possuem vínculo formal (estatutário, celetista e comissionado) com a administração pública.

METODOLOGIA:

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de 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 três 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.

FORMATAÇÃO:

- RMR – Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada, totalizando 40 h/aula, distribuído em 06 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 240 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- Zona da Mata – Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada, totalizando 40 h/aula, distribuído em 05 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 200 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- Agreste Central / Meridional - Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada, totalizando 40h/aula, distribuído em 03 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 120 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- Agreste Setentrional/ Meridional- Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada, totalizando 40 h/aula, distribuído em 03 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 120 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- Sertão Central/ São Francisco / Araripe - Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada totalizando 40h/aula, distribuído em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- Sertão Moxotó/ Pajeú/ Itaparica - Realizar curso distribuído em 05 dias, com duração de 08 h/aula cada totalizando 40h/aula, distribuído em 02 salas, para um público de 40 participantes por sala, totalizando 80 (metas) profissionais, executadas em 01 dia por semana, finalizando em 05 semanas.
- **Total de metas a ser atingidas no Curso II– 840 metas**

ALIMENTAÇÃO							
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	QTD SALAS	PARTICIPANTES POR ENCONTRO	TOTAL DE PARTICIPANTES (B)	ALMOÇO (R\$ UNITÁRIO) (C)	LANCHE (R\$ UNITÁRIO) (D)	TOTAL (A*B*C)+(A*B*D)
RMR	5	6	40	240	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 32.160,00
ZONA DA MATA	5	5	40	200	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 26.800,00
AGreste Central	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	40	80	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 10.720,00
TOTAL							R\$ 112.560,00

FACILITADOR					
REGIÃO	QTD DE DIAS	QTD SALAS (A)	HORA AULA FACILITADOR (B)	TOTAL DE HORAS (40h/a + 10hs planejamento) (C)	VALOR TOTAL FACILITADOR (A*B*C)
RMR	5	6	R\$ 60,00	50	R\$ 18.000,00
ZONA DA MATA	5	5	R\$ 60,00	50	R\$ 15.000,00
AGreste Central	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
					SUBTOTAL R\$ 63.000,00
					ENCARGOS R\$ 12.600,00
					TOTAL R\$ 75.600,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO PARTICIPANTES					
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	HOSPEDAGENS PREVISTAS (B)	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA (C)	HOSPEDAGEM POR REGIÃO (A*B*C)	
RMR	5	0	R\$ 217,25		R\$ -
ZONA DA MATA	5	20	R\$ 101,50	R\$ 10.150,00	
AGreste Central	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33	
Agreste Meridional / Setentrional	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33	
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67	
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67	
TOTAL					R\$ 56.670,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO - EQUIPE TÉCNICA					
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	HOSPEDAGENS PREVISTAS (B)	R\$ HOSPEDAGEM INDIVIDUAL (C)	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA (D)	HOSPEDAGEM POR REGIÃO (A*B) * (C+D)
RMR	5	0	R\$ 200,50	R\$ 217,25	R\$ -
ZONA DA MATA	5	1	R\$ 77,75	R\$ 101,50	R\$ 896,25
AGreste Central	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Agreste Meridional / Setentrional	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
TOTAL					R\$ 6.944,92

LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA				
REGIÃO	QTD DE DIAS (A)	LABORATÓRIOS PREVISTOS (B)	VALOR UNIT (C)	VALOR TOTAL (A*B*C)
RMR	5	6	R\$ 750,00	R\$ 22.500,00
ZONA DA MATA	5	5	R\$ 750,00	R\$ 18.750,00
AGreste Central	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
TOTAL				R\$ 78.750,00

MATERIAL GRÁFICO						
ÍTEM	R\$ UNITÁRIO (A)	PARTICIPANTE POR REGIONAIS (B)	QTD DE REGIONAIS (C)	QTD DO ÍTEM POR PARTICIPANTE (D)	VALOR TOTAL (A*B*C*D)	OBSERVAÇÃO*
CÓPIA REPOGRÁFICA	R\$ 0,18	40	6	20	R\$ 864,00	-
ENCADERNAÇÃO	R\$ 2,50	40	6	1	R\$ 600,00	-
BANNER*	R\$ 38,17	0	0	0	R\$ -	O MESMO
FAIXA	R\$ 51,67	0	0	0	R\$ -	O MESMO
FOLDER 10 X 21cm	R\$ 0,17	40	6	1	R\$ 41,44	-
PASTA	R\$ 0,84	40	6	1	R\$ 200,48	-
CERTIFICADO	R\$ 0,13	40	6	1	R\$ 30,00	-
CRACHÁ	R\$ 0,32	40	6	1	R\$ 76,80	-
					TOTAL	R\$ 1.812,72

QUADRO RESUMO	
ALIMENTAÇÃO	R\$ 112.560,00
FACILITADOR	R\$ 75.600,00
HOSPEDAGEM PARTICIPANTES	R\$ 56.670,00
HOSPEDAGE EQUIPE TÉCNICA	R\$ 6.944,92
LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA	R\$ 78.750,00
MATERIAL GRÁFICO	R\$ 1.812,72
TOTAL	R\$ 332.337,64

CURSO III

INTRODUÇÃO AO PROVIMENTO DOS SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIOASSISTENCIAIS DO SUAS E À IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DO PLANO BRASIL SEM MISÉRIA – INTRODUÇÃO

PÚBLICO ALVO: *Profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos Cras, Creas, Centros Pops, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes. Público dentre o qual será dada prioridade aos profissionais que possuem vínculo formal (efetivo, comissionado ou celetista) com as administrações dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.*

METODOLOGIA:

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de 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

duas Oficinas de Aprendizagem indicadas no Quadro da Matriz Pedagógica do Curso: 1) o registro sistematizado dos procedimentos adotados pelos alunos em sua prática profissional, no desenvolvimento de suas atividades; e 2) registro da problematização e avaliação realizada pelos alunos quanto à pertinência e adequação dos procedimentos de trabalho adotados relativamente ao acolhimento e à garantia de direitos dos usuários.

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.

FORMATAÇÃO:

- RMR –Realizar curso em 05 dias, distribuídos em 05 semanas com turmas que terão carga horária de 40 horas, contemplando até 40 participantes por turma, em 06 salas, totalizando 240 (metas) participantes.
- Zona da Mata – Realizar curso distribuído em 05 dias com turmas que terão carga horária de 40 horas, contemplando até 40 participantes por turma, em 03 salas, totalizando 120 (metas) participantes.
- Sertão Central, São Francisco, Araripe - Realizar curso em 05 dias, distribuídos em 05 semanas com turmas que terão carga horária de 40 horas, contemplando até 50 participantes por turma, em 02 salas, totalizando 100 (metas) participantes.
- Sertão Moxotó, Pajeu, Itaparica - Realizar curso em 05 dias, distribuídos em 05 semanas com turmas que terão carga horária de 40 horas, contemplando até 40 participantes por turma, em 03 salas, totalizando 120 (metas) participantes
- Agreste Central - Realizar curso em 05 dias, distribuídos em 05 semanas com turmas que terão carga horária de 40 horas contemplando até 40 participantes por turma, em 03 salas, totalizando 120 (metas) participantes.
- Agreste Meridional e Setentrional - Realizar curso em 05 dias, distribuídos em 05 semanas com turmas que terão carga horária de 40 horas contemplando até 40 participantes por turma, em 03 salas, totalizando 120 (metas) participantes.

Total de metas a ser atingidas no Curso III -820 metas

ALIMENTAÇÃO							
REGIÃO	QTD DE DIAS	QTD SALAS	PARTICIPANTES POR ENCONTRO	TOTAL DE PARTICIPANTES	ALMOÇO (R\$ UNITÁRIO)	LANCHE (R\$ UNITÁRIO)	TOTAL
RMR	5	6	40	240	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 32.160,00
ZONA DA MATA	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
AGreste Central	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	50	100	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 13.400,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	3	40	120	R\$ 18,50	R\$ 8,30	R\$ 16.080,00
TOTAL							R\$ 109.880,00

FACILITADOR					
REGIÃO	QTD DE DIAS	QTD SALAS	HORA AULA FACILITADOR	TOTAL DE HORAS (40h/a + 10hs planejamento)	TOTAL FACILITADOR
RMR	5	6	R\$ 60,00	50	R\$ 18.000,00
ZONA DA MATA	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
AGreste Central	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 60,00	50	R\$ 6.000,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	3	R\$ 60,00	50	R\$ 9.000,00
SUBTOTAL					R\$ 60.000,00
ENCARGOS					R\$ 12.000,00
TOTAL					R\$ 72.000,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO PARTICIPANTES				
REGIÃO	QTD DE DIAS	HOSPEDAGENS PREVISTAS	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA	HOSPEDAGEM POR REGIÃO
RMR	5	0	R\$ 217,25	R\$ -
ZONA DA MATA	5	20	R\$ 101,50	R\$ 10.150,00
AGreste Central	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33
Agreste Meridional / Setentrional	5	20	R\$ 114,93	R\$ 11.493,33
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	20	R\$ 117,67	R\$ 11.766,67
TOTAL				R\$ 56.670,00

HOSPEDAGEM POR ENCONTRO - EQUIPE TÉCNICA					
REGIÃO	QTD DE DIAS	HOSPEDAGENS PREVISTAS	R\$ HOSPEDAGEM INDIVIDUAL	R\$ HOSPEDAGEM DUPLA	HOSPEDAGEM POR REGIÃO
RMR	5	0	R\$ 200,50	R\$ 217,25	R\$ -
ZONA DA MATA	5	1	R\$ 77,75	R\$ 101,50	R\$ 896,25
AGreste Central	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Agreste Meridional / Setentrional	5	1	R\$ 86,60	R\$ 114,93	R\$ 1.007,67
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	2	R\$ 84,00	R\$ 117,67	R\$ 2.016,67
TOTAL					R\$ 6.944,92

LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA

REGIÃO	QTD DE DIAS	LABORATÓRIOS PREVISTOS	VALOR UNIT	VALOR TOTAL
RMR	5	6	R\$ 750,00	R\$ 22.500,00
ZONA DA MATA	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
AGreste Central	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
Agreste Meridional / Setentrional	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
Sertão Central / São Francisco / Araripe	5	2	R\$ 750,00	R\$ 7.500,00
Sertão Moxotó / Pajeú / Itaparica	5	3	R\$ 750,00	R\$ 11.250,00
TOTAL				R\$ 75.000,00

MATERIAL GRÁFICO						
ÍTEM	R\$ UNITÁRIO (A)	PARTICIPANTE POR REGIONAIS (B)	QTD DE REGIONAIS (C)	QTD DO ÍTEM POR PARTICIPANTE (D)	VALOR TOTAL (A*B*C*D)	OBSERVAÇÃO*
CÓPIA REPOGRÁFICA	R\$ 0,18	40	6	20	R\$ 864,00	-
ENCADERNAÇÃO	R\$ 2,50	40	6	1	R\$ 600,00	-
BANNER	R\$ 38,17	0	0	0	R\$ -	O MESMO
FAIXA	R\$ 51,67	0	0	0	R\$ -	O MESMO
FOLDER 10 X 21cm	R\$ 0,17	40	6	1	R\$ 41,44	-
PASTA	R\$ 0,84	40	6	1	R\$ 200,48	-
CERTIFICADO	R\$ 0,13	40	6	1	R\$ 30,00	-
CRACHÁ	R\$ 0,32	40	6	1	R\$ 76,80	-
					TOTAL	R\$ 1.812,72

QUADRO RESUMO	
ALIMENTAÇÃO	R\$ 109.880,00
FACILITADOR	R\$ 72.000,00
HOSPEDAGEM PARTICIPANTES	R\$ 56.670,00
HOSPEDAGE EQUIPE TÉCNICA	R\$ 6.944,92
LOCAÇÃO DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA	R\$ 75.000,00
MATERIAL GRÁFICO	R\$ 1.812,72
TOTAL	R\$ 322.307,64

12. OUTRAS DESPESAS

12.1 LOCAÇÃO DE VEÍCULOS COM MOTORISTA

Especificação	Quantidade	Valor unidade	Valor mensal	Quantidade de meses	Valor 12 meses
Veículo popular 04 portas c/ ar-condicionado ¹	1	R\$ 3.360,00	R\$ 3.360,00	12	R\$ 40.320,00
TOTAL GERAL					R\$ 40.320,00

12.2 COMBUSTÍVEL

Especificação	Quantidade de veículos (A)	Qnt de Litros / por veículo / por mês (B)	Valor unitário do litro (C)	Valor combustível / mês / veículo	Total de meses (D)	Valor 12 meses (A*B*C*D)
Veículo popular 04 portas c/ ar-condicionado	1	250 ²	R\$ 2,89	R\$ 722,50	12	R\$ 8.670,00
TOTAL GERAL					R\$ 8.670,00	

¹ O valor inclui as despesas com o condutor sob responsabilidade da locadora.

