



**POLÍTICA NACIONAL  
DE CAPACITAÇÃO DO SUAS  
PNC/SUAS**

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME  
SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL  
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS  
COORDENAÇÃO-GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE RH DO SUAS

# POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS PNC/SUAS

**VERSÃO PRELIMINAR**

Brasília, dezembro de 2011

# EXPEDIENTE

Presidenta da República Federativa do Brasil | **Dilma Roussef**

Vice-Presidente da República Federativa do Brasil | **Michel Temer**

Ministra do Desenvolvimento Social e Combate à Fome | **Tereza Campello**

Secretário Executivo | **Rômulo Paes de Sousa**

Secretário Executivo Adjunto | **Marcelo Cardona**

Secretária Nacional de Assistência Social | **Denise Colin**

Secretária Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional | **Maya Takagi**

Secretário Nacional de Renda de Cidadania | **Tiago Falcão**

Secretário de Avaliação e Gestão da Informação | **Paulo Jannuzzi**

Secretária Extraordinária de Erradicação da Pobreza | **Ana Fonseca**

## SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Secretária Adjunta | **Valéria Gonelli**

Diretora de Gestão do Sistema Único de Assistência Social | **Simone Albuquerque**

Diretora de Proteção Social Básica | **Aidê Cançado Almeida**

Diretora de Proteção Social Especial | **Telma Maranhão Gomes**

Diretora de Benefícios Assistenciais | **Maria José de Freitas**

Diretora da Rede Socioassistencial Privada do SUAS | **Carolina Gabas Stuchi**

Diretor Executivo do Fundo Nacional de Assistência Social / **Antonio Jose G. Henriques**

# POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS PNC/SUAS

**VERSÃO PRELIMINAR**

# PUBLICAÇÃO DA SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Organização | José Crus

Edição de Textos:

José Crus

Jucimeri Isolda Silveira

Mariana López Matias

Rosário de Maria da Costa Ferreira

Equipe de Coordenação Geral de Implementação e Acompanhamento da Política de RH do SUAS - CGIAP-RH/DGSUAS

José Crus (Coordenador Geral)

Eliana Teles do Carmo

Divainne Jozé de Souza

Eliane dos Reis Mota

Francisca Alves de Carvalho

Miriam de Souza Leão Albuquerque

Rosário de Maria da Costa Ferreira

Consultor da Gestão do Trabalho

Juliano Suzin dos Santos

Departamento de Formação e Disseminação - SAGI

Mônica Aparecida Rodrigues

Antonio Santos Barbosa Castro

Projeto Gráfico e Diagramação | Raimundo Aragão

Revisão

José Crus

Simone Aparecida Albuquerque

Tiragem | 15.000 exemplares

Impressão | Gráfica e Editora Brasil

Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.  
Política Nacional de Capacitação do SUAS. -- Brasília, DF: MDS;  
Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.  
60 p. ; 23.

ISBN :

1. Gestão do Trabalho no SUAS, Brasil. 2. Políticas públicas, Brasil.  
3. Assistência social, Brasil.

CDU

© 2010 Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.  
Todos os direitos reservados.  
Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.  
Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS  
Edifício Ômega, SEPN W3, Bloco B, 2º andar, Sala 229 - CEP: 70.770-502 - Brasília, DF  
Telefone: (61) 3433-8774/8776 Fax: (61) 3433- 8773  
www.mds.gov.br  
Fome Zero: 0800-707-2003  
Solicite exemplares desta publicação pelo e-mail: capacitadas@mds.gov.br

Advertência: O uso da linguagem que não discrimine nem estabeleça a diferença entre homens e mulheres é uma preocupação deste documento. O uso genérico do masculino foi uma opção inescapável em muitos casos. Mas fica o entendimento de que o genérico do masculino se refere a homem e mulher.

Os consultores da Gestão do Trabalho foram contratados no âmbito do Projeto de Fortalecimento Institucional para a Avaliação e Gestão da Informação do MDS (BRA/04/046) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD.

# SUMÁRIO

Apresentação .....	7
Introdução .....	9
1. Trabalho e Educação no SUAS.....	10
2. Formação e Capacitação no SUAS .....	12
2.1 Princípios.....	13
2.1.1 Educação Permanente .....	13
2.1.2 Interdisciplinaridade .....	17
3. Diretrizes.....	18
4. Objetivo .....	19
5. Público.....	19
6. Modalidades .....	20
6.1 Presencial .....	20
6.2 Semipresencial .....	21
6.3 Educação a Distância - EAD .....	21
7. Patamares formativos .....	22
7.1 Capacitação Introdutória (nivelamento) .....	23
7.1.1 Capacitações para atender agendas pactuadas .....	23
7.2 Atualização .....	24
7.3 Aperfeiçoamento.....	24
7.4 Especialização (lato sensu).....	24
7.5 Mestrado Profissional.....	25
8. Formação técnica de nível médio .....	25
9. Avaliação de Desempenho e Certificação Profissional .....	26
10. Responsabilidades dos entes federados.....	26
11. Monitoramento e avaliação.....	28
11.1 Principais instrumentos de Gestão para a PNC/SUAS.....	29
Anexos .....	31
Referências Bibliográficas .....	47

---

# APRESENTAÇÃO

A atual configuração da Assistência Social orienta-se pela lógica do direito, conforme inscrito na Constituição Federal de 1988 e na Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS (Lei nº 8.742, de 1993), alterada pela Lei nº 12.435, de 6 julho de 2011, que dispõe sobre a organização da Assistência Social.

