

Anexo II da Ata CIB/SC nº 01 de 15 de fevereiro de 2012.

Anexo da Resolução CIB/SC nº 06 de 015 de fevereiro de 2012 da CIB/SC.

GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA
SECRETARIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL, TRABALHO E HABITAÇÃO
DIRETORIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PLANO ESTADUAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS

SANTA CATARINA, 2012

Governador do Estado de Santa Catarina

João Raimundo Colombo

Secretário de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação

Antônio Serafim Venzom

Diretora de Assistência Social

Dalila Maria Pedrini

Gerente de Gestão da Política de Assistência Social.

Cleverton Cidiclei Maciel

Gerente de Proteção Social Básica

Carolina de Corrêa Marques

Gerente de Proteção Social Especial

Úrsula Lehmkul Carreirão

Gerente de Pactuação e Deliberação do SUAS

Neiva Maria dos Santos Miguel

Gerente de Monitoramento e Avaliação do SUAS

Sidiney Rodrigues

Gerente de Comunicação e Publicização do SUAS

Jamille Borges

Assessora
Nilda D'Agostini Paula

SUMÁRIO

1. RESOLUÇÃO CEAS/SC.....	04
2. APRESENTAÇÃO.....	08
3. INTRODUÇÃO.....	11
4. DIRETRIZES.....	14
5. DIAGNÓSTICO.....	14
6. OBJETIVO.....	25
7. PÚBLICO ALVO.....	25
8. FUNDAMENTOS METODOLÓGICO.....	26
9. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO.....	28
10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	43
11. RESPONSÁVEIS.....	45

12. PLANO OPERACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS 2012.....	46
13. REFERÊNCIAS.....	49

RESOLUÇÃO Nº 03, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2012

Aprova o Plano Estadual de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, para o exercício do ano de 2012.

O Conselho Estadual de Assistência Social de Santa Catarina – CEAS/SC, em Reunião Plenária Extraordinária realizada no dia 27 de fevereiro de 2012, no uso da competência que lhe confere a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS e a Lei Estadual nº 10.037, de 26 de dezembro de 1995, que dispõe sobre a organização da assistência social no Estado e institui o Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS/SC e;

Considerando o Inciso V, do Artigo 6º da Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS, incluído pela Lei nº 12.435/2011, no que tange a implementação da gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social;

Considerando que a União, os Estados e o Distrito Federal devem elaborar Planos Anuais de Capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores e deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social, conforme estabelece a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS;

Considerando que a capacitação dos trabalhadores da área da assistência social deve ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública;

Considerando que a capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da assistência social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não governamentais integrantes da rede socioassistencial e conselheiros;

Considerando a Resolução nº6, de 15 de fevereiro de 2012, da Comissão Intergestores Bipartite – CIB/SC que pactua o Plano Estadual de Capacitação do SUAS, no Estado de Santa Catarina, para o exercício do ano de 2012;

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Estadual de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, para o exercício do ano de 2012.

Parágrafo Único O anexo do Plano de Capacitação do SUAS, do Estado de Santa Catarina é parte integrante desta Resolução.

Art. 2º Requerer ao Executivo Estadual e ao Órgão Gestor da Assistência Social avanços na discussão e encaminhamentos acerca da constituição de uma Secretaria específica de Assistência Social, com infra-estrutura adequada e quadro de recursos humanos necessários à gestão estadual, nos moldes de um *Comando Único*, conforme as regulamentações relativas à Política Nacional de Assistência Social – PNAS.

Art. 3º Estabelecer, no âmbito do CEAS/SC, por meio da Comissão da Política de Assistência Social, a instituição de um Plano de Acompanhamento ao Plano Estadual de Capacitação do SUAS.

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

MARLIANGE DA SILVA

Presidente em Exercício do CEAS/SC

2.APRESENTAÇÃO

É com imensa satisfação que apresentamos o **Plano Estadual de Capacitação do SUAS de Santa Catarina (PEC/SC)**.

Resultado do empenho conjunto da equipe da Diretoria de Assistência Social (DIAS) desta Secretaria, o Plano Estadual de Capacitação do SUAS de SC (PEC/SC) busca ser um significativo avanço na consolidação e expansão da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no Estado.

Um Plano de Capacitação para os diversos atores da Política de Assistência Social já fora anunciado na PNAS e na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB/RH/SUAS).

O Processo de elaboração nos Estados foi desencadeado em 2011 pelo MDS. Nosso estado engajou-se desde o início com o compromisso de dar-lhe um caráter democrático e participativo, conforme as orientações do MDS e princípios da atual gestão da DIAS.

Assim, procedeu-se à construção do PEC/SC, sob a coordenação técnica da Gerência de Gestão da Política de Assistência Social (GEPAS) e, posteriormente, contando com assessoria técnica contratada para este fim. Tal processo desenvolveu-se considerando primordialmente o diagnóstico da realidade do trabalho na Assistência Social de nosso Estado e os indicativos e orientações da Política Nacional de Capacitação do SUAS.

O PEC-SC vem ao encontro do objetivo maior da Gestão do Trabalho na Assistência Social, como questão estratégica para implementação do SUAS. Como preceitua a NOB/RH/SUAS *“a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores”*, sendo a educação permanente a centralidade para tal.

É nosso desejo que este **PEC** seja um instrumento de valorização de todos os sujeitos que atuam na Assistência Social em SC, enquanto mediadores dos Direitos Socioassistenciais.

Antonio Serafim Venzom

Secretário de Estado de Assistência Social Trabalho e Habitação

3.INTRODUÇÃO

A Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) foi colocada em pauta com a aprovação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB/RH/SUAS, 2006) pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). A Política Nacional de Assistência Social já recomendava a necessidade desta iniciativa.

Os Planos Estaduais de Capacitação do SUAS (PEC/SUAS), fazem parte deste processo, enfocando a importância de todos os atores desta política pública, como mediadores dos direitos.

Dentre os indicativos e recomendações, a atenção para a forma democrática e participativa na elaboração do Plano Estadual de Capacitação do SUAS – PEC/SUAS foi primordial, considerando e reconhecendo as características locais de cada unidade da federação.

Cabe ressaltar que em SC no ano de 2011 desencadeou-se o processo de estruturação da gestão do trabalho no SUAS e da capacitação com caráter permanente, por meio da DIAS/SST. Este processo vem apontando a necessidade de maior aporte de recursos financeiros para as capacitações, assim como a necessária ampliação do contingente de trabalhadores na Diretoria de Assistência Social da SST e nos municípios, e assim possibilitar o atendimento com qualidade das demandas que se apresentam à Política de Assistência Social no Estado.

Com a recente criação do Grupo de Referência da Gestão do Trabalho, sob a coordenação do GEPAS, projeta-se o alinhamento e a interlocução permanente com estas demandas.

Permanece o desafio de implementar a cultura de responsabilidade do ente estadual em assumir tal coordenação e disponibilizar as condições efetivas para execução do PEC/SC.

O diagnóstico sobre a gestão do trabalho em SC, demandas e expectativas dos trabalhadores, que será apresentado mais adiante, chama atenção em diversas e relevantes questões e sua elaboração fundamentou-se:

- a) nos sistemas nacionais como Censo SUAS e CADSUAS, considerando não haver uma pesquisa a respeito e a impossibilidade de fazê-la neste momento;
- b) nas informações de setor de Recursos Humanos da SST;
- c) no relatório de capacitações recentes de iniciativa estadual;
- d) nos documentos como o “*Programa de Capacitação para Articuladores em Políticas Sociais Públicas – Tecendo Cidadania*”;
- e) no *Pacto de Aprimoramento da Gestão do Estado de Santa Catarina - Quadriênio 2011-2014*;
- f) nos Relatórios das Conferências Estaduais de AS dos anos anteriores;
- g) na sistematização do “*Subtema 1 – Estratégias para a Estruturação da Gestão do Trabalho no SUAS*” informado pelos municípios por ocasião das Conferências Municipais de Assistência Social 2011;
- h) no Relatório da VIII Conferência Estadual de Assistência Social, dentre outros documentos.

Mesmo considerando o grande número e a riqueza de informações colhidas nos eventos acima citados, mormente as Capacitações realizadas pela DIAS, e nas propostas de todos os municípios catarinenses no Processo da VIII Conferência de Assistência Social, somaram-se algumas outras iniciativas. Foram projetados alguns encontros com os segmentos responsáveis e/ou parceiros no processo de elaboração do PEC-SC, assim estruturados:

- Encontros/oficinas de trabalho com a equipe da Gerência de Gestão da Política de Assistência Social e com toda a equipe da DIAS;
- Encontro com representantes dos setores públicos e privados de interface com a formação/capacitação técnica – FECAM/EGEM, Instituições de Ensino Superior, públicas e privadas, representantes do CEAS, representantes do Fórum Estadual de Entidades Beneficentes, Fórum Estadual Permanente dos Trabalhadores do SUAS, Conselhos Profissionais (CRESS, CRP, Associação dos Profissionais de Pedagogia).

- Levantamento sobre as demandas e expectativas de modalidades, temas e conteúdos para estruturar os programas de capacitação continuada.

Por fim, apresentação e discussão com as instâncias estaduais co-responsáveis com o órgão gestor pelas decisões da assistência social, como a Comissão Intergestores Bipartite (CIB/SC) e o Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS/SC).

O diagnóstico da realidade do trabalho no SUAS em SC, fundamenta e é propulsor do PEC a ser concretizado no Estado.

O PEC proporciona a riqueza de possibilidades expressas nele e o engajamento de diversos atores para transformar num mutirão de estudos aprofundados e articulados com os desafios da prática profissional. Esta vinculação forte das experiências e vivências, refletidas coletivamente com os pares da Assistência Social, certamente farão brotar criativas inovações, reordenamentos, expansões, qualificação de serviços, e cada vez mais compromissos éticos com os usuários de SC.