² 200 Litros por mês para o CAPACITA SUAS e mais 50 Litros por mês para emergências

12.3 PASSAGEM AÉREA

Especificação	Quantidade de Passagens (ida e volta) (A)	Valor por passagem (B)	Valor total (A*B)
Recife / Fernando de Noronha / Recife	4	R\$ 1.152,87	R\$ 4.611,48
Recife / Petrolina / Recife	16	R\$ 504,31	R\$ 8.069,01
Recife - Brasília – Recife	12	R\$ 788,23	R\$ 9.458,80
Recife - São Paulo – Recife	4	R\$ 977,03	R\$ 3.908,11
TOTAL GERAL			R\$ 26.047,40

12.4 TAXA DE PERMANÊNCIA NO DISTRITO ESTADUAL DE FERNANDO DE NORONHA

Especificação	Quantidade (A)	Valor Unitário R\$ (B)	Valor total (A*B)
TAXA DE PERMANÊNCIA NO DISTRITO ESTADUAL DE FERNANDO DE NORONHA	4	R\$ 43,20	R\$ 172,80
TOTAL			R\$ 172,80

12.5 PASSAGEM INTERMUNICIPAIS

Região	Especificação	Quantidade de Passagens (ida e volta) (A)	Valor por passagem (B)	Valor total (A*B)
Agreste Central	Recife /Caruaru / Recife	18	R\$21,40	R\$385,20
Agreste Meridional	Recife /Garanhuns / Recife	18	R\$38,00	R\$684,00
Agreste Setentrional	Recife /Limoeiro / Recife	18	R\$8,85	R\$159,30
Mata Norte	Recife / Carpina / Recife	18	R\$5,80	R\$104,40
Mata Sul	Recife /Palmares / Recife	18	R\$15,20	R\$273,60
Sertão Central	Recife /Salgueiro / Recife	18	R\$80,00	R\$1.440,00
Sertão do Araripe	Recife /Araripina / Recife	18	R\$110,00	R\$1.980,00
Sertão do Pajeú	Recife /Serra Talhada / Recife	18	R\$56,00	R\$1.008,00
Sertão do São Francisco	Recife /Petrolina / Recife	18	R\$110,00	R\$1.980,00
Sertão Itaparica	Recife /Floresta / Recife	18	R\$79,25	R\$ 1.426,50
Sertão do Moxotó	Recife /Custódia / Recife	18	R\$49,55	R\$ 891,90
TOTAL GERAL				R\$ 10.332,90

12.6 LOCAÇÃO DE SALA

Especificação	Quantidade (A)	Valor Unitário R\$ (B)	Valor total (A*B)
SALA CLIMATIZADA TIPO 1 / até 40 PESSOAS	24	R\$ 300,00	R\$ 7.200,00
SALA CLIMATIZADA TIPO 2 /até 60 PESSOAS	24	R\$ 500,00	R\$ 12.000,00
SALA CLIMATIZADA TIPO 3 /até 100 PESSOAS	24	R\$ 700,00	R\$ 16.800,00
TOTAL GERAL			R\$ 36.000,00

12.7 LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS

Especificação	Quantidade (A)	Valor Unitário R\$ (B)	Total de meses (C)	Valor total (A*B*C)
COMPUTADOR PORTÁTIL COM EXTENSÃO ELÉTRICA E MOUSE ÓPTICO	3	R\$ 205,00	12	R\$ 7.380,00
PROJETOR - 2000 LÚMENS (DATASHOW)	3	R\$ 306,67	12	R\$ 11.040,00
TOTAL GERAL				R\$ 18.420,00

12.8 MATERIAL DE EXPEDIENTE

QNT (A)	ITEM	VALOR UNITÁRIO (B)	VALOR TOTAL (A*B)
250	FI PAPEL 40 Kg 66 x 66	R\$ 0,68	R\$ 170,00
20	Rs PAPEL A4 RESMA – RECICLADO	R\$ 14,55	R\$ 291,00
20	FI PAPEL MADEIRA	R\$ 0,38	R\$ 7,60
10	Pct TARJETAS RETANGULAR 10 x 20 c/50	R\$ 6,67	R\$ 66,70
10	Und FITA ADESIVA CREPE 19 x 50	R\$ 1,97	R\$ 19,70
20	Und FITA DUREX LARGA 45 x 45 3M	R\$ 2,47	R\$ 49,40
10	Und FITA DUPLA FACE 16 x 30	R\$ 3,59	R\$ 35,90
24	Und COLA BRANCA 90g	R\$ 0,80	R\$ 19,20
24	Und COLA BASTÃO 20 g	R\$ 2,23	R\$ 53,52
40	Cx PINCEL ATÔMICO c/12	R\$ 18,82	R\$ 752,80
4	Cx LÁPIS GRAFITE (cx com 50)	R\$ 11,48	R\$ 45,92
80	Cx CANETA PRETA (cx com 50)	R\$ 16,83	R\$ 1.346,40
5	Cx LÁPIS PARA QUADRO BRANCO c/ 12	R\$ 33,56	R\$ 167,80
100	Und BORRACHA APAGA LÁPIS	R\$ 0,25	R\$ 25,00
4	Und TESOURA (grande)	R\$ 4,11	R\$ 16,44
6	Und CORRETIVO	R\$ 0,85	R\$ 5,10
10	Cx CLIPS 2/0 c/ 100	R\$ 1,38	R\$ 13,80
10	Cx GRAMPOS 26/6 c/ 5000 EAGLE	R\$ 2,53	R\$ 25,30

MATERIAL DE EXPEDIENTE (continuação)

QNT (A)	ITEM	VALOR UNITÁRIO (B)	VALOR TOTAL (A*B)
3	UND APAGADOR QUADRO BRANCO	R\$ 4,14	R\$ 12,42
25	PCT ETIQUETAS (média)	R\$ 11,98	R\$ 299,50
4	PCT ETIQUETAS (grande)	R\$ 11,98	R\$ 47,92
20	UND CAIXA ARQUIVO POLIONDA	R\$ 3,12	R\$ 62,40
100	UND PASTA DE PAPELÃO COM ELÁSTICO	R\$ 0,93	R\$ 93,00
12	UND PASTA CLASSIFICADORA A Z	R\$ 5,24	R\$ 62,88
50	UND PASTA TRANSPARENTE COM CANALETA	R\$ 1,65	R\$ 82,50
80	UND PASTA COM TRILHO	R\$ 0,84	R\$ 67,20
300	UND CD-R	R\$ 0,74	R\$ 222,00
300	UND ENVELOPES PARA CD (papel)	R\$ 0,13	R\$ 39,00
1	PCT ESPIRAL PARA ENCADERNAÇÃO 9mm (cap. Para 50 folhas) - PRETO	R\$ 9,63	R\$ 9,63
1	PCT ESPIRAL PARA ENCADERNAÇÃO 12mm (cap. Para 75 folhas) - PRETO	R\$ 15,27	R\$ 15,27
50	UND CAPA TRANSPARENTE PARA ENCADERNAÇÃO	R\$ 0,50	R\$ 25,00
50	UND CONTRA CAPA PARA ENCADERNAÇÃO (azul ou preto)	R\$ 0,52	R\$ 26,00
20	UND BLOCO PARA RECAÐO GRANDE (com adesivo)	R\$ 3,17	R\$ 63,40
10	UND BLOCO PARA RECAÐO PEQUENO c/ 04 (com adesivo)	R\$ 3,07	R\$ 30,70
20	UND CARTUCHO PARA IMPRESSORA JATO DE TINTA - COLORIDO	R\$ 110,00	R\$ 2.200,00
20	UND CARTUCHO PARA IMPRESSORA JATO DE TINTA - PRETO	R\$ 85,00	R\$ 1.700,00
20	UND CANETA MARCA TEXTO LARANJA	R\$ 0,95	R\$ 19,00
20	UND CANETA MARCA TEXTO VERDE	R\$ 0,98	R\$ 19,60
140	PCT ENVELOPE 17,6 x 25 cm BRANCO (PACOTE COM 100)	R\$ 20,00	R\$ 2.800,00
280	UND ENVELOPE TAMANHO CARTA	R\$ 0,13	R\$ 36,40
180	UND ENVELOPE 30 x 40 cm	R\$ 14,65	R\$ 2.637,00
2	UND PAPEL CONTACTO c/ 25M (original)	R\$ 61,31	R\$ 122,62
TOTAL GERAL			R\$ 13.805,02

12.9 EQUIPE DE RECURSOS HUMANOS

EQUIPE DE COORDENAÇÃO DO PROJETO	Nº	FUNÇÃO	FORMAÇÃO	Nº DE PROF. (A)	CARGA HORÁRIA DIÁRIA	VALOR MENSAL INDIVIDUAL (B)	QNT DE MESES (C)	TOTAL EM 12 MESES (A*B*C)
	1	COORDENAÇÃO GERAL	Nível superior - Experiência em gestão na área social	1	8	R\$ 3.200,00	12	R\$ 38.400,00
	2	SUPERVISÃO PEDAGÓGICA	Nível superior - Graduação na área social	2	8	R\$ 2.500,00	12	R\$ 60.000,00
	3	TÉCNICO DE GESTÃO SOCIAL	Nível superior - Graduação na área social	3	8	R\$ 2.000,00	12	R\$ 72.000,00
	4	TÉCNICO DE INFORMÁTICA	Nível superior - Graduação ou em conclusão na área de TI	1	8	R\$ 1.700,00	12	R\$ 20.400,00
	5	TÉCNICO DESENVOLVEDOR PARA APLICAÇÕES WEB	Nível superior - Graduação	1	8	R\$ 2.200,00	12	R\$ 26.400,00
	6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Cursando Nível Superior	1	8	R\$ 1.350,00	12	R\$ 16.200,00
							TOTAL GERAL	R\$ 233.400,00

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	R\$19.450,00
FÉRIAS	R\$19.450,00
ABONO DE FÉRIAS (1/3 DO SALÁRIO)	R\$ 6.483,33
* ENCARGOS SOCIAIS 44,68%	R\$124.560,39
TOTAL GERAL DE RECURSOS HUMANOS	R\$403.343,73

12.10 REUNIÕES EQUIPES

REUNIÕES DE PLANEJAMENTO, ALINHAMENTO E MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

PÚBLICO ALVO: TRABALHADORES QUE EXERCEM A FUNÇÃO DE GESTÃO E TRABALHADORES DOS SERVIÇOS SOCIOASSISTENCIAIS E DOCENTES

- Realizar 06 reuniões com duração de 4 horas cada, envolvendo as equipes gestoras, técnicas/pedagógicas, professores e monitores.

13. DO LOCAL DE EXECUÇÃO DO SERVIÇO

- 13.1** Os cursos serão executados de forma regionalizada e descentralizada, observando a divisão das Regiões de Desenvolvimento disposta na Agência CONDEPE / FIDEM e considerando que o Plano deverá contemplar todos os 184 municípios pernambucanos e o Distrito Estadual de Fernando de Noronha - DEFN nas 12 Regiões de Desenvolvimento;
- 13.2** Para a realização da mobilização e do acompanhamento a distância, a Contratada deverá dispor de: ambiente virtual, linha telefônica, fax e endereço de correio eletrônico, dedicados ao serviço, bem como utilizar dados e informações do Sistema de Informação e Gestão da Assistência Social – SIGAS/PE, junto à SEDSDH.

14. DA ALOCAÇÃO DE RECURSOS TÉCNICOS

- 14.1** Os recursos técnicos necessários à perfeita execução do objeto aqui definido, deverão ser providos pela Contratada nas condições e prazos estabelecidos no Edital e no Contrato.

15. DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

- 15.1** Ofertar cursos introdutórios de nivelamento e de atualização;
- 15.2** Executar os cursos conforme conteúdos em conjunto com a SEDSDH e a SNAS e SAGI do MDS, respeitando as ementas dos patamares formativos disponibilizados pelo MDS;
- 15.3** Designar setor e equipe responsável pela coordenação, em seu âmbito, do Programa CapacitaSUAS, para coordenação, execução, acompanhamento e avaliação dos serviços, conforme perfis e responsabilidades estabelecidas;
- 15.4** Estabelecer canais eficientes de comunicação e interlocução sistemática junto à SEDSDH e equipe técnica designada para o acompanhamento do projeto;
- 15.5** Zelar pelos princípios técnicos, políticos e metodológicos dispostos no projeto;
- 15.6** Organizar e operacionalizar as metas previstas nesse documento;
- 15.7** Responder pela execução física e financeira do projeto;

- 15.8** Elaborar e apresentar relatórios técnicos e gerenciais mensais, incluindo **atas de frequência** e registros fotográficos, que demonstrem o processo de execução física dos serviços contratados, destacando os avanços e eventuais entraves verificados em sua implementação;
- 15.9** Elaborar relatórios finais que consolidem todo o processo de implementação do projeto e guardem as especificidades municipais e regionais;
- 15.10** Reunir-se periodicamente com a equipe de coordenação do projeto para avaliar as ações e realizar os ajustes na correção de rumos que se fizerem necessários;
- 15.11** Apresentar, periodicamente, os comprovantes de despesas realizadas na execução dos serviços contratados, inclusive impostos e recolhimentos referentes à execução dos serviços contratados;
- 15.12** Aplicar instrumental de avaliação a todos os Participantes, tabulando e compilando os dados e informações;
- 15.13** Imprimir a marca dos Governos Estadual – SEDSDH/PE e Federal – MDS e a Logomarca do Programa CapacitaSUAS em todos os documentos, material de divulgação, ou qualquer material impresso relacionado ao Plano de Capacitação;
- 15.14** Alocar na execução do objeto deste Termo de Referência a totalidade da equipe técnica que deverá participar das Oficinas de Alinhamento de Conteúdos, a serem promovidas pela Instituição contratada e SEDSDH, sem prejuízo dos ajustes que se fizerem necessários, desde que validados pelo Contratante;
- 15.15** Fazer constar detalhadamente na proposta financeira todas as despesas decorrentes de transporte, hospedagem e alimentação dos componentes das equipes técnicas e participantes do suporte operacional da Contratada, alocados à execução dos cursos.

16. DAS OBRIGAÇÕES DA SEDSDH

- 16.1** Designação da equipe técnica institucional para o acompanhamento do Projeto;
- 16.2** Planejar, acompanhar, avaliar e coordenar a execução do projeto junto à Entidade responsável;
- 16.3** Prestar as informações e os esclarecimentos que venham a ser solicitados pela contratada;
- 16.4** Disponibilizar o site oficial da SEDSDH e o SIGAS/PE com fins de divulgação dos cursos e dos seus produtos;
- 16.5** Assegurar-se da boa qualidade na prestação dos serviços;
- 16.6** Fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas pela contratada, participando da oficina de alinhamento de conteúdos dirigida a toda equipe técnica;
- 16.7** Validar os conteúdos e o material didático dos cursos, bem como aprovar a produção gráfica distribuída aos participantes;

- 16.8** Garantir aos participantes o Kit CapacitaSUAS, contendo: Bolsa(ecobags), pasta com logomarca do CapacitaSUAS, do Governo de Pernambuco e do MDS/ Governo Federal; Caneta e outros materiais individuais para os participantes; Caderno de anotações; Pen drive com todas as publicações e normativas do SUAS; Todas as publicações do MDS com conteúdo organizado e impresso. Esses kit's serão entregues aos participantes por protocolo e esse repasse é de responsabilidade da Contratada
- 16.9** Elaborar instrumento de avaliação, junto com o MDS, para ser aplicado nas capacitações.
- 16.10** Validar os produtos previstos no cronograma de produtos e desembolso;
- 16.11** Validar os profissionais selecionados pela contratada para a composição da equipe do projeto, solicitar substituição de qualquer profissional que não atenda os objetivos da proposta;
- 16.12** Participar dos processos de alinhamento da equipe do projeto;
- 16.13** Monitorar a execução técnica e financeira e realizar a liberação dos recursos mediante apresentação, pela contratada, dos produtos previamente definidos e aprovados, vinculados a cada desembolso;
- 16.14** Disponibilizar dados e informações referentes aos participantes público alvo dos cursos com fins de mobilização;
- 16.15** Efetuar os pagamentos nas datas previstas em contrato, mediante apresentação, pela Contratada, dos produtos vinculados a cada desembolso.
- 16.16** Monitorar e avaliar os processos formativos.

17. DA QUALIFICAÇÃO DAS EQUIPES

A Licitante deverá apresentar, na etapa de análise da proposta de preços, os currículos de todos os componentes da equipe técnica, contendo:

- ❖ Formação acadêmica, acompanhada de cópias dos respectivos documentos comprobatórios;
- ❖ Currículo incluindo experiência profissional;

- 17.1** A titulação acadêmica será comprovada por meio da cópia de diploma ou certificado proveniente de instituição de ensino reconhecida pelo MEC.
- 17.2** A experiência profissional será comprovada obrigatoriamente por meio de descrição, dentro do currículo, das atividades desempenhadas, explicitando nomes, endereços e telefones das empresas ou instituições nas quais estas foram desempenhadas.
- 17.3** Quando se tratar da participação em projetos, a declaração referida no item anterior deve conter o nome e a descrição sumária do projeto, o órgão ou entidade

contratante, o nome, endereço e telefone da instituição executora, a função desempenhada pelo profissional em questão e o tempo de duração do projeto.

17.4 É facultada à SEDSDH efetuar diligências para comprovar as informações prestadas.

18. DA APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA PELA LICITANTE

PROPOSTA FINANCEIRA

- ◆ A Proposta Financeira deverá ser apresentada utilizando o (Modelo de Planilhas de Proposta Financeira), ilustrado obrigatoriamente pelo formulário anexo a este Termo de Referência.

19. DA FORMALIZAÇÃO E VIGÊNCIA

A vigência do instrumento de celebração será de 12 (doze) meses, contados da data de sua assinatura.

Sendo que anualmente será repactuado na Comissão Intergestora Tripartite – CIT e aprovado no Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS as metas/vagas, os patamares formativos e a disponibilidade orçamentária do MDS para a execução de cada Estado.

20. DO ACOMPANHAMENTO E DA FISCALIZAÇÃO

20.1 A Contratada indicará um preposto, aceito pela SEDSDH, para representá-la administrativamente, sempre que for necessário, durante o período de vigência do futuro Contrato.

20.2 O preposto poderá ser o Coordenador Geral da Contratada.

20.3 A execução dos cursos serão acompanhados, monitorados e avaliados por equipe técnica da SEDSDH, devendo a Contratada:

- ◆ Disponibilizar as informações relativas à gestão e execução dos cursos que lhes forem solicitadas;
- ◆ No planejamento das atividades do curso, reservar o espaço para aplicação de instrumentos de avaliação aos participantes;
- ◆ Franquear livre acesso das atividades do curso aos servidores e/ou consultores indicados pela SEDSDH e pelo MDS;
- ◆ Caso solicitado, aplicar aos participantes o instrumento de avaliação elaborado pela SEDSDH e pelo MDS.

20.4 O acompanhamento e monitoramento desse Programa serão realizados pelas equipes da SNAS, da SAGI e da SENARC, apoiados em um plano de monitoramento e avaliação do Programa CapacitaSUAS em parceria com a equipe de gestão do trabalho do MDS e da

SEDSDH. O referido plano subsidiará o MDS na formulação de indicadores que serão aferidos e utilizados nos critérios de partilha para os próximos anos.

20.5 O controle social desse Programa será exercido pelos Conselhos Nacional, e Estaduais da Assistência Social e de representantes da Comissão Intergestora Bipartite - CIB, os quais deverão apreciar e aprovar as metas e a aplicação dos recursos destinados a esse Programa.

21. CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

PRODUTO		ATIVIDADE	PERÍODO DE REFERÊNCIA
PRODUTO 01	1	Apresentação da equipe técnica e do Plano de ação contendo: Planejamento, Cronograma, Conteúdos, Carga Horária, Nº de participantes, Modelos de instrumentais, etc.	Do resultado oficial até 30 (trinta) dias da data de firmação do contrato
PRODUTO 02	2	Divulgação dos cursos e apoio à mobilização do público alvo	Da assinatura do contrato até 50 dias
	3	Inscrição dos participantes por curso	Do prazo máximo de 15 dias que antecede cada módulo
PRODUTO 03	4	Participação da equipe pedagógica na Oficina de Alinhamento de Conteúdos Promovida pelo MDS em Brasília	Até 30 dias após a assinatura do contrato
PRODUTO 04	5	Fechamento do Plano de Trabalho definitivo	Até a data de assinatura do contrato
PRODUTO 05	6	Início da Capacitação	No prazo máximo de 60 dias após a assinatura do contrato.
PRODUTO 06	7	Encerramento da etapa presencial	Até o final da vigência do contrato
PRODUTO 07	8	Encerramento da etapa a distância	Até o final da vigência do contrato

PRODUTO	ATIVIDADE	PERÍODO DE REFERÊNCIA
---------	-----------	-----------------------

PRODUTO 08	9	Apresentação dos relatórios e produtos finais previstos, incluindo registros fotográficos.	Serão periódicos: Sendo o relatório final, no prazo máximo da liberação da última parcela
PRODUTO 09	10	Encerramento da Capacitação	Na data final da vigência do contrato.
PRODUTO 10	11	Acompanhamento, Monitoramento e Avaliação.	Da data de início até o final da execução.

22. DO CRONOGRAMA DE PRODUTOS E DESEMBOLSO

Os pagamentos serão efetuados mediante apresentação dos produtos a seguir descritos, observando que o pagamento da 1^a parcela está condicionada à apresentação do Plano de ação que é o detalhamento do Plano de Trabalho, a 2^a parcela está condicionada ao número mínimo de 750 participantes que corresponde a 33% das 2.250 vagas ofertadas, e a 3^a parcela condicionada ao número mínimo de mais 750 participantes que corresponde a 33% das 2.250 vagas ofertadas, e a última e 4^a parcela está condicionada a execução total das metas e os relatórios finais.

PARCELAS	% VALOR GLOBAL	PRAZO	ETAPAS
1 ^a parcela	30% R\$ 465.724,91	Da assinatura do contrato até 30 dias	Produto 1: Elaboração do Plano de Ação, Quadro de Conteúdos Programáticos distribuídos entre as metas, Plano de mobilização dos participantes e elaboração dos instrumentais de acompanhamento, devidamente validados pela SEDSDH.
2 ^a parcela	25% R\$ 388.104,09	Até 04 meses após início das atividades	Produto 2: Apresentação de relatórios parciais , contendo os produtos (realização das ações previstas no cronograma do projeto contratado) gerados pelo processo de capacitação, devidamente validados por esta Secretaria. A comprovação será conforme Relatório de Prestação de Contas que apresente elementos quantitativos (nº de participantes, nº de turmas, frequência etc.) e qualitativos (avaliação das atividades desenvolvidas, avanços e entraves) referentes a 33% das metas. Além dessas exigências, a apresentação mensal dos comprovantes das despesas realizadas com os recursos repassados pela SEDSDH e MDS.

3^a parcela	25% R\$ 388.104,09	Até 08 meses após início das atividades	Produto 3: Apresentação de relatórios parciais , contendo os produtos (realização das ações previstas no cronograma do projeto contratado) gerados pelo processo de capacitação, devidamente validados por esta Secretaria. A comprovação será conforme Relatório de Prestação de Contas que apresente elementos quantitativos (nº de participantes, nº de turmas, frequência etc.) e qualitativos (avaliação das atividades desenvolvidas, avanços e entraves) referentes a mais 33% das metas. Além dessas exigências, a apresentação mensal dos comprovantes das despesas realizadas com os recursos repassados pela SEDSDHe MDS.
4^a parcela	20% R\$ 310.483,27	Final das atividades	Produto 4: Apresentação do relatório final contendo os produtos (realização das ações previstas no cronograma do projeto contratado) gerados pelo processo de capacitação, devidamente validado por esta Secretaria. A comprovação será conforme Relatório de Prestação de Contas que apresente elementos quantitativos (nº de participantes, nº de turmas, frequência etc.) e qualitativos (avaliação das atividades desenvolvidas, avanços e entraves) referentes a mais 33% das metas. Além dessas exigências, a apresentação mensal dos comprovantes das despesas realizadas com os recursos repassados pela SEDSDH.