Os processos, mecanismos e instrumentos de sua operacionalização foram regulamentados na Política Nacional de Assistência Social - PNAS de 2004 e na Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS, de 2005, ano em que se inicia o processo de implantação do SUAS no território brasileiro.

A partir desse novo paradigma da assistência social como responsabilidade pública e estatal, fundamentais mudanças têm exigido novos conhecimentos, habilidades e atitudes por parte dos atores que operam a política de assistência social, implicando em necessários processos de formação e capacitação.

Nessa direção, a Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS (1993) indica a necessidade de formulação de uma política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos (art. 19, IX), componente precípua para a consolidação da assistência social como política pública. Ainda, o Art. 6º da LOAS, estabelece que a gestão das ações na área de assistência social é organizada sob a forma de sistema descentralizado e participativo, denominado Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e com um dos objetivos de implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social.

A centralidade da gestão do trabalho no SUAS e, como parte desta, da Política Nacional de Capacitação para a consolidação do SUAS é reafirmada no Plano Decenal da Assistência Social e regulada na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006).

Portanto, a formulação desta Política Nacional de Capacitação do SUAS responde, ao mesmo tempo, às exigências das mencionadas nor-

mativas e à urgência do desenvolvimento de um processo de educação permanente que contribua para avançar e consolidar o Sistema, com a valorização dos trabalhadores e a qualificação dos serviços e benefícios, e assim efetivar a política pública de assistência social como direito do cidadão e dever do Estado.

A elaboração desta versão preliminar foi constituída no escopo do apoio técnico do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS às Secretarias de Assistência Social dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito da Gestão do Trabalho, quando do processo de elaboração dos Planos Estaduais de Capacitação - PEC, reafirmando o caráter democrático e participativo no processo.

A concepção imbuída nesta PNC/SUAS é convergente com a dos PEC, tendo em vista o processo de discussão em cinco encontros regionais e dois encontros de âmbito nacional que contou com a participação de mais de cem representantes de todos os estados e o Distrito Federal nessa agenda realizada no decorrer de 2011.

Ainda, foi apresentada na Reunião do Fórum Nacional de Secretários de Estado da Assistência Social - FONSEAS e pactuada na 108ª Reunião da Comissão Intergestores Tripartite - CIT, ambas realizadas em outubro de 2011. Após pactuação esta versão preliminar foi apresentada e discutida no âmbito do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, que deliberou pelos seguintes encaminhamentos:

1. Publicar e disseminar a proposta preliminar desta PNC/SUAS na VIII Conferência Nacional da Assistência Social;
2. Realizar em fevereiro de 2012 uma oficina com representantes das Instituições de Ensino Superior - IES; Especialistas e Pesquisadores; Associações de Ensino e Pesquisa; e, representantes da Entidades de Classe das Categorias Profissionais de nível superior reconhecidas pela Resolução nº 17/2011;
3. Apreciação, debate e deliberação, no âmbito do CNAS, em março/2012.

# INTRODUÇÃO

A primeira etapa do Sistema Único de Assistência Social refere-se ao processo da sua implantação no território brasileiro, fundamentada pela Constituição Federal, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Política Nacional de Assistência Social - (PNAS/2004), Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2005), Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006), entre outras normativas pactuadas e deliberadas pelas instâncias competentes.

Esse processo de implantação do Sistema, que teve como marco a sanção da Lei 12.435/2011, que altera a Lei 8.742/1993 (LOAS), implicou em deliberações que repercutiram significativamente nos processos de trabalho institucional e profissional. Destaca-se entre os principais instrumentos e documentos: a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais; o Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda; a Resolução do CNAS, nº 17, que ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema, entre outros.

Esse processo de constante aprimoramento do Sistema imprimiu mudanças de concepção da gestão, dos serviços e dos benefícios, alterando significativamente os processos de trabalho e exigindo *expertises* para responder às necessidades das famílias e indivíduos, de modo que a atuação dos trabalhadores estivesse em consonância com os avanços da legislação que regula a assistência social.