4.DIRETRIZES

A fundamentação legal parte da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei Federal Nº8.742/93, consolidada pela aprovação da Lei Federal Nº12.435/2011, e demais desdobramentos teórico-legais citados no decorrer do presente documento e utilizados na prática cotidiana desta política pública.

Nas Conferências e em outros fóruns de debates e de estudos, a temática referente aos recursos humanos no SUAS tem sido apontada como condição precípua para o desenvolvimento da política de Assistência Social, diante das adversidades e constantes transformações no mundo do trabalho.

Ao se contemplar a importância dos recursos humanos, emerge a necessidade de reconfiguração da gestão do trabalho e da formação dos trabalhadores como área estratégica. Portanto, parte-se da valorização e da qualificação dos trabalhadores como fator prioritário, tal qual prevê a NOB-RH/SUAS aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por meio da Resolução CNAS nº 269/2006.

Assim, o PEC/SUAS fundamenta-se na NOB-RH/SUAS com vistas à consolidação e a expansão da Assistência Social como uma política pública em SC.

As diretrizes para o PEC/SC estão assim definidas:

- capacitação compreendida como educação permanente, contínua, participativa e sistemática;
- capacitação permanente como base para a qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios, como condição essencial para a consolidação do SUAS;
- capacitação visando à produção e difusão do conhecimento direcionado ao desenvolvimento das habilidades técnico-operacionais, gerenciais, à efetivação do controle social e a conquista da autonomia dos usuários;

- coordenação do *Plano Estadual de Capacitação* de competência do governo estadual buscando parcerias para sua execução.
- financiamento do PEC a ser partilhado entre Estado, municípios e busca de outras fontes.
- participação nas capacitações vinculadas às progressões e ganhos financeiros na carreira dos trabalhadores, não implicando em prejuízo dos vencimentos.
- ofertas de condições objetivas para o acesso às capacitações com liberação, custeio das despesas, estímulo e motivação;
- diagnóstico permanentemente atualizado, identificando o perfil e as demandas dos trabalhadores, gestores governamentais e das entidades socioassistenciais e de conselheiros da assistência social;
- elaboração de roteiros formativos a serem percorridos pelos trabalhadores durante toda a sua carreira profissional, considerando suas aptidões, interesses e as necessidades do SUAS em SC;
- garantia da abrangência do PEC/SUAS/SC contemplando todos os sujeitos na consolidação do SUAS quais sejam: gestores/as, trabalhadores/as, técnicos e administrativos, conselheiros/as, entidades da rede socioassistencial, técnicos das políticas de interface com a assistência social;
- descentralização, respeitadas e valorizadas as diversidades e as características regionalizadas, observando, entretanto, o mesmo direcionamento em termos de conteúdo e da carga horária;
- valorização das experiências acumuladas e respeito aos diferentes níveis e modalidades.
- vinculação entre a produção de conhecimento (capacitação) e o registro e publicação das experiências e conteúdos, pelos trabalhadores envolvidos;
- combinação de cursos presenciais, à distância, intercâmbio de experiências, grupos de estudos, atividades culturais complementares,

entre outras estratégias que possam contribuir com a formação integral dos trabalhadores da assistência social;

- articulação com as iniciativas federais e intercâmbio com outros Estados, especialmente da região Sul do Brasil.
- uso de novas tecnologias como ferramentas para o aprimoramento dos serviços socioassistenciais;
- incorporação de técnicas pedagógicas que aliem a produção de conhecimento pela reflexão e por vivências empíricas, valorizando a ludicidade como estratégia de aprendizagem.

5. DIAGNÓSTICO

Diante das novas formas de organização e de gestão da Assistência Social brasileira, emergem demandas de formação com vistas à qualificação técnico-política dos trabalhadores da rede pública, das entidades socioassistenciais, dos gestores, dos usuários e dos conselheiros para a implementação do SUAS.

Dentre as diretrizes da política de capacitação, entende-se por referência para os planos de capacitação a estruturação de diagnósticos com a sinalização das necessidades, do perfil dos trabalhadores, assim como a definição das formas de monitoramento e de avaliação.

A elaboração deste diagnóstico preliminar ancora-se nos aspectos mencionados referenciando-se nos dados do CensoSUAS 2011, nos documentos e informações da Diretoria de Assistência Social - DIAS/SST e no Relatório da VIII Conferência Estadual de Assistência Social, elaborado a partir do Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS.

Como ponto de partida, a experiência da DIAS ao longo do ano de 2011 com as atividades de monitoramento, de capacitação, de orientação técnica aos municípios permitiram à equipe técnica acessar informações acerca da realidade dos municípios e da gestão local do SUAS. Destarte, tais ações impulsionaram a sistematização de informações e dos dados relacionados à gestão do trabalho e da assistência social no Estado.

Esta coleta de informações vem permitindo a recuperação histórica do processo de implementação do SUAS em Santa Catarina e subsidiando importantes passos e atos pertinentes à assistência social no Estado (como o Plano de Providências, o Pacto de aprimoramento de gestão, a organização da Conferência Estadual de Assistência Social e as demais ações formativas gerenciadas pela DIAS).

Para descortinar o universo de trabalhadores catarinenses no SUAS, considerando a ausência de pesquisas neste campo, tem-se por referência os dados

do Censo SUAS¹ relativos ao ano de 2011, conforme acesso a base de dados em 07 de fevereiro de 2012, por meio das planilhas ofertadas pelo Painel “Gerente Estadual” do Sistema de Gestão do Censo SUAS.

Os dados apontam o cenário que subsidia e direciona o PEC/SUAS. Partindo da gestão da Assistência Social, dentre os municípios que se encontram no nível de gestão inicial² é destaque o número insuficiente de trabalhadores, assim como a ausência de estrutura da política para a gestão do SUAS e o necessário processo de formação dos trabalhadores, conforme prescreve a legislação vigente.

Atualmente Santa Catarina apresenta o seguinte cenário no que se refere aos níveis de Gestão da Assistência Social:

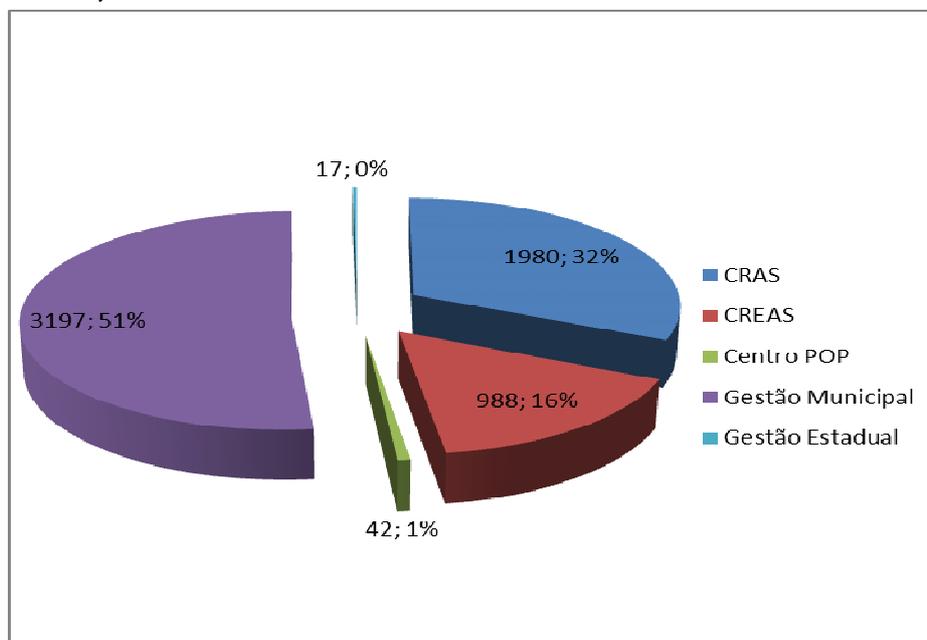
Municípios em Gestão Inicial – 23;

Municípios em Gestão Básica – 248;

Municípios em Gestão Plena – 22.

Gráfico nº1

Trabalhadores distribuídos por Gestão Estadual, Gestão Municipal, CRAS, CREAS e Centro POP.



¹ Estabelecido pela Resolução Nº01/2007 da Comissão Intergestores Tripartite (CIT).

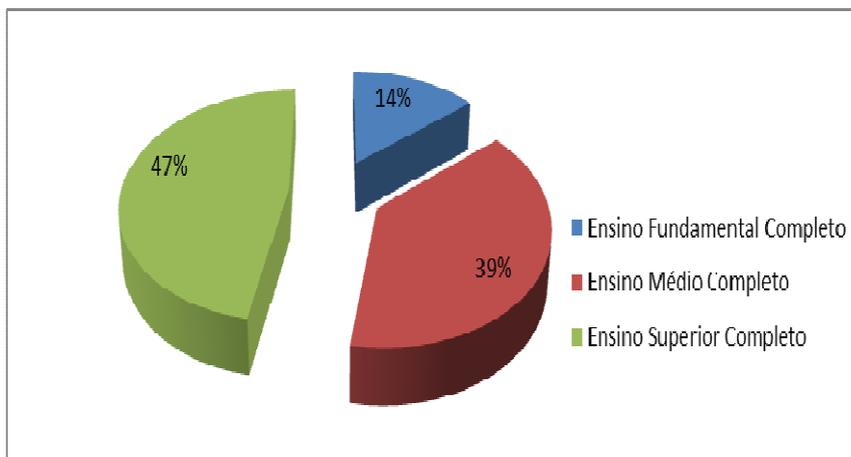
² Dados da Gerência de Gestão da Política de Assistência Social da DIAS/SST em setembro de 2011.

Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Em relação a gestão do trabalho, de acordo com o Censo/SUAS, em 2011 SC registrou 6.224 trabalhadores na Assistência Social, assim distribuídos: 17 na gestão estadual; 3.197 na gestão municipal; 1980 no CRAS; 988 no CREAS e 42 no Centro POP.

Gráfico nº 2

Trabalhadores do Órgão Gestor Municipal do SUAS, Escolaridade, 2011.

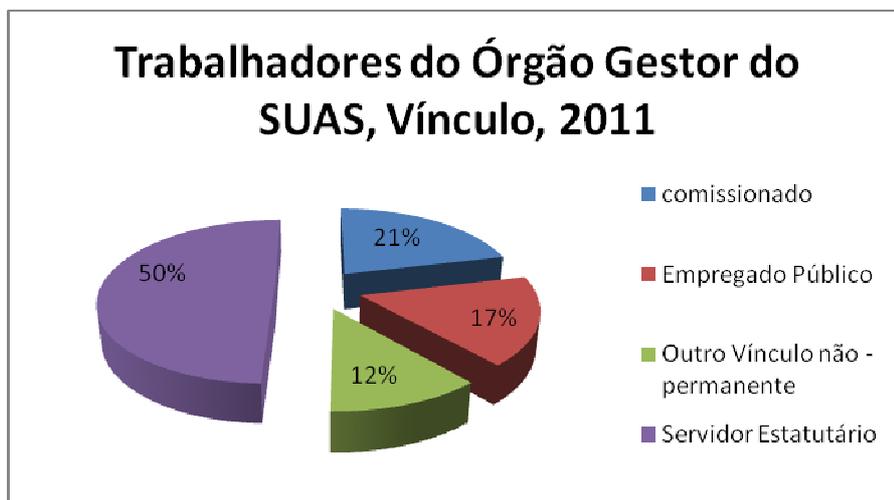


Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011. GEMAV/SST/DIAS, Acesso em 07/02/2012.

Os dados relacionados ao órgão gestor municipal do SUAS, quanto a escolaridade, apontam que dos 3.197 trabalhadores, 1.510 possuem ensino superior completo, num percentual de 47%, 1.230 possuem ensino médio completo e 457 completaram o ensino fundamental, totalizando 53% de trabalhadores sem nível superior. Estes dados demonstram a insuficiência de quadros técnicos de nível superior no órgão gestor do SUAS, indicando não somente a necessidade de ampliação do número de trabalhadores, mas também a qualificação profissional para os trabalhadores que atuam no órgão gestor, e ainda dos gestores. Os patamares de formação deverão contemplar os níveis de escolaridade e as disparidades entre a escolaridade, a função e responsabilidade diante da gestão do SUAS.

Gráfico nº 3

Trabalhadores do Órgão Gestor Municipal do SUAS, Vínculo, 2011



Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Quanto ao vínculo do órgão gestor do SUAS, constata-se que dos 3.197 trabalhadores, 1584, ou seja, 50% dos trabalhadores apresentam vínculo de servidor público estatutário, seguido de 679 trabalhadores com cargo comissionado e 555 com emprego público, por se tratar de vínculo celetista em administrações municipais. Se reunir os dados de vínculo estatutário e celetista em administração pública, a totalidade de trabalhadores com vinculação à administração pública chega a 67% dos trabalhadores em SC ainda que parte destes não tenham vínculo efetivo. Diante deste somatório, é premente a ampliação do percentual de trabalhadores no órgão gestor com vínculo permanente. Cabe lembrar que a NOB-RH/SUAS prescreve o planejamento para o ingresso de pessoal com os respectivos quantitativos, assim como a realização de concurso público para a contratação e manutenção do quadro de pessoal.

Gráfico nº 4

Trabalhadores do Órgão Gestor Municipal do SUAS, Formação, 2011.



Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Ao analisar a formação dos trabalhadores de maior predominância no órgão gestor municipal, este apresenta o total de 3.197 trabalhadores, sendo 1.190 Assistentes Sociais, 580 Psicólogos e 530 Pedagogos.

Tabela nº 1: Trabalhadores que compõem CRAS, CREAS e Centro POP em SC por sexo, 2011

Equipamentos de Referência	Número de Trabalhadores nos equipamentos CRAS, CREAS e Centro POP	Feminino	Masculino
CRAS	1980	1.749	186
CREAS	988	835	153
Centro POP	42	19	23
Total	3.010	2.603	362

Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Verifica-se que há 3.010 trabalhadores em equipamentos de referência com atuação na proteção social básica e proteção social especial. Se considerarmos a distribuição deles nos 293 municípios do Estado é possível afirmar que existe uma defasagem entre o número de trabalhadores em relação ao número de municípios uma vez que devem ser considerados o número mínimo nas equipes e os portes dos municípios catarinenses. O que significa dizer que a consolidação do SUAS exige maior investimento em recursos humanos tanto na ampliação do atual quadro de trabalhadores, quanto no processo de qualificação e de formação permanente.

Tabela nº 2: Trabalhadores que compõe CRAS e CREAS em SC por Escolaridade, 2011

Escolaridade	Trabalhadores CRAS/CREAS	%	Trabalhadores CRAS	%	Trabalhadores CREAS	%
Ensino Fundamental Incompleto	76	2,6%	54	2,7%	22	2,2%
Ensino Fundamental Completo	144	4,9%	84	4,3%	60	6,1%
Ensino Médio Incompleto	61	2,1%	55	2,8%	6	0,6%
Ensino Médio Completo	574	19,3%	414	21,0%	160	16,2%
Nível Superior Incompleto	221	7,4%	179	9,1%	42	4,3%
Nível Superior Completo	1252	42,2%	834	42,2%	418	42,3%
Especialização	584	19,7%	325	16,5%	259	26,2%
Mestrado	46	1,5%	28	1,4%	18	1,8%
Doutorado	3	0,1%	1	0,1%	2	0,2%
Sem escolaridade	2	0,1%	1	0,1%	1	0,1%
Total	2963		1975		988	

Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Os trabalhadores que compõe CRAS e CREAS em SC por escolaridade no ano de 2011 apontam um percentual de 63,7% de trabalhadores com nível superior completo e 36,3% de trabalhadores com escolaridade igual ou anterior ao ensino

médio. Porém, há uma oscilação entre os dados de escolaridade ao abordarmos em separado os dados do CRAS, com 60% de trabalhadores com nível superior completo e 71% de trabalhadores do CREAS. Ao considerarmos que a oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial deve ancorar-se em equipes de referência, cabe a reflexão sobre a ampliação do quadro de técnicos do SUAS acompanhados de processos formativos permanentes. Os níveis de escolaridade serão relevantes na abordagem e definição do acesso dos trabalhadores aos diferentes patamares de formação.

Tabela nº 3 - Vínculo Empregatício Trabalhadores dos CRAS, CREAS e Centro POP, 2011

Equipamentos de Referência	Número de Trabalhadores nos equipamentos CRAS, CREAS e Centro POP
Comissionado	231
Empregado Público	355
Outro Vínculo não Permanente	127
Sem Vínculo	15
Servidor Temporário	544
Servidor Estatutário	1488
Terceirizado	173
Trabalhador de Empresa/Cooperativa	34
Voluntário	1
Total	2968

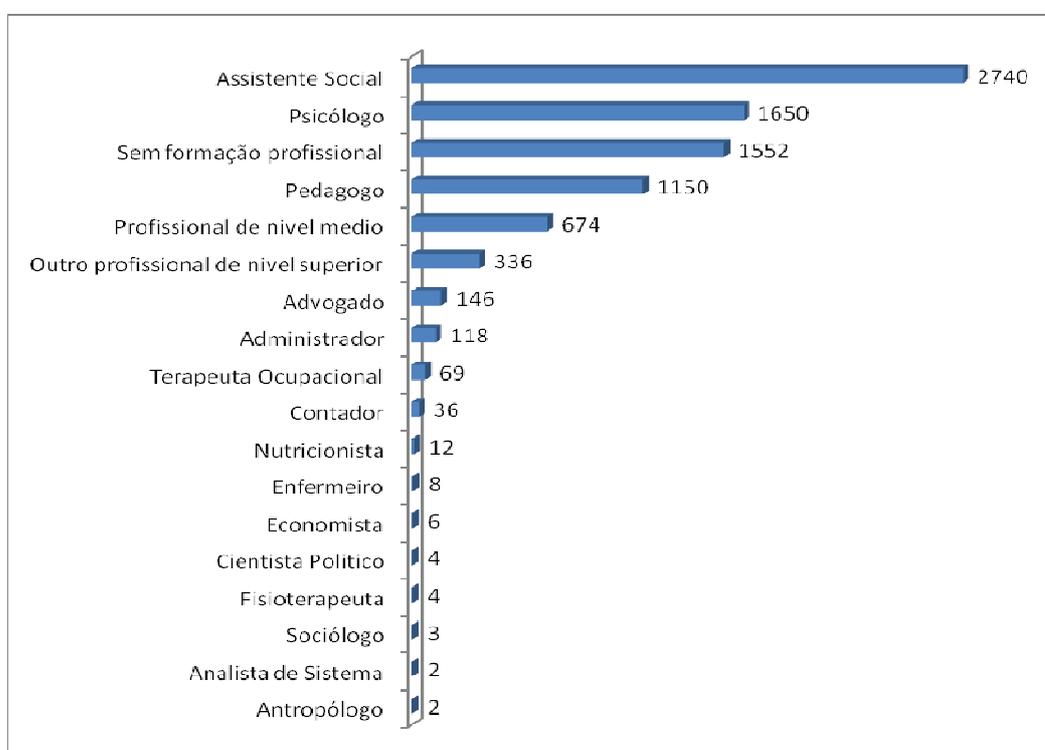
Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

A tabela nº 3 apresenta o vínculo dos trabalhadores do CRAS e CREAS com um total de 2.968 trabalhadores. Destes, 1.488 em regime estatutário e/ou efetivo, correspondendo a 50% dos trabalhadores. Outros 355 trabalhadores tem vínculo celetista com as administrações municipais – empregado público, o que representa 12%. Do total dos trabalhadores, 1.125, ou seja, 37% apresentam vínculo temporário de trabalho, sendo que 16 trabalhadores (1%) não tem nenhum vínculo de trabalho.