23. ORIENTAÇÕES

- 23.1** A metodologia do trabalho pedagógico deverá possibilitar a vinculação entre os conteúdos teóricos estudados e o exercício das atribuições e responsabilidades incumbidas às equipes técnicas de Assistência Social municipais, estaduais e do Distrito Estadual de Fernando de Noronha.
- 23.2** O trabalho pedagógico será organizado, em cada Curso, no uso de uma linguagem adequada ao público capacitando e em estratégias pedagógicas que estimulem a reflexão crítica e a troca de experiências entre os participantes.
- 23.3** Para tanto e visando atingir os objetivos propostos, se faz necessário o desenvolvimento de ações complementares com atividades que promovam a participação favorecendo a troca de experiências, compartilhamento de saberes e a utilização de tecnologias diversificadas, a exemplo da elaboração de material didático (cartilhas, manuais, folders, etc.) e o uso do SIGAS/PE (www.sigas.pe.gov.br).
- 23.4** Será utilizado e disponibilizado a cada participante um Kit Educativo / material didático fornecido pelo MDS, pastas, bolsa (ecobags), pendrives, caneta e outros materiais de uso individual dos participantes.
- 23.5** O planejamento deve anteceder todas e quaisquer ação/atividade, devendo este compor o conjunto de documentos a serem apresentados como referência para o processo de avaliação final.

- 23.6** Para cada curso, será reservada uma carga horária de 40 à 100 hora aula e metodologia diferenciada, sendo aulas expositivas, produções em grupos, oficinas de aprendizagens e palestras.
- 23.7** O curso será realizado, obrigatoriamente, dentro das especificações quanto à logística e infraestrutura estabelecidas neste Termo de Referência.
- 23.8** As vagas dos participantes em cada Curso serão distribuídas proporcionalmente entre os municípios pernambucanos e no DEFN, considerando a implantação de Programas, Projetos e Organismos públicos, volantes ou fixos.
- 23.9** Devem ser respeitadas as especificações quanto à logística e infraestrutura estabelecidas nesse Termo de Referência.
- 23.10** Tomando por base o item CURSOS, deve ser considerando a infraestrutura necessária e o número de turmas, a carga horária e número de participantes determinado por modalidade de curso, bem como equipamentos, materiais gráficos, didáticos e pedagógicos.
- 23.11** Os participantes deverão inscrever-se previamente para todas as modalidades do curso e terão certificação de participação de acordo com carga horária especificada.
- 23.12** Serão ofertadas tecnologias diversificadas a favor da troca de experiências e da realização do acompanhamento a distância.
- 23.13** Os momentos de curso devem servir como estímulo para o estudo, a criticidade sobre os processos e a construção de alternativas.
- 23.14** Considerando a infraestrutura necessária ao desenvolvimento do curso para cada turma, o local de realização do curso deverá dispor, dentre outras, de:
- ❖ Salas com acomodação proporcional ao número de participantes planejado;
 - ❖ Computadores com acesso à Internet, para uso dos participantes dos cursos voltados aos Sistemas de Informação da Assistência Social;
 - ❖ Acessibilidade garantida às pessoas com deficiência;
 - ❖ Garantir todo material de uso individual dos participantes.

24. PRODUTOS

- 24.1** Elaboração dos Relatórios: parciais e final;
- 24.2** Elaboração de instrumentais para acompanhamento, monitoramento e avaliação dos trabalhos desenvolvidos;
- 24.3** Criação e instalação do Painel na Gerência de Planejamento, Projetos e Capacitação - GPPC, da situação da Assistência Social no Estado de Pernambuco / Programa CapacitaSUAS;
- 24.4** Estudo e elaboração dos Critérios para seleção de participantes nos Cursos;

24.5 Elaboração e acompanhamento da agenda da equipe estadual: compromissos e responsabilidades;

24.6 Redação, produção e divulgação dos relatórios e outros instrumentos.

24.7 Prazo para o pagamento, após a aprovação dos relatórios.

25. FONTE DE RECURSOS

TOTAL DE RECURSOS = R\$ 1.552.416,37(Um milhão quinhentos e cinquenta e dois mil, quatrocentos e dezesseis reais e trinta e sete centavos).

25.1 FONTES:

- 25.1.1** Os recursos financeiros previstos, através de cofinanciamento do Governo Federal – MDS, alocados no Fundo de Assistência Social – FEAS – CNPJ: 01.063.487/0001-14 – ATIVIDADE: Plano Estadual de Assistência Social. FONTE: 0242; AÇÃO: 2591 Implementação do Plano Estadual de Capacitação e Formação para os Gestores, Técnicos e Conselheiros; ELEMENTO DE DESPESA: 33900000.
- 25.1.2** Com o objetivo de apoiar os Estados na execução do Plano Estadual de Capacitação – PEC do Sistema Único de Assistência Social – SUAS na perspectiva de atender as capacitações das agendas prioritárias de âmbito nacional.
- 25.1.3** Com depósito bancário na conta do Fundo Estadual de Assistência Social do Estado de Pernambuco, em 06 de julho de 2012, no valor de **R\$ 1.552.500,00 (hum milhão quinhentos e cinquenta e dois mil e quinhentos reais)**.
- 25.1.4** Definido os valores unitários da per capita mínima de R\$ 600,00 (seiscentos reais) e máxima de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), mais 15% (quinze) para os Estados que já executavam o Plano Estadual de Capacitação, pactuados nas instâncias de pactuação e controle (Comissão Intergestora Bipartite - CIB / Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS) e mais 5% (cinco) para os Estados que preencheram o Censo SUAS maior ou igual a 95% (noventa e cinco).

25.2 Segue quadros com detalhamento dos itens necessários ao Projeto, a ser detalhado com valores por rubrica:

DETALHAMENTO DAS DESPESAS PREVISTAS		VALOR
RECURSOS HUMANOS		R\$ 403.343,73
CURSO - 1		R\$ 274.294,68
CURSO - 2		R\$ 332.337,64
CURSO - 3		R\$ 322.307,64
LOCAÇÃO DE VEÍCULO COM MOTORISTA		R\$ 40.320,00
COMBUSTÍVEL		R\$ 8.670,00
PASSAGEM AÉREA		R\$ 26.047,40
TAXA DE PERMANÊNCIA		R\$ 172,80
PASSAGEM INTERMUNICIPAL		R\$ 10.332,90
LOCAÇÃO DE SALAS		R\$ 36.000,00
LOCAÇÃO DE EQUIPAMENTOS		R\$ 18.420,00
MATERIAL DE EXPEDIENTE		R\$ 13.805,02
SUB-TOTAL		R\$ 1.486.051,80
TAXA ADMINISTRATIVA 5%		R\$ 66.364,57
TOTAL COM TAXA		R\$ 1.552.416,37

DETALHAMENTO RECURSO FINANCEIRO					
RECURSO MDS	PREVISÃO DE TAXA ADM (5%)	RECURSO MDS – TAXA ADM (5%)	META PREVISTA	PER CAPITA MÍNIMA	PER CAPITA MÁXIMA
R\$ 1.552.500,00	R\$ 77.625,00	R\$ 1.474.875,00	2.250	R\$ 600,00	R\$ 649,72

Recife, 25defevereirode 2013

Ana Célia Cabral de Farias
Secretária Executiva de Desenvolvimento e Assistência Social

Paula Vanusa de Santana Tavares de Oliveira
Gerente de Planejamento, Projetos e Capacitação

ANEXOS

Anexo 1.a

CAPACITASUAS

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM INDICADORES PARA DIAGNÓSTICO E ACOMPANHAMENTO DO SUAS E DO BSM

PROJETO PEDAGÓGICO

APRESENTAÇÃO

A oferta do **Curso de Atualização em Indicadores para diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM**, objeto do presente Projeto Pedagógico expressa a responsabilidade compartilhada de gestores de âmbito nacional e estadual em implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), garantindo-lhe o respeito a parâmetros de qualidade e a atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, sua implementação busca fornecer elementos e diretrizes que assegurem unidade nacional na execução do processo de capacitação. Na medida em que se trata de um instrumento de planejamento da ação de capacitação, sua execução está sujeita a necessárias adequações às especificidades locais e regionais existentes no território brasileiro. Não representa, portanto, uma cláusula pétrea ou camisa de força tendente a engessar o processo pedagógico, sempre mais rico e complexo do que o 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, representará 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 e especialistas envolvidos na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.

SUMÁRIO

1. Identificação do Curso
2. Justificativa
3. Objetivos do Curso
4. Público
5. Perspectiva Didático-Pedagógica
6. Matriz Pedagógica
 - a. Objetivos de Aprendizagem
 - b. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária
 - c. Atividades Pedagógicas
 - d. Quadro da Matriz Pedagógica
7. Recursos Pedagógicos
8. Avaliação da Aprendizagem
9. Certificação
10. Referências Bibliográficas do Projeto

1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome	Instituição Executora
Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM.	A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS).
Modalidade de Oferta	Carga Horária
Presencial	40 horas

2. JUSTIFICATIVA

O Curso de Capacitação em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM está inserido no escopo do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS). Ele se justifica pela crescente demanda por planejamento no setor público, com vistas à implementação de melhorias de qualidade nos processos de gestão e na oferta dos programas e ações do SUAS e BSM.

O SUAS oferta serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial para famílias, indivíduos e grupos que deles necessitam, bem como contribui com a inclusão e a eqüidade dos usuários e grupos específicos ao promover o acesso a serviços públicos. Desse modo, assume importância estratégica para a implementação e o sucesso das ações do BSM.

O BSM se organiza em três grandes eixos de atuação: garantia de renda, relativo às transferências para alívio imediato da situação de extrema pobreza; inclusão produtiva, com oferta de oportunidades de ocupação e renda ao público-alvo; e acesso a serviços, para provimento ou ampliação de ações de cidadania e de bem-estar social. O Plano se utiliza da estratégia denominada Busca Ativa, que visa identificar e incluir no Cadastro Único de Programas Sociais (CadÚnico) e no Programa Bolsa Família aqueles que, mesmo atendendo aos critérios de elegibilidade, ainda não foram ali incorporados, bem como levar as políticas sociais e oportunidades às famílias em situação de extrema pobreza.

Nesse sentido, os gestores e técnicos estaduais e municipais necessitam de diagnósticos sociais e econômicos que possibilitem dimensionar as potencialidades locais e as populações pobres e favoreçam o adequado planejamento das políticas sociais, especialmente no que se refere às ações relacionadas ao SUAS e ao BSM. Razões estas que justificam a oferta do curso de capacitação objeto deste Projeto Pedagógico.

3. OBJETIVOS

GERAL

- Capacitar gestores e técnicos estaduais e municipais para realizar diagnósticos, levando em consideração o contexto socioeconômico e a dimensão da pobreza nos estados e municípios, de forma a subsidiar a elaboração dos Planos Municipais de Assistência Social, bem como o acompanhamento dos programas e ações do SUAS e do BSM.

ESPECÍFICOS

- Desenvolver a capacidade dos participantes em localizar, compreender e dimensionar os dados e indicadores usados na elaboração de diagnóstico socioeconômico;
- Qualificar os participantes no uso de sistemas de informação e no desenvolvimento de metodologias de elaboração de diagnóstico socioeconômico;
- Qualificar os participantes no uso de conceitos essenciais à elaboração dos PMAS e ao acompanhamento das ações do SUAS e BSM;
- Possibilitar a compreensão das condições de oferta e de operacionalização dos serviços, programas, projetos e entregas previstos no âmbito do SUAS e do BSM.

4. PÚBLICO

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

5. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

A ação de capacitação aqui planejada orienta-se por uma perspectiva didático-pedagógica 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.