Ao encontro dessa perspectiva, a descentralização da gestão da política, a participação, o reordenamento dos serviços e benefícios e o

controle social acarretaram novas atribuições para gestores, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial, conselheiros e usuários, implicando novas competências e novos fundamentos teóricos, técnicos e operativos visando a qualidade dos serviços e o aprimoramento do Sistema.

A formulação desta Política Nacional de Capacitação do SUAS – PNC/SUAS insere-se, portanto, em um contexto que evidencia a necessidade de responder às demandas de fortalecimento de uma ampla rede de proteção social no Brasil, apontando a formação e o desenvolvimento dos atores da assistência social como uma das questões de fundamental importância para a qualidade dos serviços ofertados à sociedade.

## 1. TRABALHO E EDUCAÇÃO NO SUAS

O SUAS no seu processo de regramento e implementação vem demonstrando níveis progressivos de sofisticação e incremento institucional. Desta forma, novas requisições são identificadas, demandando conteúdos relacionados. A produção e difusão de conteúdos dependerão da consistência da rede de formação, quanto ao seu funcionamento e investimentos consequentes, com o objetivo da validação de conhecimentos e práticas que efetivamente qualifiquem a rede socioassistencial e desenvolva a capacidade de gestão dos entes federados. Aponta-se como mister uma difusão interna e externa ao SUAS com ampliação de conhecimentos relevantes acerca do conteúdo específico e dos direcionamentos das ações intersetoriais.

O atual estágio do SUAS coloca-se em evidência um novo formato de capacitação na assistência social, tendo vista as diretrizes da educação permanente, instituídas na Lei 8.742/93, alterada pela Lei 12.435/2011-Loas.

A capacitação no SUAS, com base no princípio da educação per-

manente, exige romper com o modelo tradicional de capacitações pontuais, fragmentadas e desordenadas, demandando, assim, patamares formativos progressivos, visando garantir acesso aos conteúdos básicos e avançados, na direção da superação de práticas profissionais conservadoras, potencializando o desenvolvimento de competências e atitudes orientadas pelos princípios e diretrizes do SUAS e pelas orientações éticas e técnicas, com consequente difusão de conhecimentos e práticas exitosas que sinalizam intervenção profissional qualificada e melhoria na qualidade dos serviços e na vida de seus usuários.

Coloca-se como preponderante a identificação de competências, necessárias para o desenvolvimento das funções de gestão e execução dos serviços e benefícios socioassistenciais, estabelecidos na Resolução do CNAS nº. 109/2009 (Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais) e na Resolução do CNAS, nº 27, de 19 de setembro de 2011, que caracteriza as ações de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da Assistência Social e demais normativas, no processo de implementação da educação permanente na assistência social para identificação dos conteúdos fundamentais e das metodologias estratégicas que reconfigurem e qualifiquem o trabalho.

A concepção de formação no SUAS considera que a ética do trabalho requer o desenvolvimento de perfis profissionais com habilidades que permitam a avaliação de desempenho e resultados na prestação de serviços e, no compromisso político com os usuários. Os processos formativos, nesta perspectiva, demandam diferentes níveis que permitam, desde a identificação das vulnerabilidades sociais nos territórios até o trabalho social voltado ao fortalecimento ou desenvolvimento da função protetiva das famílias, organização e mobilização popular, dentre outros.

O posicionamento de competências essenciais, fundamentais, específicas e compartilhadas, na lógica da complementariedade do trabalho coletivo, depende da adesão e da participação ativa dos trabalhadores, com a consequente valorização e acreditação de competências no processo de gestão. A lógica dos patamares formativos progressivos

deve gerar conhecimentos para o sistema na perspectiva do seu aprimoramento, considerando a construção coletiva de novos saberes e práticas.

A centralidade da educação permanente na assistência social evidencia uma agenda institucional estratégica na visibilidade de diretrizes fundamentais na formação dos trabalhadores para o exercício profissional no SUAS. Esta PNC/SUAS, neste sentido, baliza iniciativas no campo do ensino, da extensão e da pesquisa de modo a corresponder ao atual estágio de aprimoramento e consolidação do SUAS, particularmente na produção de conhecimentos que correspondam ao trabalho requisitado socialmente e legitimado nas instâncias do SUAS, bem como aos desafios na gestão e controle social.

A formação voltada à educação para o trabalho possui peculiaridades por compor as dimensões e estratégias que valorizam os trabalhadores da assistência social e ampliam os direitos, resultando em definição e desenvolvimento de perfis relativos às competências profissionais e capacidades necessárias, avaliação de resultados, incentivos e gratificações, e à progressão de carreira pela acreditação das capacitações executadas.

## **2. FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO NO SUAS**

O texto da Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004, ressalta que deve integrar à Gestão do Trabalho uma política de formação e capacitação dos trabalhadores da rede pública e privada, gestores, dirigentes da rede socioassistencial e conselheiros, de forma sistemática e continuada, fundada no princípio da educação permanente.