Apenas 50% do total de trabalhadores apresentam vínculo efetivo de trabalho, sendo que a totalidade tem a responsabilidade da execução dos serviços socioassistenciais de básica, média e alta complexidade com vinculação direta à população usuária. Os dados reafirmam as relações precarizadas no mundo do

trabalho e o impacto destas na assistência social com vínculos temporários, terceirizados ou mesmo a ausência de vínculos. A NOB-RH/SUAS contempla indicativos de superação das condições precárias nas relação de trabalho ao tratar da *substituição de profissionais terceirizados*, assim como a determinação do *plano de ingresso dos trabalhadores* e da contratação por meio de concurso público para a manutenção do quadro de pessoal. Concomitantemente ao ingresso do trabalhador no SUAS, plano de carreira, condições adequadas de trabalho, a NOB-RH/SUAS prevê *mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras*, processos que guardam estreita relação com a formação permanente dos trabalhadores.

Gráfico nº 4 - Trabalhadores SUAS em SC por formação



Fonte: Dados Preliminares do CensoSUAS-2011, GEMAV/DIAS/SST, Acesso em 07/02/2012.

Estes dados apontam a predominância das três formações referenciadas por meio da Resolução nº 17/CNAS, que reconhece as categorias profissionais de nível superior e ratifica a NOB-RH/SUAS. A formação de nível superior em áreas de referência para a atuação na assistência social não assegura a necessária qualificação profissional e o aporte de conhecimentos inerentes à dinâmica da política de assistência social, conforme prescreve as recentes normativas e PNAS/

SUAS. Neste sentido e considerando a prerrogativa da educação permanente, cabe a indicação de processos formativos que incorporem tal realidade partindo das distinções e diferentes demandas por proteção social e níveis de complexidade.

Como indicado anteriormente, não há dados suficientes para a realização de um diagnóstico completo. Faltam muitos dados, como por exemplo, a respeito do tempo de exercício profissional dos trabalhadores na assistência social; a participação anterior ou não em cursos do SUAS, entre outros. Sem dúvida esta realidade corrobora na necessidade da continuidade do diagnóstico permanente.

Outra importante fonte de dados que subsidia a elaboração do presente PEC SUAS é o Relatório da VIII Conferência Estadual de Assistência Social, cujo conteúdo traz as deliberações inerentes às Conferências Municipais e Estadual da Assistência Social. O relatório foi elaborado pelo Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS, destacando o tema das Conferências: *“Consolidar o SUAS e valorizar seus trabalhadores”*. As Conferências possibilitaram um amplo debate sobre a gestão do SUAS e a valorização dos recursos humanos no processo de efetivação da política de Assistência Social. Referido debate culmina com a realização da Conferência Estadual de Assistência Social, a socialização das demandas e posterior deliberações que envolvem toda a rede SUAS em SC.

De acordo com o relatório CEAS, 205 municípios realizaram Conferências Municipais no ano de 2011, apresentando as demandas de capacitação dos municípios catarinenses somando 908 deliberações, assim distribuídas: 289 deliberações voltadas à temática *‘estratégias para a estruturação da gestão do trabalho do SUAS’*; 155 deliberações focalizando o *‘reordenamento e qualificação dos serviços socioassistenciais’*; 300 deliberações sobre o *‘fortalecimento da participação e do controle social’*; 164 deliberações sobre *‘a centralidade do SUAS na erradicação da extrema pobreza no Brasil’*.

O relatório das deliberações das Conferências Municipais da Assistência Social aborda a capacitação como *ferramenta para aprimorar a implementação do SUAS, qualificando gestores e valorizando seus trabalhadores, conselheiros, usuários e entidades prestadoras de serviços socioassistenciais; a necessidade de capacitação continuada e permanente como chave para a qualificação dos serviços*

prestados pelos municípios à população (preocupação com a oferta qualificada); capacitação descentralizada/regionalizada; a responsabilidade das três esferas de governo e, por fim; a “importância de capacitar e qualificar os técnicos estaduais (SST e SDRs) para melhorar a assessoria técnica aos municípios’.

A Conferência Estadual de Assistência Social, realizada em outubro de 2011, contou com a presença de 888 participantes de 197 municípios, sendo 143 de pequeno porte I, 28 de pequeno porte II, 14 de médio porte e 12 de grande porte.

As deliberações da Conferência Estadual de Assistência Social em relação à gestão do trabalho e à capacitação tratam da *elaboração e implementação do plano municipal, estadual e nacional de capacitação para os trabalhadores do SUAS, garantindo capacitação continuada e articulada às demais políticas intersetoriais, com o co-financiamento das três esferas de governo*”(...) *co-financiamento das três esferas de governo para a adequação e ampliação das equipes do órgão gestor e de referência dos serviços socioassistenciais através da realização de concurso público, bem como a elaboração de Plano de Carreira, Cargos e Salários, com instalação de ‘Mesa de Negociação Permanente’ com participação paritária de membros do governo e dos trabalhadores” (2011; p.43).* Deliberações que convergem com os dados do CensoSUAS, que denotam o insuficiente número de atores vinculados à implementação do SUAS. É importante destacar que, concomitantemente à necessidade da ampliação dos recursos humanos, a Conferência delibera pela capacitação estruturada mediante um plano, com a demonstração da forte preocupação com a qualidade dos serviços prestados.

O subtema 2 da Conferência Estadual tratou do reordenamento e qualificação dos serviços socioassistenciais, com destaque para *‘o reordenamento preconizado pela Lei 12.435/2011 e pela Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, especialmente em relação ao CRAS/PAIF, CREAS, Alta Complexidade, proteção em situação de calamidade pública e de emergência, bem como àqueles relativos a programas, projetos e benefícios com atendimento das respectivas provisões e com cofinanciamento municipal, estadual e federal para investimento em custeio, capital e pagamento das equipes de referência’ (...)* *‘efetivação co Comando Único da Secretaria Estadual e das Secretarias Municipais, tornando-as exclusivamente gestoras da política de assistência social e do reordenamento institucional para a*

adequação às funções essenciais de gestão (NOB-RH/SUAS) e das legislações relativas a serviços/benefícios, adequando-as à Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.(2011; p. 44/45).

Associada à qualificação dos recursos humanos, a Conferência Estadual deliberou sobre o reordenamento, ressaltando as necessárias adequações às normativas vigentes e assim garantindo a gestão com exclusiva dedicação à política de assistência social, mas também a implementação dos serviços, programas e projetos de forma eficiente e eficaz.

Um outro subtema abordado durante a Conferência Estadual foi o *fortalecimento da participação e do controle social*, com deliberações que tratam do fortalecimento dos Conselhos Municipais e Estadual e correspondem a ... *infraestrutura, orçamento, recursos humanos, capacitação e formação continuada para conselheiros, rede prestadora de serviços socioassistenciais e instâncias de controle do Programa Bolsa Família, (...) Efetivação de cofinanciamento das esferas estadual e federal para a implantação e implementação pelos municípios de projetos de formação política para o exercício da cidadania, em parceria com entidades e organizações de assistência social, para fomentar a participação e a representatividade dos usuários nas instâncias de controle social.* (2011; p. 46)

A Conferência debateu e definiu sobre a capacitação para o exercício do controle social a partir da proposta de *formação política para o exercício da cidadania* e assim garantindo a dimensão participativa e democrática que envolve a assistência social. É o reconhecimento de que estes novos espaços – Conselhos de políticas públicas – necessitam de aprendizagens e da criação de uma nova cultura, calcada na participação do cidadão com vistas a ratificar os mecanismos de democratização das políticas públicas e fazer valer direitos.

Os dados abordados neste diagnóstico reportam à contextualização da gestão do trabalho considerando seus aspectos de relevância, que subsidiam e delimitam as prioridades de acordo com a realidade estadual.

6.OBJETIVO

Promover a capacitação e formação permanente para todos os responsáveis pela concretização do Sistema Único de Assistência Social em âmbitos Estadual e Municipal, oportunizando o conhecimento e a reflexão crítica de forma permanente e sistemática, visando o aprimoramento constante dos serviços prestados à população.

7.PÚBLICO ALVO

Gestores/as, trabalhadores/as técnicos e administrativos, operacionais, representantes governamentais e das Entidades Socioassistenciais, conselheiros/as da assistência social, gerentes e técnicos de Assistência Social das Secretarias de Desenvolvimento Regional – SDRs, Gestores e trabalhadores que operacionalizam serviços, programas e projetos que se interrelacionam com a política de assistência social. O público prioritário de que trata a PEC/SUAS – SC são os trabalhadores e agentes de controle social:

- Da Gestão da DIAS e SDRs, assim como das Secretarias Municipais;
- Dos serviços, conforme estabelece a Resolução nº 109/2009 do CNAS – Tipificação Nacional dos Serviços Sociassistencias; dos quais incluem a rede socioassistencial não governamental.
- Dos benefícios e transferências de renda no âmbito da Assistência Social;
- Do Cadastro Único de Programas Sociais (CadÚnico);
- Dos Conselhos Estadual e Municipais da Assistência Social – conselheiros e secretarias executivas.
- Dos Conselheiros Tutelares.

- Dos Técnicos de outras políticas públicas de interface com a assistência social;
- Dos Integrantes do Ministério Público, Poder Judiciário e Legislativo;
- Dos Conselhos de Direitos.