• O Princípio da Educação Permanente

Entende-se por Educação Permanente o processo de atualização e renovação continua 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 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 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 dos problemas com os quais se deparam. 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 como mediadores da concretização dos serviços e benefícios socioassistenciais à população. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade da gestão do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

Em relação à gestão, o princípio da educação permanente chama atenção para o fato de que a realização dessas melhorias 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 no planejamento e gestão 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 que 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.

- **Desenvolver 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 ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação voltados para o desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujos contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo para a 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, cujos contexto e significado, ético e político, não podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo para a qualidade do trabalho.

Devido às características próprias do modelo de planejamento e gestão do SUAS pode-se incluir o trabalho a ele relacionado nessa segunda categoria. Trata-se de um trabalho desenvolvido com base na relação intersubjetiva entre, de um lado, profissionais e equipes técnicas, e de outro, representantes da sociedade civil, incluindo a representação dos usuários dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Nesse contexto, não se trata, portanto, do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas de competências socioprofissionais, ou seja, do desenvolvimento de competências técnicas, éticas e políticas. Perspectiva esta assumida pelo curso aqui estruturado.

- **As Competências socioprofissionais requeridas pelo SUAS**

Tomando por base os processos de trabalho no SUAS, as ações de formação e capacitação devem atentar para o desenvolvimento de diferentes tipos e níveis de competências, conforme quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	Conhecimentos, habilidades e atitudes: relacionadas ao funcionamento processual da arquitetura organizacional do SUAS: relações federativas, entre diferentes órgãos, instâncias, unidades e equipamentos que compõem o sistema ou implicados na sua implementação.
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	relacionadas à participação em conselhos e conferências, 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.
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização.
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho.
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe. Resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo.

O processo de formação e capacitação voltado para o desenvolvimento das competências profissionais conceituadas no quadro acima deve cuidar, portanto, para a adequação entre os conteúdos oferecidos, os objetivos de aprendizagem planejados e as efetivas necessidades de qualificação dos diferentes públicos de trabalhadores do SUAS.

Considerando que a melhoria na qualidade do planejamento e gestão do SUAS passa, necessariamente, pela modificação de práticas profissionais e pela reorganização e readequação de processos de trabalho, o trabalho pedagógico deve buscar a geração de maior abertura dos capacitandos à necessidade de tal modificação e estimulá-los na busca pelos meios de sua efetivação. A produção desses efeitos depende, em grande parte, da inserção dos alunos em processos de aprendizagem significativa.

- **Desenvolver processos de aprendizagem significativa**

Por significativo compreende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos conhecimentos e experiências prévias do educando. Via pela qual o processo de apreensão do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes de forma a promover seu rearranjo e 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. A segunda condição se refere à relevância para o trabalhador/aprendiz dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de capacitação. Sentido de relevância que possui também 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: as experiências de vida e de trabalho do capacitando; seus valores, conhecimentos e habilidades; e 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 perspectiva da educação permanente e que é de vital importância para a promoção da melhoria continua da qualidade da gestão do SUAS e da oferta do serviços e benefícios socioassistenciais.

6. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica apresentada no tópico anterior, a ação de capacitação consubstanciada neste Plano de Curso tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica abaixo.

Nela encontram-se definidos: a) os conteúdos instrucionais, organizados por curso; b) a carga horária dedicada a cada curso e unidade de conteúdo; c) os objetivos instrucionais ou de aprendizagem de cada curso e unidade de conteúdo; d) o enfoque ou direcionamento que se pretende dar ao trabalho relacionado a cada curso e unidade de conteúdo; e) as atividades pedagógicas a serem desenvolvidas para cada unidade de conteúdo.

Para além da simples definição dos aspectos citados, por meio da Matriz procura-se evidenciar a dinâmica do trabalho pedagógico a serem 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. Passemos, então, aos elementos da Matriz Pedagógica:

6.1. OBJETIVOS INSTRUCIONAIS

Na Matriz Pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades que se pretende desenvolver junto aos alunos por haverem sido identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam na gestão e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Na perspectiva aqui adotada, objetivos de aprendizagem são compreendidos como o elemento central e ordenador de todo o processo pedagógico: do planejamento instrucional, do processo de ensino-aprendizagem, da avaliação da aprendizagem e da 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 dos alunos e de eficácia da capacitação tratam da identificação do grau de realização desses objetivos.

A realização dos objetivos de aprendizagem consiste, portanto, na aquisição pelos alunos das capacidades correspondentes a esses objetivos. Conforme dito anteriormente, conhecimentos, habilidades e atitudes formam o tripé de capacidades constitutivas do conceito de competência. Desse tripé, a ação de capacitação objeto deste Projeto Pedagógico almeja desenvolver fundamentalmente as capacidades relacionadas a conhecimentos e atitudes (e apenas secundariamente a habilidades). A essas duas capacidades que se referem, portanto, os objetivos de aprendizagem definidos na Matriz Pedagógica.

6.2. CONTEÚDO, ENFOQUE E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da Matriz Pedagógica foram selecionados com base nas competências que se pretende formar junto aos trabalhadores que atuam na gestão e provimento dos serviços socioassistenciais. No desenrolar das atividades pedagógicas deve-se tomá-los, portanto, como meios privilegiados para se alcançar os objetivos instrucionais ou, o que dá no mesmo, como instrumentos para o desenvolvimento das capacidades expressas naqueles objetivos.

A Matriz também indica o enfoque pelo qual os conteúdos devem 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 curso e unidade de conteúdos responde ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao enfoque a ser dado a esse conteúdo 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 está sujeito a adequações incrementais tendentes a promover uma maior aproximação do planejado às condições reais de execução da capacitação.

6.3. ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.

6.4. QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICO

MÓDULOS		CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUÇÃOINAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
			A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:		
MÓDULO I		08			
Unidade 1	1.1. O Perfil da extrema pobreza no Brasil.		1. Compreender formas de mensuração e Identificar as diferentes dimensões da pobreza no Brasil.	Apresentar o conceito de extrema pobreza adotado pelo Brasil sem Miséria e mecanismos de mensuração e identificação da pobreza no Brasil.	Aulas expositivas/ dialogadas

MÓDULOS		CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUÇÃOINAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
			A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:		
MÓDULO I		08			
Unidade 2	2.1. O Plano Brasil Sem Miséria: objetivos, público-alvo, eixos, principais ações, processo de implementação e resultados atuais; 2.2. Principais dados e indicadores do BSM.		1. Identificar objetivos, público-alvo, eixos e principais ações do BSM; 2. Compreender o processo de implementação a trajetória, as principais ações, os indicadores e os resultados atuais do BSM.	Apresentar o Plano BSM: objetivos, principais ações, público alvo e principais dados e indicadores Sociais e de pobreza.	Aulas expositivas/ dialogadas

MÓDULOS		CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
			A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:		
MÓDULO I		08			
	2.3. A Gestão do SUAS com foco em Vigilância Social.		<p>Compreender como a Vigilância Social se vincula à gestão do SUAS. Ao produzir e sistematizar as informações territorializadas sobre as situações de vulnerabilidade e risco que incidem sobre famílias e indivíduos.</p>	<p>Situar a importância da estruturação da Vigilância Socioassistencial nas Secretarias Municipais e seu papel na identificação de famílias em situação de risco e vulnerabilidade e acesso a serviços e benefícios.</p>	<p>Aulas expositivas/ dialogadas</p>

MÓDULO II		08			
Unidade 1	1.1 O CadÚnico: Objetivos e variáveis.	04	1. Selecionar dados do CadÚnico que possam ser utilizados na elaboração de diagnóstico socioeconômico das famílias cadastradas;	Apresentar os objetivos e variáveis do CadÚnico de Programas Sociais.	Aula expositiva/ dialogadas e atividade prática
Unidade 2	2.1. O Censo Demográfico 2010 e as principais fontes de dados e indicadores sociais e econômicos.	06	1. Selecionar dados do Censo Demográfico e das demais fontes de dados apresentadas que possam ser utilizados na elaboração de diagnósticos socioeconômicos.	Apresentar as principais fontes de dados para elaboração de diagnósticos socioeconômicos, como, Censo Demográfico, PNAD, Censo SUAS, Pesquisa de Informações Básicas Municipais e Estaduais; Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), etc.	Aula expositiva/ dialogadas e atividade prática

MÓDULO III		12			
	3.1. Ferramentas de gestão da informação: Boletins e Relatórios Municipais, Data Social, IDV, MOPS, MI-Social, CECAD, Regatas.		1. Utilizar as ferramentas apresentadas como fontes de dados para a elaboração de diagnósticos.	Apresentar as principais fontes de dados gerais e específicos sobre público e programas e ações do BSM e MDS.	Oficina de aprendizagem
MÓDULO IV		12			
Unidade I	4.1 Metodologia de construção de diagnóstico socioeconômico municipal.	06	1. Elaborar diagnóstico socioeconômico, de acordo com a metodologia trabalhada;	Apresentar Metodologias de elaboração de diagnóstico socioeconômico, com base nas ferramentas destacadas no curso.	Oficina de aprendizagem
Unidade 2	4.2 O uso de diagnóstico socioeconômico na elaboração dos Planos Municipais de Assistência Social e Planos de Ação para os programas prioritários do BSM.	06	1. Utilizar o diagnóstico socioeconômico como instrumento de planejamento das ações municipais de Assistência Social e para a elaboração dos Planos Municipais de Assistência Social (PMAS).	Mediação de atividade prática de utilização de diagnóstico socioeconômico na elaboração de PMAS.	Oficina de aprendizagem

7. OBJETIVOS INSTRUCIONAIS

Na Matriz Pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades que se pretende desenvolver junto aos alunos por haverem sido identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam na gestão, planejamento e provimento dos serviços e benefícios socioassistencias. Na perspectiva aqui adotada, objetivos de aprendizagem são compreendidos como o elemento central e ordenador de todo o processo pedagógico: do planejamento instrucional, do processo de ensino, da avaliação da aprendizagem e da 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 dos alunos e de eficácia da capacitação tratam da identificação do grau de realização desses objetivos.

A realização dos objetivos de aprendizagem consiste, portanto, na aquisição pelos alunos das capacidades correspondentes a esses objetivos.

8. RECURSOS INSTRUCIONAIS

Cabe às instituições executoras da ação de capacitação definir os recursos instrucionais a serem utilizados no desenvolvimento da capacitação. No entanto, vale ressaltar que 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 recursos 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.

9. 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 os produtos resultantes do desenvolvimento das duas Oficinas de Aprendizagem indicadas na 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.

10. CERTIFICAÇÃO

A certificação quanto à realização do curso de capacitação ficará a cargo da instituição de ensino que o tenha executado e corresponderá à realização de curso de extensão universitária ou similar, com carga de 40 horas-aula. A ela terão direito o aluno que houver: I) frequentado a pelo menos 75% (setenta por cento) das atividades pedagógicas do curso, e II) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DO PROJETO PEDAGÓGICO

- 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. 29^a 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 (MDS), Brasília, 2011.
- HAIDT, Regina Célia Cazaux. Curso de Didática Geral. 7^a 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/SUAS.
- 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.
- O SUAS E O BRASIL SEM MISÉRIA.
In: http://www.brasilsemmiseria.gov.br/documentos/Cartilha_20X20.pdf
- 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.

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.

REVISTA BRASIL SEM MISERIA. Um ano de resultados.

<http://www.brasilsemmergia.gov.br/MDS/MDS2/brasilsemmergia/brasilsemmergia/arquivos/RevistaBrasil>

SemMiseria_Web.pdf

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 1.b

CAPACITASUAS

CURSO DE ATUALIZAÇÃO EM GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA DO SUAS

PROJETO PEDAGÓGICO

APRESENTAÇÃO

A oferta do Curso de Capacitação para o Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria expressa a responsabilidade compartilhada de gestores de âmbito nacional e estadual em implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), garantindo-lhe parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, o presente Projeto Pedagógico fornece elementos e diretrizes que visam assegurar unidade nacional na execução do curso de capacitação ao qual se refere. Na medida em que se trata de um instrumento de planejamento, sua execução está sujeita a adequações incrementais às especificidades locais e regionais. Não representa, portanto, uma cláusula pétrea ou 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, representará, portanto, 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

- 1. Identificação do Curso.....**
- 2. Justificativa.....**
- 3. Objetivos do Curso.....**
- 4. Público.....**
- 5. Perspectiva Didático-Pedagógica.....**
- 6. Matriz Pedagógica.....**
 - 6.1. Objetivos de Aprendizagem.....**
 - 6.2. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária.....**
 - 6.3. Atividades Pedagógicas.....**
 - 6.4. Quadro da Matriz Pedagógica.....**
- 7. Recursos Pedagógicos.....**
- 8. Avaliação da Aprendizagem.....**
- 9. Certificação.....**
- 10. Referências Bibliográficas do Projeto Pedagógico.....**

1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome	Instituição Executora
Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS).
Modalidade de Oferta	Carga Horária
Presencial	40 horas

2. JUSTIFICATIVA

A Constituição Federal de 1988 estabelece que constituem instrumentos de planejamento orçamentários o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA) e define as atribuições específicas dos poderes Executivo e Legislativo no que se refere à sua elaboração, aprovação e implementação.