### **2.1 Princípios**

#### **2.1.1 Educação Permanente**

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS orienta a construção da Política Nacional de Capacitação a partir do princípio estruturante da educação permanente, na organização e na oferta dos patamares formativos, visando à contribuição coletiva no aprimoramento da capacidade de gestão, e do trabalho desenvolvido no atendimento à população, sob os princípios ordenadores da descentralização e da participação.

O novo pacto federativo da educação para o trabalho na assistência social supõe processos que efetivem a lógica da educação permanente, requerendo reponsabilidades compartilhadas entre os entes federados, sistematicidade, controles públicos, quanto ao ingresso e a qualificação dos trabalhadores da rede pública e privada, com consequente aprimoramento do SUAS e universalização no acesso às diferentes patamares formativos.

Considerando a nova lógica da formação permanente na assistência social, os públicos e os conteúdos são diferenciados para atender ao perfil, às requisições e ao posicionamento dos sujeitos, na qualidade de gestor, trabalhador da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial e de conselheiro nas três esferas de governo e no DF.

A concepção que direciona a implementação da Política Nacional de Capacitação unifica os Planos Estaduais e do DF nas responsabilidades compartilhadas para a garantia de percursos formativos que considerem os conteúdos acumulados e validados no SUAS, e abordem particularidades territoriais, com adoção de estratégias pedagógicas que permitam o desenvolvimento de competências e habilidades de gestão e de atendimento e, também, a plena expansão das capacidades profissionais com protagonismo político.



---

Assim, o conjunto das capacitações desenvolvidas no SUAS devem ser conduzidas pelo princípio orientador da educação permanente, bem como executadas considerando estratégias que favoreçam a universalidade na abrangência, permanência e continuidade nos processos formativos, com participação coletiva em todas as fases dos Planos de Capacitação, como regionalização, descentralização e controle social nos espaços de pactuação, de deliberação e de negociação.

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.

A educação permanente requer novas formas de potencializar o conhecimento produzido no processo do trabalho, e essa formação apresenta as seguintes características: a autonomia e a capacidade de apreender constantemente, de relacionar teoria e prática e vice-versa, estas se referem à compreensão da indissociabilidade entre conhecimento e prática, desenvolvimento e aplicabilidade dos métodos e técnicas na execução da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais.

A NOB-RH/SUAS reconhece a capacitação como elemento fundante da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios, sendo essencial para consolidação do SUAS, bem como a finalidade de produzir e difundir conhecimentos direcionados ao desenvolvimento de competências e atitudes das equipes de referência de cada serviço. Neste sentido, a educação permanente deve ser potencializada, a fim de promover, além da capacitação técnica específica, de acordo com a formação profissional e atuação no SUAS, a aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes.

---

A capacitação, na perspectiva da educação permanente, deve convergir às necessidades da educação e do trabalho nos espaços coletivos de implementação do SUAS, considerando-os como locais de aprendizagem e ensino permanentes. Ela parte da reflexão sobre a realidade do serviço e das necessidades existentes na perspectiva de contribuir com o aprimoramento da gestão do sistema e com a qualidade do serviço. Dessa forma, as ações de formação trabalham com conteúdos vinculados ao processo de trabalho, permitindo a reflexão crítica sobre as práticas concretas realizadas na gestão, nos serviços, benefícios e no controle social.

Tendo em vista o cumprimento de responsabilidades de gestão no SUAS, o princípio da educação permanente será efetivo, também, a depender de mecanismo que possibilite o acompanhamento da trajetória do trabalhador no processo formativo, desde seu ingresso no sistema, acessando os conteúdos essenciais até o mais avançado, visando a produção de novos saberes e práticas, bem como a garantia de condições condignas de trabalho com qualificação dos serviços.

A educação permanente na assistência social considera as condições objetivas em que os processos de trabalho são organizados e desenvolvidos, pressupondo autonomia ética e técnica, e participação, tendo em vista as diretrizes constitucionais e os espaços e mecanismos democráticos. A compreensão da educação no sentido criativo e criador, parte do entendimento de que as práticas educativas são realizadas a partir do cotidiano, das situações e contradições presentes, requerendo a construção de respostas coletivas para a materialização dos direitos socioassistenciais.

Dessa forma, a educação permanente não se confunde com as formas tradicionais de apartar “os que pensam” daqueles “que produzem”, nem tão pouco com a simples transmissão de conteúdos, que em geral legitimam visões conservadoras e repostas técnicas imediatistas. Supõe produção de conhecimentos e saberes que analisam e interpelam a realidade social e institucional, com atitude investigativa

---

e propositiva, considerando as conquistas no campo dos direitos e a direção ético-política da assistência social.