8.FUNDAMENTOS METODOLÓGICO

A estruturação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS envolve um amplo pacto entre gestores, técnicos, trabalhadores, conselheiros e usuários pela implementação do SUAS em todo o território nacional, assimilando seus novos conceitos, mecanismos de gestão e de operacionalização técnica e administrativa.

Consolidar o SUAS é reafirmar este pacto fidedigno às diretrizes que constam nos princípios da *gestão do trabalho* e da *educação permanente* descritas na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH).

Os pressupostos que fundamentam o processo de formação e capacitação são inerentes à Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNCS) pautada nos princípios da ***interdisciplinaridade*** e da ***educação permanente*** realizada de forma: *sistemática e continuada; sustentável, participativa, descentralizada, monitorada e avaliada.*

Segundo a PNCS, “a educação permanente constitui-se no processo contínuo de construção de conhecimentos pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral dos trabalhadores, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social” (PNCS, p.14).

A educação continuada é compreendida como prática educativa, que conduz ao conhecimento, à promoção, a proteção, a defesa e a reparação das violações referentes aos direitos dos usuários, ao mesmo tempo em que proporciona o processo de formação cidadã democrática.

“Os fundamentos da educação permanente no SUAS partem da crítica teórico-política da relação histórica da assistência social com os mecanismos da reprodução das condições de subserviência, e de sua trajetória democrática como política não contributiva no âmbito da proteção social brasileira, com o potencial emancipador no sentido da construção dos sujeitos políticos, no desenvolvimento de suas capacidades. Aspecto que desafia os próprios trabalhadores a compreenderem a educação para o trabalho como um processo que legitima sua organização em torno de projeto político coletivo que centraliza o direito como conquista dos próprios trabalhadores e usuários” (PNCS, 2011, p.16).

Deste modo, a capacitação no âmbito da Assistência Social parte da articulação da formação com o processo de trabalho, visando à qualificação da prestação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, e a construção da cidadania ativa, “de modo a implicar os trabalhadores como protagonistas deste processo de transformação do trabalho e fortalecimento da gestão e da participação democrática” (PNCS, 2011, p.16).

O princípio da interdisciplinariedade busca superar a visão fragmentada do conhecimento.”O enfoque interdisciplinar é adotado como processo de trabalho no âmbito do SUAS, a partir da compreensão de que o principal objeto de ação política de assistência social – as vulnerabilidades e riscos sociais – não são fatos homogêneos e simples, mas complexos e multifacetados, que exigem respostas diversificadas alcançadas por meio de ações contextualizadas e para as quais concorrem contribuições construídas coletivamente e não apenas por intermédio do envolvimento individualizado de técnicos com diferentes formações” (PNCS, 2011, p.17-18).

Diante destes pressupostos, o PEC/SC, no âmbito do SUAS, seguindo orientações da NOB-RH/SUAS, prima pela qualificação técnico-política, pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e

inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas.

Os procedimentos metodológicos farão a articulação entre os conteúdos teóricos e a vinculação destes com as práticas e as responsabilidades de cada segmento (trabalhadores, gestores, usuários, instâncias de pactuação e de deliberação).

A capacitação tem caráter contínuo e parte de processos de construção do conhecimento seguido do compartilhamento e da apropriação dos conteúdos e percepções políticas que balizam a política de assistência social. Trata-se de oportunizar ao sujeito (público alvo) o compromisso consigo e com a sociedade, a partir da prática reflexiva de uma forma crítica e coerente. Processos educativos e abordagens com perspectivas multiprofissionais e interdisciplinares, assim como assegurando a interface com as demais políticas setoriais.

9. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

Considerando a concepção de gestão do trabalho no SUAS, as orientações da Política Nacional de Capacitação do SUAS e a perspectiva de educação permanente, sistemática, participativa e interdisciplinar, o desenvolvimento do PEC-SUAS/SC prevê ações que viabilizem atender as atuais demandas e a participação do público alvo envolvendo todos os municípios catarinenses. A concretização da dimensão participativa e descentralizada estrutura-se através das ações formativas considerando as 36 regiões do estado, contando com as Secretarias de Desenvolvimento Regionais.

A esfera estadual terá a responsabilidade de coordenar, planejar, financiar, executar, avaliar e monitorar o processo de capacitação em âmbito estadual de forma articuladas com os municípios.

Em atenção às necessidades diagnosticadas, cujo perfil de gestores e trabalhadores apresenta uma variação significativa de escolaridade, as estratégias

pedagógicas e os diferentes patamares formativos serão organizados com vistas a contemplar a qualificação profissional para a função de gestor, assim como a capacitação dos trabalhadores. Considerando o diagnóstico, que destaca a precarização das relações de trabalho no SUAS, a organização das estratégias de capacitação elucidam a percepção da educação pelo trabalho contribuindo com a valorização dos trabalhadores, reconhecendo direitos (dos usuários e dos trabalhadores) e a progressão na carreira e nos processos formativos.

As práticas educativas serão orientadas e desenvolvidas de forma participativa considerando as experiências, a escolaridade, as vivências e os conhecimentos dos diferentes sujeitos do processo educativo.

O PEC/SUAS/SC estrutura-se a partir dos seguintes patamares formativos:

- Capacitação introdutória (nivelamento);
- Atualização;
- Aperfeiçoamento;
- Formação técnica de nível médio;
- Especialização (lato sensu);
- Mestrado profissional (stricto sensu);
- Capacitações para atender agendas pactuadas.

Capacitação introdutória/nivelamento – Com duração entre 20 e 40 horas visa o nivelamento de conteúdos essenciais a todo público alvo com o objetivo tanto de introduzir a temática aos iniciantes na operacionalização da política de Assistência Social, quanto aos trabalhadores, conselheiros e operadores da rede socioassistencial, que terão acesso aos conteúdos inerentes a LOAS/Política Nacional de Assistência Social e SUAS, com sua base histórica, política e respectivas normativas. A formatação, a estrutura dos cursos, tanto presenciais como à distância, se direcionam a atender as especificidades e demandas do público alvo, a partir dos temas que conteúdos propostos:

Temas	Conteúdos
Planejamento Gestão e Regulação	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
	Lei 8.742/1993 – Lei orgânica de Assistência Social – LOAS
	Política Nacional de Assistência Social – PNAS, Resolução nº 145/2004 do CNAS – história e a construção da Assistência Social como política pública de direito
	Sistema Único de Assistência Social – Resolução nº 130/2005 do CNAS
	Planejamento estratégico e participativo
	Gestão Democrática
	Plano de Assistência Social
	Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais
	Articulação intersetorial
	Instâncias de pactuação
Proteção Social Básica	Gestão pública da Assistência Social – Gestão do CRAS
	Proteção Social Básica e os serviços segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	Direitos socioassistenciais dos usuários
	Constituição da rede socioassistencial – parcerias, articulações interinstitucionais
	Território, territorialização, matricialidade sociofamiliar
	Articulação entre CRAS, CREAS e serviços de alta complexidade
	Educação para cidadania/transformação
	Projetos de inclusão produtiva e a constituição de projetos sociais
Orientações sobre a captação de recursos – Financiamento	
Proteção Social Especial	CREAS – gestão e serviços, programas e projetos, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	CREAS e a articulação com a rede socioassistencial
	Alta Complexidade – serviços, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	Violência (concepções e abordagens sociotécnicas)
	Violação de direitos
	Conceituações teóricas – família, vulnerabilidade, risco social e pessoal
	Estatuto da Criança e do Adolescente

	Estatuto do Idoso
	Lei Maria da Penha
	Direitos Humanos e a Política de Direitos Humanos
Transferência de renda e benefícios	Programa Bolsa Família – dimensões que o fundamentam
	Cadastro Único – CadÚnico
	Benefícios de natureza continuada e eventual
	O Benefício de Prestação Continuada (BPC)
Gestão do trabalho e educação permanente	Política Nacional de Capacitação
	Plano Estadual de Capacitação
	Mesa de Negociação Permanente – MNP
	Implantação da NOB-RH;
	Qualidade das relações no trabalho
	Trabalhadores do SUAS (interdisciplinaridade)
	Estatuto do Servidor
	Os direitos socioassistenciais dos usuários
Ética Profissional	
Financiamento	Planos de Assistência Social: responsabilidades estatais e democracia
	Financiamento: recursos e gestão
	Fundos de Assistência Social – gestão e alocação de recursos
	Ciclo Orçamentário – LDO, LOA, PPA
	Gestão do FAS
	Captação de Recursos
	Orçamento Público;
	Demonstrativo físico-financeiro
	Prestação de Contas
	Informações ao CAS sobre a aplicação de recursos
Controle social	A democratização do Estado brasileiro
	Mobilização e participação popular
	A sociedade civil e as estratégias de participação e de controle social
	Mecanismos e instâncias controle social
	Conferências da Assistência Social – mobilização, organização e legitimidade democrática
	Relação Estado X Sociedade

	Os Conselhos e Assistência Social e o controle social – estrutura, funcionamento, rotinas
	Papel dos Conselheiros
	A articulação entre os representantes do Estado / SST-DIAS no CEAS
Monitoramento, avaliação e vigilância social	Metodologia de monitoramento com os municípios
	A documentação e a rotina de registro das ações
	Construção de indicadores sociais
	Conhecimento e uso das ferramentas informacionais disponíveis (fontes de dados para pesquisa sobre SUAS e temas afins) – SAGI
	Construção de indicadores para monitoramentos, avaliação e sistematização
	Avaliação de impacto e avaliação de desempenho
	Resolução CIT Nº4/2011 e outras normativas

Atualização – Este patamar requer duração entre 40 e 100 horas e visam o aprimoramento ou apresentação de novos saberes técnico-científicos. Cursos destinados aos trabalhadores de nível médio e superior com conteúdos definidos a partir das demandas e necessidades da gestão, dos serviços e benefícios. Atendendo aos indicativos da Política Nacional de Capacitação do SUAS, os cursos devem ser realizados a cada dois anos. A partir da realidade do Estado, os temas e conteúdos propostos são:

Temas	Conteúdos
Planejamento Gestão e Regulação	O Sistema Único de Assistência Social – Resolução nº 130/2005 do CNAS
	Descentralização político-administrativa
	Planejamento estratégico e participativo
	Gestão Democrática: princípios da Administração/Gestão Pública
	Gestão de Pessoas
	Gerenciamento de conflitos
	Gestão de Programas e Projetos
	Fluxos e Protocolos
	Atribuições das Gerências e dos Cargos
	O trabalho interdisciplinar
	Protocolo de Gestão Integrada

	Relatório de Gestão
	Plano de Assistência Social
	Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais
	Articulação intersetorial em âmbito estadual
	Aspectos éticos e políticos da Assistência Social
	Instâncias de pactuação
	Resolução CIT Nº8 – Planos de Providências e Apoio
	Estudo das normativas pertinentes à gestão SUAS
Proteção Social Básica	A gestão pública da Assistência Social – Gestão do CRAS
	A Proteção Social Básica e os serviços segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	Os direitos socioassistenciais dos usuários
	Direitos e a mobilização e organização comunitária
	Metodologia de trabalho com grupos
	Projeto Político Pedagógico em CRAS
	Metodologias e processos técnico-operativos no trabalho com territórios e famílias
	A constituição da rede socioassistencial – parcerias, articulações interinstitucionais
	Território, territorialização, matricialidade socifamiliar, busca ativa
	Interdisciplinaridade e intersetorialidade
	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – estratégias de articulação e mobilização da rede socioassistencial
	Articulação entre CRAS, CREAS e serviços de alta complexidade
	Educação para cidadania/transformação
	Projetos de inclusão produtiva e a constituição de projetos sociais
	Orientações sobre a captação de recursos – Financiamento
Atendimento no Domicílio (idoso e deficiente) – aspectos técnico-operativos, abordagens com famílias e visitas domiciliares	
Proteção Social Especial	CREAS – gestão e serviços, programas e projetos, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	CREAS e a articulação com a rede socioassistencial
	Alta Complexidade – serviços, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res.

	109/2009
	Alta Complexidade – serviços, abordagens metodológicas, rotinas de atendimento
	Violência (concepções e abordagens sociotécnicas)
	Metodologias do trabalho com famílias
	Violação de direitos
	Metodologia do trabalho interdisciplinar
	Conceituações teóricas – família, vulnerabilidade, risco social, criança, idoso, mulher, adolescente, deficiente, ato infracional
	Estatuto da Criança e do Adolescente
	Estatuto do Idoso
	Lei Maria da Penha
	Direitos Humanos e a Política de Direitos Humanos
	Abordagem da pessoas vitimizadas
	Interdisciplinaridade
Transferência de renda e benefícios	O Programa Bolsa Família – dimensões que o fundamentam, gestão – responsabilidades dos entes federados, condicionalidades e a intersectorialidade, identificação do público alvo Instância de Controle Social, a fiscalização
	O Cadastro Único – CadÚnico
	Benefícios de natureza continuada e eventual
	O Benefício de Prestação Continuada (BPC)
Gestão do trabalho e educação permanente	Política Nacional de Capacitação
	Plano Estadual de Capacitação
	Mesa de Negociação Permanente – MNP
	Implantação da NOB-RH
	Lei de Responsabilidade Fiscal
	Plano de Carreira, Cargos e Salários – PCCS
	Interlocução com outras áreas do conhecimento
	Saúde do Trabalhador
	A qualidade das relações no trabalho
	Trabalhadores do SUAS (interdisciplinaridade)
	O papel das SDR's

	Estatuto do Servidor
	Direitos socioassistenciais dos usuários
	Ética Profissional
Financiamento	Planos de Assistência Social: responsabilidades estatais e democracia
	Financiamento: recursos e gestão
	Fundos de Assistência Social – gestão e alocação de recursos
	Ciclo Orçamentário – LDO, LOA, PPA
	Gestão do FAS
	Captação de Recursos
	Orçamento Público
	Demonstrativo físico-financeiro
	Prestação de Contas
	Informações ao CAS sobre a aplicação de recursos
Controle social	A democratização do Estado brasileiro
	Mobilização e participação popular
	A sociedade civil e as estratégias de participação e de controle social
	Mecanismos e instâncias controle social
	Conferências da Assistência Social – mobilização, organização e legitimidade democrática
	Relação Estado X Sociedade
	Conselhos de Assistência Social e o controle social – estrutura, funcionamento, rotinas
	Papel dos Conselheiros
Monitoramento, avaliação e vigilância social	Qualificar articulação entre os representantes do Estado / SST-DIAS no CEAS
	Metodologia de monitoramento com os municípios
	A documentação e a rotina de registro das ações
	Construção de indicadores sociais
	Conhecimento e uso das ferramentas informacionais disponíveis (fontes de dados para pesquisa sobre SUAS e temas afins) – SAGI
	Construção de indicadores para monitoramentos, avaliação e sistematização
Avaliação de impacto	

	Resolução CIT Nº4/2011 e outras normativas
--	--

Aperfeiçoamento – Com duração mínima de 180 horas, este patamar visa o aprimoramento e o aprofundamento de conhecimentos e habilidades técnicas e domínios específicos do saber. Com o propósito de assegurar a educação continuada que privilegia a qualificação técnico-política e normativa do SUAS, os cursos de aperfeiçoamento devem oportunizar o aprimoramento profissional, aprofundando o debate das diretrizes que circundam a gestão do trabalho, os princípios éticos para os trabalhadores da Assistência Social e os processos de trabalho. Este patamar formativo está voltado aos gestores, trabalhadores da rede pública, da rede socioassistencial dos serviços, programas, projetos e benefícios. Esta modalidade ancora-se na perspectiva multiprofissional e interdisciplinar com base nas práticas educativas libertadoras de construção do conhecimento compartilhado, fundado na socialização das experiências com na articulação teórico-prática. Cursos podem ser ofertados na modalidade presencial ou à distância balizados em estudos de demandas e diagnósticos operacionalizados nos diferentes níveis de gestão e de proteção social, tanto na esfera estadual, quanto municipal. Entende-se a necessidade do processo de monitoramento e de avaliação operando também pesquisas de impacto para aferir demandas e necessidades de capacitação e sinalizar os avanços. Este patamar formativo contempla os seguintes temas e conteúdos:

Temas	Conteúdos
Planejamento Gestão e Regulação	O Sistema Único de Assistência Social – Resolução nº 130/2005 do CNAS Gestão Democrática Gestão de Pessoas Gestão de Programas e Projetos Fluxos e Protocolos Atribuições das Gerências e dos Cargos Trabalho interdisciplinar Protocolo de Gestão Integrada Relatório de Gestão Plano de Assistência Social Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais Articulação intersetorial Aspectos históricos, éticos e políticos da Assistência Social

	Instâncias de pactuação
	Diagnóstico – Territórios Socioassistenciais
	Estudo das normativas pertinentes à gestão SUAS
	Descentralização político-administrativo
	Planejamento estratégico e participativo
	Gestão Democrática
	Gestão de Pessoas
	Gestão de Programas e Projetos
	Fluxos e Protocolos
	Atribuições das Gerências e dos Cargos
	Trabalho interdisciplinar
	Protocolo de Gestão Integrada
	Relatório de Gestão
	Plano de Assistência Social
	Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais
	Articulação intersetorial
	Aspectos históricos, éticos e políticos da Assistência Social
	Instâncias de pactuação
	Diagnóstico – Territórios Socioassistenciais
	Estudo das normativas pertinentes à gestão SUAS
Proteção Social Básica	A gestão pública da Assistência Social – Gestão do CRAS
	A Proteção Social Básica e os serviços segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009
	Os direitos socioassistenciais dos usuários
	Projeto Político Pedagógico em CRAS
	Metodologias e processos técnico-operativos no trabalho com territórios e famílias
	Metodologia de trabalho com grupos
	A constituição da rede socioassistencial – parcerias, articulações interinstitucionais
	Território, territorialização, matricialidade socifamiliar
	Interdisciplinaridade e intersetorialidade
	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – estratégias de articulação e mobilização da rede socioassistencial
	Articulação entre CRAS, CREAS e serviços de alta complexidade
	Educação para cidadania/transformação

	<p>Projetos de inclusão produtiva e a constituição de projetos sociais</p> <p>Orientações sobre a captação de recursos – Financiamento</p> <p>Atendimento no Domicílio (pessoa idosa e pessoa com deficiência) – aspectos técnico-operativos, abordagens com famílias e visitas domiciliares</p>
Proteção Social Especial	<p>CREAS – gestão e serviços, programas e projetos, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009</p> <p>CREAS e a articulação com a rede socioassistencial</p> <p>Alta Complexidade – serviços, segundo a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais – CNAS, Res. 109/2009</p> <p>Alta Complexidade – serviços, abordagens metodológicas, rotinas de atendimento</p> <p>Violência (concepções e abordagens sociotécnicas)</p> <p>Metodologias do trabalho com famílias</p> <p>Violação de direitos</p> <p>Metodologia do trabalho interdisciplinar</p> <p>Conceituações teóricas – família, vulnerabilidade, risco social, criança, idoso, mulher, adolescente, deficiente, ato infracional</p> <p>Estatuto da Criança e do Adolescente</p> <p>Estatuto do Idoso</p> <p>Lei Maria da Penha</p> <p>Atendimento ao agressor</p> <p>Direitos Humanos e a Política de Direitos Humanos</p> <p>Abordagem da pessoas vitimizadas</p> <p>Interdisciplinaridade</p>
Transferência de renda e benefícios	<p>O Programa Bolsa Família – dimensões que o fundamentam, gestão – responsabilidades dos entes federados, condicionalidades e a intersectorialidade, identificação do público alvo Instância de Controle Social, a fiscalização</p> <p>O Cadastro Único – CadÚnico</p> <p>Benefícios de natureza continuada e eventual</p> <p>O Benefício de Prestação Continuada (BPC)</p>