O orçamento público é por excelência um instrumento de planejamento das ações estatais. Ao definir a alocação dos recursos públicos e, portanto, os campos de investimento priorizados pelo governo, o orçamento público revela-se de fundamental importância para a implementação das políticas públicas. Sendo assim, a compreensão do processo técnico e político de sua construção e execução é de vital importância para o desempenho das atribuições laborais dos trabalhadores envolvidos nas diferentes funções de gestão financeira e orçamentária do SUAS, nas três esferas de governo.

Assim, tendo em vista a estruturação e consolidação do modelo de financiamento da Política de Assistência Social e do SUAS, instituído pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), de 1993, e suas atualizações, o curso objeto deste Projeto Pedagógico representa uma resposta à necessidade de qualificação dos trabalhadores da área nos conhecimentos relativos ao processo e ao ciclo orçamentários, bem como na compreensão e no manuseio dos processos e procedimentos relacionados à gestão financeira e orçamentária desse Sistema.

3. OBJETIVO DO CURSO

Fornecer aos trabalhadores que atuam diretamente nas atividades de gestão dos Fundos de Assistência Social subsídios conceituais e tático-operativos atualizados quanto aos processos e procedimentos relacionados ao sistema de planejamento orçamentário brasileiro e à gestão financeira e orçamentária do SUAS.

4. PÚBLICO

Técnicos que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social (nível médio e superior). Dentre estes, serão priorizados os profissionais que possuem vínculo formal (estatutário, celetista e comissionado) com a Administração pública.

5. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

A ação de capacitação aqui planejada orienta-se por uma perspectiva didático-pedagógica 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.

- **O Princípio da Educação Permanente**

Entende-se por Educação Permanente o processo de atualização e renovação continua 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 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 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 dos problemas com os quais se deparam. 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 nos processos de gestão do SUAS. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

O princípio da educação permanente chama atenção para o fato de que a realização dessas melhorias 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.

- **Desenvolver 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 ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação voltados para o desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujos contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo para a 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.

Devido às características próprias do trabalho realizado no âmbito do SUAS, especialmente no que diz respeito ao trabalho diretamente relacionado ao provimento de serviços e benefícios, mas também em relação aos processos de trabalho relativos à gestão participativa, pode-se incluí-lo nessa segunda categoria. 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, também no contexto da gestão do SUAS não se trata do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas de competências socioprofissionais, ou seja, do desenvolvimento de competências compreendidas na tridimensionalidade técnica, ética e política do conceito. Perspectiva esta assumida pelo curso aqui estruturado.

- **As Competências socioprofissionais requeridas pelo SUAS**

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 quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	Conhecimentos, habilidades e atitudes: 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 na sua implementação.
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	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 INDIVIDUAIS	relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização.
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe. Resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais, incluindo as gerenciais, vale destacar que deve ser dada relevância ao desenvolvimento de competências coletivas, especialmente ao se tratar de ações de capacitação dirigidas aos trabalhadores envolvidos no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Contexto no qual o trabalho é realizado por equipes multidisciplinares: as chamadas equipes de referência.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais, incluindo as gerenciais, vale destacar que, no âmbito do curso aqui planejado, deve ser dada atenção, também, ao desenvolvimento de competências institucionais (sistêmicas) e participativas. No que se refere às competências institucionais, este curso propiciará a compreensão da dinâmica do financiamento da assistência social conforme previsto na Norma Operacional Básica do SUAS 2012. As competências participativas, por sua vez, são

requeridas dos profissionais almejados por este curso em razão de o financiamento da Política de Assistência Social requerer a ação institucional dos conselhos de assistência social, enquanto instâncias de controle social da gestão financeira e orçamentária do SUAS.

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

- **Desenvolver processos de aprendizagem significativa**

Por significativo comprehende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando. Via pela qual 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. A segunda condição 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: as experiências de vida e de trabalho do capacitando; seus valores, conhecimentos e habilidades; e 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 perspectiva da educação permanente e que é de vital importância para a promoção da melhoria continua da qualidade da oferta do serviços e benefícios socioassistenciais e da gestão do SUAS.

6. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica apresentada no tópico anterior, a ação de capacitação consubstanciada neste Plano de Curso tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica abaixo.

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.

Para além da simples definição dos aspectos citados, por meio da 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.

Na Matriz Pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades que se pretende desenvolver junto aos alunos por haverem sido identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Na perspectiva aqui adotada, objetivos de aprendizagem são compreendidos como o elemento central e ordenador de todo o processo pedagógico: do planejamento instrucional, do processo de ensino, da avaliação da aprendizagem e da 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 dos alunos e de eficácia da capacitação devem tratar da identificação do grau de realização desses objetivos.

A realização dos objetivos de aprendizagem consiste, portanto, na aquisição pelos alunos das capacidades correspondentes a esses objetivos. Vimos anteriormente que conhecimentos, habilidades e atitudes formam o tripé de capacidades constitutivas do conceito de competência.

Na medida em que, a ação de capacitação objeto deste Projeto Pedagógico almeja desenvolver fundamentalmente capacidades relacionadas a conhecimentos e habilidades (e apenas secundariamente a atitudes), os objetivos instrucionais perseguidos dizem respeito ao domínio cognitivo e ao psicomotor (e apenas secundariamente ao domínio afetivo), segundo a Taxonomia dos Objetivos Educacionais formulada por Tomas Bloom.

6.1. OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Na Matriz Pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades que se pretende desenvolver junto aos alunos por haverem sido identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam no provimento dos serviços e benefícios socioassistencias.

Na perspectiva aqui adotada, objetivos de aprendizagem são compreendidos como o elemento central e ordenador de todo o processo pedagógico: do planejamento instrucional, do processo de ensino-aprendizagem, da avaliação da aprendizagem e da 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 dos alunos e de eficácia da capacitação tratam da identificação do grau de realização desses objetivos.

A realização dos objetivos de aprendizagem consiste, portanto, na aquisição pelos alunos das capacidades correspondentes a esses objetivos. Conforme dito anteriormente, conhecimentos, habilidades e atitudes formam o tripé de capacidades constitutivas do conceito de competência. Desse tripé, a ação de capacitação objeto deste Projeto Pedagógico almeja desenvolver fundamentalmente as capacidades relacionadas a conhecimentos e atitudes (e apenas secundariamente a habilidades). É a essas duas capacidades que se referem, portanto, os objetivos de aprendizagem definidos na Matriz Pedagógica.

6.2. CONTEÚDOS, ENFOQUES E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da Matriz Pedagógica foram selecionados com base nas competências que se pretende formar junto aos trabalhadores que atuam no provimento dos serviços

socioassistenciais. No desenrolar das atividades pedagógicas deve-se tomá-los, portanto, como meios privilegiados para se alcançar os objetivos instrucionais ou, o que dá no mesmo, como instrumentos para o desenvolvimento das capacidades expressas naqueles objetivos.

A Matriz também indica o enfoque pelo qual os conteúdos devem 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 responde ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao enfoque a ser dado a esse conteúdo 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 está sujeito a adequações incrementais tendentes a promover uma maior aproximação do planejado às condições reais de execução da capacitação.

6.3. ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.

6.4. QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICA

MATRIZ PEDAGÓGICA DO CURSO DE CAPACITAÇÃO EM GESTÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA DO SUAS					
MÓDULO/UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUICIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
MÓDULO I	Orçamento Público e o Financiamento do SUAS	12h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	<p>1.1. O que é o Orçamento Público: o Orçamento Programa;</p> <p>1.2. Princípios Orçamentários;</p> <p>1.3. Classificações Orçamentárias: - Classificação da Despesa; - Classificação da receita.</p> <p>1.4. O Sistema Orçamentário e a integração entre Planejamento e Orçamento: PPA, LDO e LOA;</p> <p>1.5. O Processo Orçamentário: - elaboração da proposta orçamentária;</p>	10h	<p>1) Compreender os conceitos fundamentais relacionados ao sistema e ao processo orçamentários;</p> <p>2) Compreender o processo de construção do orçamento público brasileiro;</p> <p>3) Identificar o lugar da participação dos poderes Executivo e Legislativo e da sociedade civil no processo de construção do orçamento público brasileiro.</p>	<p>1) Apresentação dos conhecimentos e conceitos relacionados ao tema;</p> <p>2) Desenvolvimento de atividade prática de aplicação dos conceitos estudados na leitura da Lei Orçamentária.</p>	Aula expositiva/ Dialogada e Oficina de Aprendizagem

	<ul style="list-style-type: none"> - discussão, votação e aprovação da Lei do Orçamento; - execução financeira e orçamentária <p>1.6. A participação social nos processos decisórios orçamentários;</p>				
Unidade 2	2.1. Os recursos da Assistência Social no orçamento público brasileiro.	02h	1) Compreender a importância da inserção das ações de Assistência Social no orçamento público.	1) Apresentação das implicações da inserção e da não inserção das ações de Assistência Social no orçamento público.	Aula expositiva/ dialogada

MÓDULO II	O Financiamento do SUAS	14h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	1.1. O modelo de financiamento do SUAS; 1.2. Atribuições e responsabilidades dos entes federativos quanto ao financiamento do SUAS.	04h	1) Compreender como se dá o financiamento do SUAS; 2) Identificar as responsabilidades dos diferentes entes federativos no financiamento do SUAS.	1) Apresentar os elementos constitutivos do modelo de financiamento do SUAS; 2) Definir as responsabilidades dos entes federativos quanto a esse financiamento.	Aula expositiva/ Dialogada
Unidade 2	2.1. Critérios de partilha e o cofinanciamento do SUAS.	04 h	1) Descrever os critérios de partilha dos recursos da União destinados aos estados e municípios para o financiamento do SUAS; 2) Identificar o papel desempenhado pelas instâncias de pactuação na definição desses critérios.	1) Apresentação dos critérios de partilha; 2) Desenvolvimento de atividade prática de simulação de reunião da CIT para redefinição dos critérios de partilha.	Aula expositiva/ Dialogada e Oficina de Aprendizagem

<p>Unidade 3</p>	<p>3.1. O papel e o funcionamento dos Fundos de Assistência Social: a questão dos fundos paralelos e dos saldos remanescentes;</p> <p>3.2. IGD: o que é, pra que serve e como utilizar?</p>	<p>06h</p>	<p>1) Compreender e problematizar o papel dos Fundos de Assistência Social no financiamento do SUAS;</p> <p>2) Identificar diferentes possibilidades de utilização do IGD-SUAS e IGD-PBF.</p>	<p>1) Apresentação do papel desempenhado pelos Fundos no financiamento do SUAS, com destaque para a problemática dos fundos paralelos e dos saldos remanescentes;</p> <p>2) Apresentação da constituição e descrição da utilidade do IGD-SUAS e do IGD-PBF;</p> <p>3) Desenvolvimento de atividade prática de utilização do IGD-SUAS e do IGD-PBF.</p>	<p>Aula expositiva/ Dialogada e Oficina de Aprendizagem</p>
-----------------------------	---	------------	---	--	---

MÓDULO III	Planejamento, Prestação de Contas e o Papel dos Conselhos	14h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	1.1. O orçamento público (municipal e estadual) e os Planos de Assistência Social.	04h	1) Identificar os meios e condições de inserção das demandas provenientes dos Planos de Assistência Social nos orçamentos municipais e estaduais.	1) Apresentação da relação entre os dois instrumentos de planejamento, dos meios e condições que possibilitam a inserção das ações constantes dos Planos de Assistência Social nos orçamentos municipais e estaduais.	Aula expositiva/ Dialogada
Unidade 2	2.1. O Papel dos Órgãos de Controle do orçamento público: CGU, Tribunais de Contas e Ministério Público; 2.2. Prestação de Contas: controle interno e externo do Orçamento Público.	06 h	1) Compreender o papel e as atribuições dos Órgãos de Controle; 2) Identificar os procedimentos de prestação de contas, e do exercício do controle interno e externo;	1) Apresentação das atribuições dos órgãos de controle; 2) Apresentação dos instrumentos utilizados pelos órgãos de controle no exercício de sua atribuições.	Aula expositiva/ Dialogada

Unidade 3	3.1. Atribuições e importância dos Conselhos (estaduais e municipais) como órgãos de controle social.	04 h	<p>1) Identificar e compreender as atribuições dos Conselhos quanto ao controle social da gestão dos recursos da assistência social.</p> <p>1) Apresentação das atribuições dos Conselhos relacionados ao controle social da gestão dos recursos do SUAS;</p> <p>2) Reforço da importância da função de controle desempenhada pelos Conselhos.</p>	Aula expositiva/ Dialogada
----------------------	---	------	--	-------------------------------

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 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 os produtos resultantes do desenvolvimento das três 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 e corresponderá à realização de curso de extensão universitária ou similar, com carga de 40 horas-aula. A ela terão direito o aluno que houver: a) frequentado a pelo menos 75% (setenta por cento) das atividades pedagógicas do curso; e b) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DO PROJETO PEDAGÓGICO

BORDENAVE J, Pereira A. A estratégia de ensino aprendizagem. 26ª 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 (MDS), 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 (MDS), Brasília, 2011.