Esta PNC/SUAS supera a lógica da capacitação continuada operada como simples disponibilização e instrução sistemática sobre conteúdos do próprio sistema. Já a educação permanente, em assistência social, oferece condições para uma reconfiguração permanente e qualificada dos processos de trabalho da gestão e dos serviços e benefícios socioassistenciais, de modo a implicar os trabalhadores como protagonistas deste processo de transformação do trabalho e fortalecimento da gestão e da participação democrática.

Os fundamentos da educação permanente no SUAS partem da crítica teórico-política da relação histórica da assistência social com os mecanismos de 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 constituição de 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 dos usuários.

A estratégia da educação permanente para o trabalho na assistência social utiliza-se de recursos pedagógicos que resultem na sistematização e análise das dinâmicas institucionais e da incidência da “questão social” nos contextos territoriais, como expressões de desigualdade e de vulnerabilidades diversas, demandando a compreensão e a afirmação do direito como mediação fundamental na construção de novos projetos de vida, e da ampliação da proteção social brasileira.

Os espaços dialógicos cotidianos demandam recursos que possibilitem a revisão de valores e de práticas fundamentados em matrizes conservadoras. Ao mesmo tempo, que resultem em atividades recombinadas quanto à construção reflexiva do trabalho em equipe, de forma que o próprio cotidiano se constitua em objeto de reflexão e ação, de

---

novos aprendizados coletivos, que implique em problematizações sobre as próprias práticas. A crítica como recurso à análise das singularidades do cotidiano pressupõem a atuação interdisciplinar para a construção coletiva, qualificada e comprometida com os direcionamentos ético-políticos produzidos na assistência social.

Os conteúdos de capacitação desenvolvidos, a partir desta PNC/SUAS, consideram a lógica da gestão de interesse público e do acesso e materialização dos direitos e fortalecimento da participação democrática. As competências e as habilidades decorrentes da democratização do trabalho e da gestão no SUAS são, assim, consideradas na relação entre direitos e reestruturação e requalificação do setor público na área e o reordenamento da rede socioassistencial privada, tendo em vista a nova institucionalidade da política de assistência social. Processo que requer uma ética no trabalho comprometida com a garantia e consolidação dos direitos, com o protagonismo e a participação dos usuários e trabalhadores da área.

A efetiva participação dos trabalhadores e demais sujeitos, na perspectiva da construção coletiva do trabalho combinado e complementar, se dá no processo de construção e realização dos Planos de Capacitação, considerando o acúmulo teórico e político produzido no projeto democrático do SUAS. Diretiva que exige conscientização, organização e participação na qualificação constante do sentido histórico no trabalho e do controle social.

### **2.1.2 Interdisciplinaridade**

O princípio da interdisciplinaridade fundamenta-se no esforço para 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 da 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.

### 3. DIRETRIZES

As diretrizes da Política Nacional de Capacitação para o SUAS fundamentam-se na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS) e estão em consonância com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), alterada pela Lei 12.435/2011. Desta forma, tem como diretrizes:

- I. Reconhecer a capacitação como elemento fundante da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios, sendo essencial para consolidação do SUAS;
- II. Fundamentar as ações de capacitação na perspectiva da educação permanente, a ser realizada de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;
- III. Promover a capacitação com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos 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;
- IV. Primar pelo investimento em múltiplas formas de capacitação, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas, adequando-as aos diferentes atores sociais e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;

- V. Respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração das ações de capacitação;
- VI. Prever o monitoramento e a avaliação nos planos e demais ações de capacitação;
- VII. Integrar diferentes segmentos dos órgãos educacionais, de gestão e das instâncias de controle social e movimentos sociais, favorecendo a ampliação dos espaços de debate, com a finalidade de formular, planejar, executar, monitorar e avaliar ações de capacitação para o SUAS;
- VIII. Incentivar a produção de conhecimento e a publicação de pesquisas acerca da política pública de assistência social e das experiências de capacitação existentes.

### 4. OBJETIVO

A Política Nacional de Capacitação para o SUAS tem como objetivo promover a capacitação dos gestores, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial e conselheiros da assistência social, fundada nos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade, visando o aprimoramento da gestão do SUAS e a qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais. Ainda, estabelecer patamares formativos progressivos para os trabalhadores do SUAS.

### 5. PÚBLICO

A Política Nacional de Capacitação para o SUAS destina-se a todos os atores da assistência social – gestores, trabalhadores, da rede

pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial e conselheiros da assistência social das três esferas de governo, no exercício de suas competências e responsabilidades.

O público de que trata esta PNC/SUAS são os operadores:

- » Da Gestão das Secretarias Municipais, Estaduais, Distrito Federal e do MDS;
- » Dos serviços, conforme estabelecidos na Resolução do 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;
- » Dos benefícios e transferências de renda no âmbito da assistência social: Benefícios Eventuais; Benefício de Prestação Continuada (BPC), Programa de Transferência Condicionada de Renda – Programa Bolsa Família (PBF);
- » Do Cadastro Único de Programas Sociais (CADÚNICO);
- » Das Secretarias Executivas dos Conselhos.