Gestão do trabalho e educação permanente	Política Nacional de Capacitação
	Plano Estadual de Capacitação
	Mesa de Negociação Permanente – MNP
	Implantação da NOB-RH
	Lei de Responsabilidade Fiscal
	Plano de Carreira, Cargos e Salários – PCCS
	Interlocução com outras áreas do conhecimento
	Saúde do Trabalhador
	Qualidade das relações no trabalho
	Trabalhadores do SUAS (interdisciplinaridade)
	O papel das SDR's
	Estatuto do Servidor
	Os direitos socioassistenciais dos usuários
	Ética Profissional
Financiamento	Planos de Assistência Social: responsabilidades estatais e democracia
	Financiamento: recursos e gestão
	Fundos de Assistência Social – gestão e alocação de recursos
	Ciclo Orçamentário – LDO, LOA, PPA
	Gestão do FAS
	Captação de Recursos
	Orçamento Público
	Demonstrativo físico-financeiro
	Prestação de Contas
	Informações ao CAS sobre a aplicação de recursos
Controle social	A democratização do Estado brasileiro
	Mobilização e participação popular
	A sociedade civil e as estratégias de participação e de controle social
	Mecanismos e instâncias controle social
	Conferências da Assistência Social – mobilização, organização e legitimidade democrática
	Relação Estado X Sociedade
	Os Conselhos e Assistência Social e o controle social – estrutura, funcionamento, rotinas
	Papel dos Conselheiros

	Qualificar articulação entre os representantes do Estado / SST-DIAS no CEAS
Monitoramento, avaliação e vigilância social	Metodologia de monitoramento com os municípios
	A documentação e a rotina de registro das ações
	Construção de indicadores sociais
	Conhecimento e uso das ferramentas informacionais disponíveis (fontes de dados para pesquisa sobre SUAS e temas afins) – SAGI
	Construção de indicadores para monitoramentos, avaliação e sistematização
	Avaliação de impacto
	Avaliação de desempenho
	Resolução CIT Nº4/2011 e outras normativas

Formação técnica de nível médio – A formação técnica de nível médio tem como base a Resolução CNE nº 3 de 2008 e se destina aos trabalhadores de nível médio com previsão de carga horária de 800 horas. **Conforme prevê a Política Nacional de Capacitação do SUAS, este patamar formativo é de responsabilidade da União**

Especialização (*Lato Sensu*) – 360 horas/aula (Resolução CNE nº 1, 08/06/2007). Cursos ofertados por instituições de educação superior devidamente credenciadas no MEC. Visam à complementação, ampliação e desenvolvimento do nível de conhecimento teórico-prático referente à gestão da política de Assistência Social. **Conforme preconiza a Política Nacional de Capacitação do SUAS, este patamar formativo é de responsabilidade da União.**

Mestrado profissional (*Stricto Sensu*) – Na modalidade presencial, o mestrado tem o período de formação entre um e dois anos. O Projeto de curso de mestrado profissional será submetido à apreciação e aprovação do MEC, para a aprovação pela IES associando-se a portaria nº 07 de 22 de junho de 2011. **Conforme preconiza a Política Nacional de Capacitação do SUAS, este patamar formativo é de responsabilidade da União.**

CONTEÚDOS TRANSVERSAIS:

A Assistência Social tem em seu público, uma gama variada de sujeitos sociais, uma pluralidade de situações e realidades que requerem Capacitação especializada também com temas e enfoques específicos.

Dialogando com as **Deliberações das últimas Conferências Estaduais de Direitos de SC**, apresentamos uma síntese dos conteúdos transversais a serem abordados. **Não são apenas conteúdos. São perspectivas que devem perpassar todos os conteúdos** elencados nos diversos patamares formativos.

- Estudos com Perspectiva de gênero, raça/etnia (indígenas, negros, afro-descendentes, cafuzos, ciganos, entre outros) orientação sexual, geracional e inclusiva para as diversas deficiências.
- Abordagens metodológicas não sexistas, não racistas, não homofóbicas e não lesbólicas, não discriminatórias pela deficiência, idade, cultura e religião, contemplando programas de Direitos Humanos.
- Estudos ambientais que potencializem a contextualização dos direitos socioassistenciais no horizonte da sustentabilidade.

Concomitantemente aos patamares formativos e conteúdos, serão desenvolvidos **eventos de curta duração** (em continuidade ao processo de capacitação desencadeado pela DIAS/CEAS em 2011) caracterizados como seminários, oficinas pedagógicas, encontros e assessoria técnica aos gestores e trabalhadores, conforme demandas identificadas neste plano e pertinente ao aprimoramento/atualização do diagnóstico da gestão do trabalho na assistência social. A formatação destes eventos, com seus conteúdos, metas, estratégias e cronograma serão planejados a cada ano incorporando as informações e reflexões inerentes ao monitoramento e avaliação do PEC-SUAS/SC.

Dentre as **modalidades** de educação, o PEC-SUAS/SC poderá concretizar-se a partir da educação presencial, semipresencial e/ou à distância, assegurando o caráter sistemático, participativo e descentralizado com o propósito de avançar na diversificação pedagógica e no desenvolvimento de processos de trabalho

permeados pela competência técnico-política, pela criatividade, pela iniciativa, pela capacidade de resolução e para o trabalho interdisciplinar.

O ensino **presencial** direcionado ao público alvo da assistência social já é realidade no Estado, o plano vem reafirmar a necessária ampliação desta modalidade, como uma alternativa à capacitação.

A modalidade de ensino **semipresencial** se caracteriza pela articulação do ensino presencial e o ensino virtual ou à distância. É a utilização de processos didáticos e de tecnologias de comunicação reconhecidas e desenvolvidas pelas instituições de ensino que mesclam ambas as modalidades (presencial e à distância). Esta modalidade perpassará os diferentes patamares formativos com o propósito de viabilizar o acesso aos processos formativos e a aproximação com as novas tecnologias e procedimentos de ensino-aprendizagem.

A modalidade de **educação à distância (EaD)** surge como uma alternativa de ensino-aprendizagem, com o uso de tecnologia própria. É uma modalidade inovadora, com didática própria calcada no sujeito do processo educativo. Permite o acesso ampliado do público alvo e a otimização de tempo e de recursos. Esta modalidade também é associada a tecnologias como teleconferência, videoconferência e outras mídias disponíveis no EaD. É uma modalidade que perpassa todos os patamares formativos e exige a parceria do estado/municípios com as instituições de ensino que dispõe de tecnologia para própria para o EaD.

Para o desenvolvimento dos patamares formativos, dos eventos de curta duração em suas diferentes modalidades, a planificação anual considerará a parceria, convênios com instituições de ensino superior (IES), institutos e centros de formação e de assessoria, organizações públicas e privadas, da sociedade civil, potencializando o processo contínuo de aprimoramento do trabalho no SUAS/SC.

Fomento à produção científica, de estudos, de publicações e a sistematização das experiências e das práticas inovadoras e criativas oportunizando a política de Assistência Social seja refletida, disseminada e amplamente divulgada.

10.MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O sistema de monitoramento e avaliação do PEC/SC deve ocorrer a partir do exame contínuo em todos os níveis e modalidade da capacitação, confrontando as metas e a respectiva implementação das ações propostas.

O desenvolvimento de procedimentos de monitoramento e de avaliação materializa a política de assistência social, assegurando a eficiência, a eficácia e a efetividade dos serviços, dos projetos, dos programas e de benefícios, organizando fluxos de informações, constituindo fontes de informações para o planejamento e o desenvolvimento das ações. Este processo implica numa dinâmica de registros e de sistematização das ações.

Partindo do Plano Estadual bem como da Política Nacional de Capacitação do SUAS, no que tange às suas temáticas e conteúdos bem como considerando os patamares formativos, os municípios desenvolverão e operacionalizarão, no que lhe competir, seus planos municipais de capacitação reconhecendo suas especificidades locais. Para tanto, as propostas municipais serão informadas ao órgão gestor estadual descrevendo os conteúdos desenvolvidos, a carga horária e a relação dos participantes, compondo assim um banco de dados para que se possa certificar o nível de formação que o trabalhador está e suas possibilidades e necessidades de capacitação no qual será inserido.

A avaliação refere-se também ao desempenho efetivo dos trabalhadores, considerando-se a análise das condições de trabalho e institucional, as possibilidades de desenvolvimento e de ascensão de carreira, assim como o vencimento.

Para a operacionalização do monitoramento e da avaliação, aqui compreendida como processual, será elaborado instrumental específico para cada patamar e/ou evento formativo, de acordo com o estabelecido a seguir:

Introdutório/Nivelamento e eventos : Será aplicado um formulário objetivo ao fim da capacitação pelo docente, visando capturar informações sobre, desempenho

docente e discente, pertinência temática, condições físicas, material didático, infraestrutura. Assim, ao final de cada ciclo de nivelamento será gerado relatório, que demonstrará os resultados obtidos. Será certificado nessa modalidade, quem participar da atividade formativa com rendimento e frequência superior a 75% da frequência.

Atualização/Aperfeiçoamento: Por apresentar maior carga horária, a atualização será composta por um formulário objetivo que será preenchido pelo candidato no ato da inscrição, com objetivo de avaliar seu conhecimento inicial a respeito da temática que se propõe o patamar/curso e ao final do percurso formativo, o candidato será convidado a responder o mesmo questionário e outro questionário complementar avaliando: desempenho docente e discente, pertinência temática, condições físicas e material didático. A elaboração de instrumental de aproveitamento e frequência serão elaborados pelo instrutor em conjunto com a Equipe Estadual. Para a certificação, o aproveitamento e frequência deverá ser igual ou superior a 75% de frequência nas atividades formativas.