O SUAS E O BRASIL SEM MISÉRIA.

In: http://www.brasilsemiseração.gov.br/documentos/Cartilha_20X20.pdf

Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2009.

Orientações Técnicas: Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2011.

Orientações Técnicas: Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP) – Serviço especializado para Pessoas em Situação de Rua. Série: SUAS e População de Rua, Vol. III. 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.

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.

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.

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 1.c

CAPACITASUAS

CURSO DE INTRODUÇÃO AO PROVIMENTO DOS SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIOASSISTENCIAIS DO SUAS E À IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DO PLANO BRASIL SEM MISÉRIA

APRESENTAÇÃO

A oferta do Curso de Capacitação para o Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria expressa a responsabilidade compartilhada de gestores de âmbito nacional e estadual em implementar e consolidar o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), garantindo-lhe parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

No contexto de um país de dimensões continentais, o presente Projeto Pedagógico fornece elementos e diretrizes que visam assegurar unidade nacional na execução do curso de capacitação ao qual se refere. Na medida em que se trata de um instrumento de planejamento, sua execução está sujeita a adequações incrementais às especificidades locais e regionais. Não representa, portanto, uma cláusula pétreia ou 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, representará, portanto, 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

- 11. Identificação do Curso**
- 12. Justificativa**
- 13. Objetivos do Curso**
- 14. Público**
- 15. Perspectiva Didático-Pedagógica**
- 16. Matriz Pedagógica**
 - 16.1. Objetivos de Aprendizagem**
 - 16.2. Conteúdos, Enfoques e Carga Horária**
 - 16.3. Atividades Pedagógicas**
 - 16.4. Quadro da Matriz Pedagógica**
- 17. Recursos Pedagógicos**
- 18. Avaliação da Aprendizagem**
- 19. Certificação**
- 20. Referências Bibliográficas do Projeto Pedagógico**

1. IDENTIFICAÇÃO DO CURSO

Nome	Instituição Executora
Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria	A ser selecionada pelos estados, no âmbito do Programa de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS).
Modalidade de Oferta	Carga Horária
Presencial	40 horas

2. JUSTIFICATIVA

O Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria está inserido no escopo do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS).

Sua oferta responde às recentes inflexões conceituais e normativas no campo da assistência social no Brasil, que a alçam ao patamar de direito do cidadão e dever do Estado e a integram e localizam em um sistema de proteção social, exigem revisão e renovação de seu quadro conceitual, dos seus aportes teórico-metodológicos e tático-operativos, bem como à demanda por melhoria na qualidade dos serviços disponibilizados à população e qualificação das ações relacionadas às agendas estratégicas de nível nacional, a exemplo do Plano Brasil Sem Miséria (BSM).

3. OBJETIVOS DO CURSO

GERAL:

- Realizar nivelamento do público elegível quanto aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais e à implementação das ações do Plano Brasil Sem Miséria.

ESPECÍFICOS:

- Realizar nivelamento do público da capacitação quanto ao conhecimento e à compreensão do modelo sistêmico de garantia dos direitos socioassistenciais instituído pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993, e suas atualizações, e consubstanciado no SUAS;
- Oferecer ao público da capacitação os instrumentos conceituais e metodológicos que os capacitem a realizar registro sistemático, reflexão e avaliação quanto a adequação de sua práticas profissionais e processos de trabalho aos princípios e diretrizes do SUAS e às reais necessidades apresentadas pelos usuários e beneficiários dos serviços e benefícios socioassistenciais;

- Realizar nivelamento do público da capacitação quanto ao conhecimento e à compreensão do desenho e dos meios de operacionalização das Agendas Estratégicas de Governo que fazem interface com o SUAS (Plano Brasil Sem Miséria – BSM; Plano “Crack: É possível vencer!”; e Plano “Viver sem Limite”), bem como da sinergia que essa interface gera no fortalecimento do combate à pobreza, aos riscos e às vulnerabilidades sociais.

4. PÚBLICO

Profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos Cras, Creas, Centros Pops, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes. Público dentre o qual será dada prioridade aos profissionais que possuem vínculo formal (efetivo, comissionado ou celetista) com as administrações dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

5. PERSPECTIVA DIDÁTICO-PEDAGÓGICA

A ação de capacitação aqui planejada orienta-se por uma perspectiva didático-pedagógica 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.

O Princípio da Educação Permanente

Entende-se por Educação Permanente o processo de atualização e renovação continua 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 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 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 dos problemas com os quais se deparam. 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 como mediadores da concretização dos serviços e benefícios socioassistenciais. Sendo assim, a promoção de melhorias na qualidade do provimento dos serviços e benefícios do SUAS passa, necessariamente, pela qualificação desses mediadores.

O princípio da educação permanente chama atenção para o fato de que a realização dessas melhorias 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.

Desenvolver 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 ética e política). Restrito à sua dimensão técnica o conceito de competência aplica-se exclusivamente a processos de treinamento e capacitação voltados para o desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas, cujos contexto e significado podem se manter estranhos ao trabalhador sem que isso represente prejuízo para a 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.

Devido às características próprias do trabalho realizado no âmbito do SUAS, pode-se incluí-lo nessa segunda categoria, especialmente no que diz respeito ao trabalho diretamente relacionado ao provimento de serviços e benefícios. Trata-se de um trabalho desenvolvido em contextos socioculturais diversos e com base na relação intersubjetiva envolvendo profissionais e equipes de trabalho, de um lado; e de outro, indivíduos, famílias, coletivos e populações, com perfis diversificados e que apresentam demandas e necessidades também diversificadas. Tais variedade e diversidade de contextos, públicos e objetivos inviabiliza a padronização do trabalho em um único modelo de organização técnica e impõe aos trabalhadores e às equipes de referência a necessidade de uma constante e permanente reflexão quanto à adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais ao contexto sociocultural em que se desenrolam, ao público e à finalidade para os quais se destinam.

Em razão disso, no contexto do SUAS não se trata, portanto, do desenvolvimento de competências meramente técnicas, mas de competências socioprofissionais, ou seja, do desenvolvimento de competências compreendidas na tridimensionalidade técnica, ética e política do conceito. Perspectiva esta assumida pelo curso aqui estruturado.

As Competências socioprofissionais requeridas pelo SUAS

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 quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	<p>Conhecimentos, habilidades e atitudes:</p> <p>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 na sua implementação.</p>
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	<p>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).</p>

COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização.
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe. Resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo.

Sem prejuízo da merecida atenção ao desenvolvimento de competências individuais, incluindo as gerenciais, vale destacar que no âmbito do curso aqui planejado deve ser dada relevância ao desenvolvimento de competências coletivas, por se tratar de uma ação de capacitação dirigida aos trabalhadores envolvidos no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Contexto no qual o trabalho é realizado por equipes multidisciplinares: as chamadas equipes de referência.

Assim, como parte deste curso de capacitação, os processos de trabalho, os contextos de intervenção e as práticas profissionais das equipes de referência e dos profissionais que as compõem podem sem problematizados pelo menos em três direções básicas: **(i)** quanto às formas de interação entre esses diferentes profissionais para a consecução dos objetivos das equipes de trabalho; **(ii)** quanto às formas de interação entre essas equipes/profissionais e os usuários/beneficiários dos serviços e benefícios; e **(iii)** quanto à capacidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais existentes de acolherem as diferentes demandas e necessidades apresentadas pelos usuários e beneficiários do SUAS e a elas responderem adequadamente, na direção da garantia dos direitos sociais demandados.

Considerando que a melhoria na qualidade da oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais passa necessariamente pelo aprimoramento, atualização e qualificação de práticas profissionais e pela reorganização e readequação de processos de trabalho, a ação pedagógica orientada pelos tópicos acima arrolados almeja produzir maior abertura dos capacitandos à necessidade de tal modificação e a estimulá-los na busca pelos meios de sua efetivação. Contribuirá para isso a inserção dos alunos em processos de aprendizagem significativa.

Desenvolver processos de aprendizagem significativa

Por significativo comprehende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando. Via pela qual 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. A segunda condição 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: as experiências de vida e de trabalho do capacitando; seus valores, conhecimentos e habilidades; e 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 perspectiva da educação permanente e que é de vital importância para a promoção da melhoria continua da qualidade da oferta do serviços e benefícios socioassistenciais e da gestão do SUAS.

6. MATRIZ PEDAGÓGICA

Com base na perspectiva didático-pedagógica apresentada no tópico anterior, a ação de capacitação consubstanciada neste Projeto Pedagógico tem sua organização e desenho sistematizados no formato que consta da Matriz Pedagógica abaixo.

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.

Para além da simples definição dos aspectos citados, por meio da 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. Passemos, então, aos elementos da Matriz Pedagógica:

6.1 OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Na Matriz Pedagógica os objetivos de aprendizagem são representados pelas capacidades que se pretende desenvolver junto aos alunos por haverem sido identificadas como necessárias aos trabalhadores que atuam no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Na perspectiva aqui adotada, objetivos de aprendizagem são compreendidos como o elemento central e ordenador de todo o processo pedagógico: do planejamento instrucional, do processo de ensino-aprendizagem, da avaliação da aprendizagem e da 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 dos alunos e de eficácia da capacitação tratam da identificação do grau de realização desses objetivos.

A realização dos objetivos de aprendizagem consiste, portanto, na aquisição pelos alunos das capacidades correspondentes a esses objetivos. Conforme dito anteriormente, conhecimentos, habilidades e atitudes formam o tripé de capacidades constitutivas do conceito de competência. Desse tripé, a ação de capacitação objeto deste Projeto Pedagógico almeja desenvolver fundamentalmente as capacidades relacionadas a conhecimentos e atitudes (e apenas secundariamente a habilidades). É a essas duas capacidades que se referem, portanto, os objetivos de aprendizagem definidos na Matriz Pedagógica.

6.2 CONTEÚDO, ENFOQUE E CARGA HORÁRIA

Os conteúdos que constam da Matriz Pedagógica foram selecionados com base nas competências que se pretende formar junto aos trabalhadores que atuam no provimento dos serviços socioassistenciais. No desenrolar das atividades pedagógicas deve-se tomá-los, portanto, como meios privilegiados para se alcançar os objetivos instrucionais ou, o que dá no mesmo, como instrumentos para o desenvolvimento das capacidades expressas naqueles objetivos.

A Matriz também indica o enfoque pelo qual os conteúdos devem 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 responde ao grau de complexidade do conteúdo a que se refere, ao enfoque a ser dado a esse conteúdo 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 está sujeito a adequações incrementais tendentes a promover uma maior aproximação do planejado às condições reais de execução da capacitação.