## 6. MODALIDADES

A educação presencial, semipresencial e educação a distância constituem modalidades para a execução dos patamares que compõem o processo formativo no SUAS.

### 6.1 Presencial

A modalidade presencial possibilita encontros presenciais, materializando o processo de ensino aprendizagem, tendo um mediador no processo partilhado de construção do conhecimento, organizando os conteúdos e as estratégias de ensino.

### 6.2 Semipresencial

A semipresencial se materializa em momentos presenciais e a distância, esta última requer mediadores (tutores) e capacitandos separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, por meio de tecnologias de comunicação.

### 6.3 Educação a Distância – EAD

A Educação a Distância – EAD é uma modalidade de formação com recursos, meios, sistemas de trabalho e de organização próprios e característicos, possibilitando diferentes metodologias e meios interativos para sua efetivação, desde o material impresso, utilização de rádio e televisão ou via internet.

#### 6.3.1 Estratégias

##### 6.3.1.1 Internet

A organização didática e pedagógica com tutoria terá de ser planejada de modo que os capacitandos assumam a construção autônoma do seu processo de aprendizagem sem a presença física do tutor. A relação com o capacitando pode se dar de forma online, por meio de chats ou offline, por meio da plataforma Moodle.

##### 6.3.1.2 Telepresencial

É uma nova modalidade de ensino que utiliza o mesmo paradigma da educação presencial. É dotada de recursos tecnológicos avançados, possibilitando interação ao vivo entre capacitando e mediador. Essa modalidade tem recebido também outros nomes, tais como ensino presencial em rede ou ensino presencial conectado.

### 6.3.1.3 Teleconferência

São reuniões virtuais, nas quais diversas pessoas em locais diferentes participam ao mesmo tempo por meio de sistemas de telecomunicação. Devendo ser disponibilizado número de telefone ou e-mail para os participantes participarem do processo.

### 6.3.1.4 Videoconferência

São reuniões virtuais realizadas por vídeo e câmera dentro de uma sala de reuniões.

## 7. PATAMARES FORMATIVOS

A partir da concepção da gestão do trabalho no SUAS e da perspectiva orientadora da educação permanente, essa PNC/SUAS estabelece patamares formativos que fundamentarão as estratégias de execução dos Planos de Capacitação dos entes federados.

Em todos os patamares formativos deverão ser produzidos conhecimentos, como contrapartida dos trabalhadores, devendo esses serem validados, certificados e disseminados para o sistema. Ainda, gerar promoção funcional na carreira dos trabalhadores.

### Patamares:

- » Capacitação introdutória (nivelamento);
- » Capacitações para atender agendas pactuadas;
- » Atualização;
- » Aperfeiçoamento;
- » Especialização (lato sensu);
- » Mestrado profissional (stricto sensu);

A oferta das capacitações na perspectiva da educação permanente requer seu planejamento nas instâncias do SUAS com efetiva participação dos sujeitos deste processo, de modo a corresponder às diretrizes da NOB-RH/SUAS.

Os conteúdos, metodologias e estratégias pedagógicas serão operacionalizados mediante a adoção das modalidades formativas, ou seja, presencial, semipresencial e a distância. Estas devem atender às especificidades e particularidades dos entes federados e objetiva a garantia da universalidade e da sistematicidade na sua implementação, ao mesmo tempo condições de espaços dialógicos permanentes, como consequente validação e difusão dos conhecimentos produzidos. Desta forma, as modalidades diferenciadas serão adotadas seguindo critérios avaliados coletivamente para atender as diretrizes desta PNC/SUAS.

### 7.1 Capacitação Introdutória (nivelamento)

Nivelamento de conteúdos essenciais da Política de Assistência Social com carga horária que pode variar entre 20 e 40 horas. Objetiva desenvolver competências e atitudes essenciais. Esse patamar é direcionado para todos os públicos desta PNC/SUAS que ingressam no SUAS.

#### 7.1.1 Capacitações para atender agendas pactuadas

São desenvolvidas capacitações direcionadas para contemplar agendas específicas e conjunturais que exigem o repasse de conteúdos instrucionais e de orientação relativos à assistência social, assim como sua relação intersetorial com demais políticas ou relativas ao planejamento estratégico dos entes federados que demandam cooperação federada. Objetiva desenvolver competências e atitudes essenciais. Esse patamar é direcionado para todos os públicos desta PNC/SUAS que ingressam no SUAS.

## 7.2 Atualização

Esse patamar requer carga horária que varia entre 40 a 100 horas a ser estabelecido segundo os objetivos e conteúdos do curso. Os conteúdos são definidos de acordo com as demandas e necessidades da gestão, dos serviços e benefícios. É direcionado aos trabalhadores do SUAS, de nível médio e superior. Esses cursos devem estar disponíveis para serem ofertados de 2 em 2 anos (Bienal).