Ao estado cumprirá a emissão da certificação. Quando da execução de alguns dos patamares pelos municípios, este deverá comunicar formalmente o estado, apresentando seu Plano de Capacitação, observando as diretrizes do Plano Estadual de Capacitação. A apresentação do Plano de Execução pelo município se dará no sentido de verificar e avaliar quais as demandas municipais e regionais.

O Plano será submetido à revisão, anualmente, e sofrerá as alterações demandadas pela gestão do trabalho no estado. Esta revisão terá como instrumentais: diagnóstico da gestão do trabalho em SC; perfil dos trabalhadores; gestores; conselheiros; levantamento das demandas de conteúdos e temas de capacitação; deliberações do CEAS; relatórios do monitoramento e da assessoria técnica aos municípios; relatórios das capacitações; relatórios de reuniões e encontros com gerências das SDRs; relatórios de reuniões e encontros com instituições de ensino superior (IES), centros de formação, de assessoria públicas e da sociedade civil. Reuniões e encontros com os organismos de pactuação e CEAS.

11.RESPONSÁVEIS

O Governo do Estado de SC, por meio da SST e DIAS, bem com as administrações municipais e seus respectivos organismos de gestão da política de assistência social.

Segundo as orientações da Política Nacional de Capacitação do SUAS, são responsabilidades dos entes federados:

Gestão do Estado:

- Capacitação introdutória (nivelamento);
- Atualização;
- Aperfeiçoamento;
- Especialização (lato sensu);
- Desenho dos cursos;
- Pactuação e validação dos conteúdos para os cursos;
- Capacitação da rede socioassistencial do SUAS;
- Cumprimento da metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

Gestão municipal:

- Capacitação introdutória (nivelamento);
- Atualização;
- Aperfeiçoamento;
- Pactuação e validação dos conteúdos para os cursos;
- Capacitação da rede socioassistencial do SUAS;
- Cumprimento da metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

12. PLANO OPERACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS 2012.

Para Quem	O QUE	Onde	Como Quanto	
Gestores e Trabalhadores/as técnicos e Operativos governamentais e membros do CEAS (em média 5 por município)	Tipificação dos Serviços Socioassistenciais. Organização das Equipes de Referência nos Municípios, observando os portes.	Regiões do estado: AMFRI AMESC AMOSC AMAI AMVI AMREC; GFpolis	8 a 16hs Depende da região Parceria DIAS e Fecam	Lanches (SDRs? E Assoc de Municípios) Certificados Diárias Transporte terrestre ou aéreo
Secretários de finanças, contadores, setor jurídico e gestores da SMAS. Membros dos CMAS. Gerentes de AS das SDRs e Técnicos Associações de Municípios	Planejamento orçamentário, finanças, fundo a fundo, gastos, reprogramação de saldos e prestação de contas. IGD-M, IGDE, Uso de recursos.	4 Regiões do estado: Chapecó, São José ou Fpolis, Tubarão e Lages 1.200 pessoas. Todos pagam suas estadias. Nós oferecemos o Curso, os materiais, o certificado	16hs	Por edital Pagar assessores Materiais (pastas, blocos de rascunho, canetas, crachás) Espaço físico Equipamentos Lanches Certificados
TCE, Secretaria Planejamento, Fazenda, administração e da SST Gerente orçamento, contabilidade, financeiro e DIAS	Todo conteúdo para consolidar o FEAS, fundo a fundo, etc... com apoio do MDS/SNAS e FNAS (Plano de Providencias)	2012-2014 Fazer todos os anos para capacitação dos novos e reciclar os antigos.	Março 16hs	Executado pela Dias e MDS: Espaço físico governamental Equipamentos Materiais (pastas, blocos de rascunho, canetas, crachás) Certificados
Gestores e equipes de gestão da Secretaria municipal de Assistência Social, Prefeitos, Gerentes de AS das SDRs e Técnicos Associações de Município Equipes de Monitoramento e Avaliação em Municípios de Gestão Plena e equipes de gestão	Instrumentos de Gestão; Planejamento, Plano municipal e Orçamentário; responsabilidades dos municípios no SUAS. Gestão integrada de B+S+P+P/ Protocolo integrado. Organização da Vigilância Social (nos Municípios PP1). Resoluções da CIT no assunto. Monitoramento e Avaliação de Políticas Sociais Indicadores.	IV Seminário Est. Gestores AS 700 pessoas Todos pagam suas estadias. Nós oferecemos o Curso, os materiais, o certificado, os lanches, o espaço físico do evento, equipamentos... Local?? * Metodoloia: Apresentação de Experiências com critérios prévios e comissão julgadora escolhida antes e *Possibilidade de mini cursos.	16 a 20hs	Por edital Pagar assessores Materiais Espaço físico Equipamentos (retroprojeter, acesso internet) Lanches Certificados Buscar parcerias: CIEE, CRESS, Universidades, etc.
Equipes de PSB, do CRAS, dos 3 Serviços deste; Entidades Executoras,	Plano de acompanhamento Familiar, Acolhimento, O PETI-Serviços de Convivência e Fortalecimento	4 Regiões do Estado	16hs.	Por edital Pagar assessores

Gestão, Equipe Bolsa Família, Gerentes AS das SDRs e Técnicos Associações de Municípios	de Vínculos e sua interface com a Média Complexidade, Vigilância Social, Serviços do CRAS. Serviço de proteção social básica a domicílio p. idosos e deficientes Diagnóstico de vulnerabilidades sociais do território e seu monitoramento.	1.200 pessoas Todos pagam suas estadias. Nós oferecemos o Curso, os materiais, o certificado, os lanches, o espaço físico do evento, equipamentos...		Materiais (pastas, blocos de rascunho, canetas, crachás Espaço físico Equipamentos audiovisuais, retroprojeter, acesso internet) Lanches Certificados
Equipes de Proteção Social Especial do Serviço de Medidas Sócio Educativas para adolescentes em conflito com a lei (LA e PSC). Gov e não Gov.	SINASE: Estratégias para a Construção do Plano Municipal de Medidas Socioeducativas, ato infracional, construção de Projeto Político Pedagógico, Rede do Sistema de Garantia de Direitos, Fluxos operacionais. PIA, SIPIA, (sugerido nome da Berna)	8 Regiões do Estado 600 pessoas Todos pagam suas estadias. Nós oferecemos o Curso, os materiais, o certificado, os lanches, o espaço físico do evento, equipamentos...	10 módulos 8h/módulo	Por edital Pagar assessores Materiais Espaço físico Equipamentos (audiovisuais, retroprojeter, acesso internet) Lanches Certificados
Equipes de atendimento de Média Complexidade	Metodologias de atendimento no serviços: PAEFI e Abordagem de Rua; Família, Sociedade e Violação de Direitos; Equipe multiprofissional e trabalho interdisciplinar; O trabalho com a rede	8 Regiões do Estado 600 pessoas	40 horas divididas em 2 módulos de 20 hs cada	Por edital Pagar assessores Materiais Espaço físico Equipamentos (audiovisuais, retroprojeter, acesso internet) Lanches Certificados
Prefeitos e Secretários Municipais (gestores)	Municípios em Habilitação Inicial e que não se habilitaram a Básica	Florianópolis 50 pessoas	8h	Lanches Materiais (pasta, canetas, bloco, crachá)
Articulação com grupo gestor estadual, profissionais do CRAS e profissionais das áreas da educação, saúde e Direitos Humanos ligados ao BPC	Gestão e Execução do Programa BPC na Escola (aplicação dos questionários barreiras de acesso)	Florianópolis 400 pessoas		Por Edital Espaço Físico, Lanches Materiais (pasta, canetas, bloco, crachá), Equipamentos (audiovisuais, retroprojeter, acesso internet) Certificado
Parceiros e Apoiadores da Assistência Social nas Regiões de Assistência Social de Santa Catarina	Reunir os Parceiros regionais de Assistência Social identificados durante o processo de capacitação da DIAS/SST e CEAS; estudar a realidade da Assistência Social de SC e propor ações em consonância às deliberações das	Florianópolis	Auditório da SST 2 encontros 45 participantes	Alimentação – almoço e lanche (ver se pode ser pago) Transporte para deslocamento dos participantes

	Conferências de Assistência Social; efetivar a participação dos Parceiros e Apoiadores regionais fortalecendo a consolidação do SUAS em SC; debater a participação e controle social da política de Assistência Social; criar uma agenda de trabalho para o ano de 2012.		cada 12 horas	
Novos entrevistadores do CadUN	Capacitação sobre os novos formulários do Cadastro Único, 293 municípios (Formar entrevistadores habilitados para utilizar os novos instrumentos de coletas de dados do Cadastramento Único)	Florianópolis	293 participantes 20 horas 15 grupos	Por Edital Definir instrutores Lanche Certificados Equipamentos Multimídia Crachá Bloco rascunho Pastas Canetas

13.REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004**. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma **Operacional Básica – Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasil, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS**. Brasília, 2006.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Capacitação do SUAS**. Brasília, DF, 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Censo SUAS**. Brasília, DF,07/02/2012.

BRASIL, **Lei nº 8.742**, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela **Lei nº 12.435**, de 6 de julho de 2011.

RELATÓRIO CEAS. **VIII Conferência Estadual de Assistência Social de Santa Catarina**. SC, 2011.

RELATÓRIO DA DIRETORIA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL/GEPAS. **A constituição do Pacto de Aprimoramento de Gestão do Estado de Santa Catarina – Quadriênio 2011 – 2014**.