6.3 ATIVIDADES PEDAGÓGICAS

Da Matriz Pedagógica constam dois tipos de atividades pedagógicas: Aula Expositiva/Dialogada e Oficina de Aprendizagem. A primeira atividade 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. A segunda atividade, por sua vez, consiste no desenvolvimento de uma ou de um conjunto de dinâmicas e estratégias de trabalho (estudo de caso, resolução de problema, encenação de situação, 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 permitirem 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), ocupam, por assim dizer, o centro da ação de capacitação.

No que pese o fato de a Matriz Pedagógica indicar a realização de Oficinas de Aprendizagem acerca de unidades de conteúdos determinadas, sugere-se a inclusão de atividades similares e com a mesma finalidade em outras unidades de conteúdo sempre que isso seja possível e contribua para a realização dos objetivos de aprendizagem.

6.4 QUADRO DA MATRIZ PEDAGÓGICA

MATRIZ PEDAGÓGICA DO CURSO DE CAPACITAÇÃO PARA O PROVIMENTO DOS SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIOASSISTENCIAIS DO SUAS E IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES DO PLANO BRASIL SEM MISÉRIA					
MÓDULO/UNIDADE	EMENTA	CARGA HORÁRIA	OBJETIVOS INSTRUCIONAIS	ENFOQUE	ATIVIDADES PEDAGÓGICAS
MÓDULO I	A Assistência Social e a Garantia dos Direitos Socioassistenciais por meio do SUAS.	14h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	<p>1.1. A Assistência Social no campo da Seguridade Social;</p> <p>1.2. A especificidade da Assistência Social no contexto do Sistema Brasileiro de Proteção Social (SBPS);</p> <p>1.3. Dimensões territoriais e expressões da pobreza, dos riscos e vulnerabilidades sociais nos estados;</p>	4h	<p>1) Compreender a Assistência Social enquanto política de garantia de direitos assegurados na Constituição de 1988;</p> <p>2) Descrever o campo específico de ação da Política de Assistência Social.</p> <p>3) Identificar as diferentes expressões da pobreza, riscos e vulnerabilidades existentes no território em que atua profissionalmente;</p>	<p>1) O caráter da ruptura promovido pela CF/88 quanto ao SBPS;</p> <p>2) A especificidade da Assistência Social no contexto do SBPS, a partir dasseguranças por ela asseguradas.</p> <p>3) Apresentar dados, suas fontes e o meio de acessá-los, de forma a possibilitar ao capacitando um diagnóstico social da realidade em que atua</p>	Aulas expositivas/ dialogadas

Unidade 2	<p>2.1. As bases de organização e operacionalização do SUAS:</p> <p>a) Conceitos fundamentais, princípios, diretrizes e público;</p> <p>b) Eixos estruturantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descentralização político-administrativa; • Participação e Controle Social; • Centralidade na Família; • Território como base de organização dos serviços; • Rede socioassistencial; • Vigilância Socioassistencial; • Intersetorialidade. <p>c) As Proteções Sociais Básica e Especial: conceitos e equipamento de referência;</p> <p>d) A Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais;</p> <p>e) A operacionalização dos Benefícios Socioassistenciais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Benefício de Prestação Continuada (BPC); • Benefícios Eventuais; 	10h	<p>1) Descrever os princípios, diretrizes e eixos estruturantes do SUAS;</p> <p>2) Descrever a arquitetura organizacional do SUAS;</p> <p>3) Identificar o lugar e a função desempenhada pelas diferentes instâncias e equipamentos do SUAS;</p> <p>4) Descrever os diferentes serviços e benefícios ofertados pelo SUAS, seus públicos e objetivos;</p> <p>5) Compreender as razões e os processos relacionados à gestão integrada dos serviços e benefícios ofertados pelo SUAS.</p>	<p>1) Apresentar os princípios, diretrizes, públicos, eixos estruturantes, arquitetura organizacional, serviços e benefícios ofertados pelo SUAS;</p> <p>2) Apresentar o processo de operacionalização dos benefícios socioassistenciais;</p> <p>3) Apresentar o processo de gestão integrada de serviços e benefícios socioassistenciais.</p>	Aulas expositivas/ dialogadas
------------------	--	-----	--	--	----------------------------------

	<ul style="list-style-type: none">• Transferência de Renda Condicionada (Programa Bolsa Família); <p>f) O Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda;</p>				
--	---	--	--	--	--

MÓDULO II	O Provimento dos Serviços Socioassistenciais: que trabalho é esse?	14h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	<p>1.1. Características e especificidade dos processos de trabalho relacionados à provisão dos serviços socioassistenciais:</p> <p><u>a) O trabalho em equipes de referência;</u></p> <p><u>b) A interdisciplinaridade;</u></p> <p><u>c) A dimensão ética e política da relação entre profissional e usuário;</u></p> <p><u>d) A dimensão técnica da intervenção profissional;</u></p>	2h	<p>1) Identificar as características e especificidades do trabalho social desenvolvido na provisão dos serviços socioassistenciais.</p>	<p>1) As características e especificidades do trabalho social desenvolvido pelos profissionais que atuam diretamente na provisão dos serviços socioassistenciais.</p>	Aula expositiva/dialogada
Unidade 2	<p>2.1. Levantamento realizado pelos capacitandos quanto à prática dos processos de trabalho relacionados ao provimento dos serviços socioassistenciais.</p>	2h	<p>1) Fazer registro sistematizado dos procedimentos adotados em sua prática profissional, no desenvolvimento de suas atividades.</p>	<p>1) Apresentar casos estruturados para análise dos capacitandos;</p> <p>2) Disponibilizar aos capacitandos instrumento estruturado para registro sistematizado dos procedimentos que adotariam em relação a questões críticas do caso analisado.</p>	Oficina de Aprendizagem

<p>Unidade 3</p>	<p>3.2. A Proteção Social Básica - o <u>atendimento e o acompanhamento das famílias e indivíduos em situação de extrema pobreza; em descumprimento de condicionalidades; em situação de trabalho infantil; e beneficiárias do BPC</u>: processo de trabalho, dimensão ética, registros necessários;</p> <p>3.3. A Proteção Social Especial – o <u>atendimento e o acompanhamento de famílias e indivíduos em situação de violência e violação de direitos (crianças; adolescentes; jovens; mulheres; idosos; pessoas com deficiência; população de rua; e vítimas de discriminação)</u>: processos de trabalho, dimensão ética, registros necessários;</p>	<p>6h</p>	<p>1) Descrever os processos de trabalho relacionados ao provimento dos serviços socioassistenciais;</p> <p>2) Relacionar os tipos de registros necessários e definir a finalidade e utilidade desses registros;</p> <p>3) Compreender a dimensão ética envolvida nesses processos de trabalho e descrever os efeitos práticos da sua inobservância quanto à qualidade do serviço ofertado, alcance dos resultados esperados, e garantia dos direitos do usuário.</p>	<p>1) Processos de trabalho relacionados ao provimento do PAIF, PAEFI e Serviços Volantes;</p> <p>2) Registros relacionados ao provimento do PAIF, PAEFI e Serviços Volantes: cuidados, importância, finalidade e utilidade desses registros;</p> <p>3) Exemplificar os efeitos práticos da inobservância da ética no provimento do PAIF, PAEFI e Serviços Volantes para a qualidade do serviço ofertado, alcance dos resultados esperados, e garantia dos direitos do usuário.</p>	<p>Aulas expositivas/ dialogada</p>

Unidade 4	4.1. Reflexão sobre a prática dos processos de trabalho relacionados ao provimento dos serviços socioassistenciais.	4h	<p>1) Problematizar e avaliar a pertinência e a adequação dos procedimentos de trabalho adotados relativamente ao acolhimento e à garantia de direitos dos usuários.</p>	<p>1) Com base nos registros sistematizados resultante da Oficina de Aprendizagem 1 levar o aluno a problematizar e avaliar a pertinência e a adequação dos procedimentos de trabalho adotados relativamente ao acolhimento e à garantia de direitos dos usuários.</p>	Oficina de Aprendizagem
------------------	---	----	--	--	-------------------------

MÓDULO III	O SUAS e as Agendas Estratégicas de Governo: o fortalecimento do combate à pobreza, aos riscos e às vulnerabilidades sociais.	12h	A adequada assimilação do conteúdo permitirá ao aluno:	Direcionamento a ser dado ao trabalho com os conteúdos:	
Unidade 1	1.1. As Agendas Estratégicas de Governo como meios de integração de esforços no combate à pobreza, riscos e vulnerabilidades sociais.	2h	1) Compreender a importância da integração de políticas públicas sociais para o combate da pobreza, riscos e vulnerabilidades sociais.	1) Apresentar os Planos Estratégicos de Governo como meios de integração e fortalecimento das políticas públicas sociais para superação da pobreza, das formas de vulnerabilidade e dos riscos sociais identificados.	Aula expositiva/aula dialogada

Unidade 2	<p>2.1. O “Plano Brasil Sem Miséria” (BSM);</p> <p>2.2. A operacionalização das ações do BSM integradas aos serviços e benefícios do SUAS;</p>	6h	<p>1) Descrever o desenho, justificativa, objetivos e metas do BSM;</p> <p>2) Compreender o processo de operacionalização de ações do BSM pelo SUAS.</p>	1) Apresentar o desenho, justificativa, objetivos e metas do BSM; <p>2) Problematizar a operacionalização das ações do BSM pelo SUAS como oportunidade de fortalecimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, especialmente os Serviços Volantes, o Bolsa Família e o BPC.</p>	Aula expositiva/diálogada
Unidade 3	<p>3.1. O Plano “Crack: É possível vencer!”;</p> <p>3.2. A operacionalização de ações da agenda de enfrentamento ao Crack e outras drogas pelo SUAS;</p>	2	<p>1) Descrever o desenho, justificativa, objetivos e metas do Plano “Crack: É possível vencer!”;</p> <p>2) Compreender o processo de operacionalização pelo SUAS das ações do Plano “Crack: É possível vencer!”.</p>	1) Apresentar o desenho, justificativa, objetivos e metas do Plano “Crack: É possível vencer!”; <p>2) Problematizar a operacionalização das ações do Plano “Crack: É possível vencer!” pelo SUAS, como oportunidade de fortalecimento dos</p>	Aula expositiva/diálogada

				serviços socioassistenciais.	
Unidade 4	4.1. O Plano Nacional da Pessoa com Deficiência: “Viver sem Limite”; 4.2. A operacionalização de ações do Plano “Viver sem Limite” pelo SUAS	2h	1. Descrever o desenho, justificativa, objetivos e metas do Plano “Viver sem Limite”; 2) Compreender o processo de operacionalização de ações do Plano “Viver sem Limite” pelo SUAS.	1) Apresentar o desenho, justificativa, objetivos e metas do Plano “Viver sem Limite”; 2) Problematizar a operacionalização das ações do Plano “Viver sem Limite” pelo SUAS como oportunidade de fortalecimento dos serviços socioassistenciais.	Aula expositiva/ dialogada

7. RECURSOS INSTRUCIONAIS

Cabe à instituição executoras 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 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 os produtos resultantes do desenvolvimento das duas Oficinas de Aprendizagem indicadas no Quadro da Matriz Pedagógica do Curso: 1) o registro sistematizado dos procedimentos adotados pelos alunos em sua prática profissional, no desenvolvimento de suas atividades; e 2) registro da problematização e avaliação realizada pelos alunos quanto à pertinência e adequação dos procedimentos de trabalho adotados relativamente ao acolhimento e à garantia de direitos dos usuários.

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 e corresponderá à realização de curso de extensão universitária ou similar, com carga de 40 horas-aula. A ela terão direito o aluno que houver: i) freqüentado a pelo menos 75% (setenta por cento) das atividades pedagógicas do curso, e ii) concluído o curso com aproveitamento satisfatório.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS DO PROJETO PEDAGÓGICO

- BORDENAVE J, Pereira A. A estratégia de ensino aprendizagem. 26ª 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 (MDS), 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 (MDS), Brasília, 2011.
- O SUAS E O BRASIL SEM MISÉRIA.
- In: http://www.brasilsemmiseria.gov.br/documentos/Cartilha_20X20.pdf

Orientações Técnicas: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2009.

Orientações Técnicas: Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2011.

Orientações Técnicas: Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP) – Serviço especializado para Pessoas em Situação de Rua. Série: SUAS e População de Rua, Vol. III. 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.

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).