## 7.3 Aperfeiçoamento

Esse patamar requer carga horária mínima de 180 horas. Objetiva aprimorar e aperfeiçoar conhecimentos e habilidades técnicas de trabalho no âmbito da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais e do controle social. Esses cursos deverão ser direcionados aos gestores, trabalhadores da rede pública e privada dos serviços e benefícios e, ainda, trabalhadores das Secretarias Executivas dos Conselhos.

## 7.4 Especialização (lato sensu)

Esse patamar prevê carga horária de 360 horas, com previsão de trabalho final de conclusão do curso, direcionado à produção de conhecimentos para o sistema, sendo esse validado e disseminado. São destinados aos trabalhadores de nível superior dos municípios, estados, Distrito Federal e da União. Objetiva aprofundar os conhecimentos técnicos do profissional em uma área específica do conhecimento de acordo com a formação profissional e atuação no âmbito do SUAS, proporcionando um diferencial na sua formação profissional. Os cursos de especialização deverão ser oferecidos por IES, em consonância com a Resolução CNE/CES nº 1, de 8 de junho de 2007, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização (Anexo 1).

## 7.5 Mestrado Profissional

Esse patamar prevê carga horária mínima de um ano e máxima de dois anos, com previsão de trabalho final de conclusão do curso, direcionada à produção de conhecimentos para o sistema, sendo esse validado e disseminado. Objetiva o desenvolvimento de estudos para responder necessidades do cotidiano do trabalho e da intervenção profissional. Será destinado aos trabalhadores de nível superior dos municípios, estados, Distrito Federal e da União. O Mestrado profissional deve ser oferecido por IES, em consonância com a Portaria Normativa do MEC nº. 7, de 22 de junho de 2009, que dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES (Anexo 2).

## 8. FORMAÇÃO TÉCNICA DE NÍVEL MÉDIO

Esse patamar, específico para os trabalhadores de nível médio, com previsão de carga horária de 800 horas, objetiva formar técnicos para desenvolver atividades de apoio à prestação de serviços e benefícios socioassistenciais executados pelas equipes de referência no âmbito do SUAS, bem como possibilitar a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções para o desenvolvimento e aplicabilidade de métodos e técnicas. A formação técnica de nível médio tem como base a Resolução CNE nº 3 de 2008, que dispõe sobre a instituição e implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio (Anexo 3).

## 9. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A avaliação de desempenho dos trabalhadores do SUAS é a apuração do desempenho efetivo do trabalhador, levando em consideração o desempenho individual e da equipe, a análise institucional, as condições de trabalho que são oferecidas, sua adaptação ao cargo, a oferta de possibilidades de desenvolvimento e de ascensão na carreira e os vencimentos ou salários que auferir, a partir de parâmetros produzidos coletivamente e pactuados nas Mesas de Negociação do SUAS.

A certificação dos profissionais é o reconhecimento formal dos saberes - que derivam formação inicial e continuada e exames de avaliação - requeridos para o exercício de atividades laborais - independente da forma como foram construídos - definidos por padrões, normas e programas acordados previamente.

Tanto a avaliação de desempenho quanto a certificação profissional devem compor o conjunto de critérios para a evolução do trabalhador na carreira do SUAS, materializados nos Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), a partir de parâmetros produzidos coletivamente e pactuados nas Mesas de Negociação do SUAS.

## 10. RESPONSABILIDADES DOS ENTES FEDERADOS

As responsabilidades e atribuições para a implantação das ações de Gestão do Trabalho e nela as relativas à capacitação no âmbito dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União, e para as Entidades e Organizações de Assistência Social estão estabelecidas na NOB-RH/SUAS.

São responsabilidades dos entes federados:

### Gestão Compartilhada

- » Formular, coordenar, executar e cofinanciar os planos de capacitação em consonância com os princípios e diretrizes desta PNC/SUAS;
- » Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- » Capacitações para atender agendas pactuadas;
- » Instituir parcerias com Instituições de Ensino Superior (IES);
- » Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos;
- » Acreditar os patamares formativos;
- » Ofertar cursos que certifiquem os trabalhadores;
- » Monitorar e avaliar os processos formativos.

### Gestão dos Municípios

#### Realizar:

- » Capacitação introdutória (nivelamento);
- » Atualização;
- » Aperfeiçoamento.
- » Capacitar a rede socioassistencial do SUAS;
- » Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

### Gestão dos Estados e do Distrito Federal

#### Realizar:

- » Capacitação introdutória (nivelamento);
- » Atualização;
- » Aperfeiçoamento;
- » Especialização (lato sensu).
- » Desenhar os cursos;

- » Pactuar e validar conteúdos para os cursos;
- » Capacitar a rede socioassistencial do SUAS;
- » Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

### Gestão da União

#### Realizar:

- » Capacitação introdutória (nivelamento);
- » Atualização;
- » Aperfeiçoamento;
- » Especialização (lato sensu);
- » Mestrado profissional (stricto sensu).
- » Desenhar os cursos;
- » Disseminar conteúdos;
- » Instituir e coordenar a Rede Nacional de Instituições de Ensino Superior (IES);
- » Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

## 11. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento do desenvolvimento dos patamares formativos tem por objetivo acompanhar a efetivação dos objetivos previstos visando as adequações necessárias ao seu aprimoramento. Inclui, ainda, o acompanhamento do percurso formativo trilhado pelo trabalhador, desde o seu ingresso no SUAS, visando avaliar o impacto na sua qualificação e progressão funcional, na transformação do processo de trabalho e respectivamente na melhoria da qualidade dos serviços.

A informação, o monitoramento e a avaliação como instrumentos de gestão do do SUAS, representam um novo patamar de tratamento de dados e informações nesse âmbito.

### 11.1 Principais instrumentos de Gestão para a PNC/SUAS

A Rede SUAS – Sistema Nacional de Informação da Assistência Social – com seu conjunto de aplicativos se configura como ferramenta importante para aprimoramento do SUAS, inclusive nas questões relativas à gestão do trabalho.

O CADSUAS e o Censo SUAS são aplicativos que integram a Rede SUAS e que abarcam todas as áreas da gestão do SUAS, funcionando como importantes sistemas de produção de informações e insumos para o planejamento, monitoramento e a avaliação.

O CADSUAS, instituído pela Portaria nº 430, 03/12/2008 é o sistema de cadastro da Rede SUAS e sua principal funcionalidade é centralizar o cadastro de entidades, entes federativos e trabalhadores do SUAS.

Tais sistemas constituem a base de monitoramento e acompanhamento dos trabalhadores relacionados à gestão e aos serviços e benefícios socioassistenciais, assim como os conselheiros e gestores, o que lhe atribui centralidade no compartilhamento de responsabilidades entre os entes federados e no controle social dos patamares progressivos de aprimoramento do próprio SUAS.



ANEXOS

---

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO  
CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**RESOLUÇÃO Nº 1, DE 8 DE JUNHO DE 2007  
(DOU DE 8.6.2006)**

Estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização.

O Presidente da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nos arts. 9º, inciso VII, e 44, inciso III, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com fundamento no Parecer CNE/CES nº 263/2006, homologado por Despacho do Senhor Ministro da Educação em 18 de maio de 2007, publicado no DOU de 21 de maio de 2007, resolve:

**Art. 1º** Os cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos por instituições de educação superior devidamente credenciadas independem de autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento, e devem atender ao disposto nesta Resolução.

§ 1º Incluem-se na categoria de curso de pós-graduação lato sensu aqueles cuja equivalência se ajuste aos termos desta Resolução.

§ 2º Excluem-se desta Resolução os cursos de pós-graduação denominados de aperfeiçoamento e outros.

§ 3º Os cursos de pós-graduação lato sensu são abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação ou demais cursos superiores e que atendam às exigências das instituições de ensino.

§ 4º As instituições especialmente credenciadas para atuar nesse nível educacional poderão ofertar cursos de especialização, única e exclusivamente, na área do saber e no endereço definidos no ato de seu credenciamento, atendido ao disposto nesta Resolução.

**Art. 2º** Os cursos de pós-graduação lato sensu, por área, ficam sujeitos à avaliação dos órgãos competentes a ser efetuada por ocasião do recredenciamento da instituição.

**Art. 3º** As instituições que ofereçam cursos de pós-graduação lato sensu deverão fornecer informações referentes a esses cursos, sempre que solicitadas pelo órgão coordenador do Censo do Ensino Superior, nos prazos e demais condições estabelecidos.

**Art. 4º** O corpo docente de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, deverá ser constituído por professores especialistas ou de reconhecida capacidade técnico-profissional, sendo que 50% (cinquenta por cento) destes, pelo menos, deverão apresentar titulação de mestre ou de doutor obtido em programa de pós-graduação stricto sensu reconhecido pelo Ministério da Educação.

**Art. 5º** Os cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, têm duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, nestas não computado o tempo de estudo individual ou em grupo, sem assistência docente, e o reservado, obrigatoriamente, para elaboração individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso.

**Art. 6º** Os cursos de pós-graduação lato sensu a distância somente poderão ser oferecidos por instituições credenciadas pela União, conforme o disposto no § 1º do art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Os cursos de pós-graduação lato sensu oferecidos a distância deverão incluir, necessariamente, provas presenciais e defesa presencial individual de monografia ou trabalho de conclusão de curso.

**Art. 7º** A instituição responsável pelo curso de pós-graduação lato sensu expedirá certificado a que farão jus os alunos que tiverem obtido aproveitamento, segundo os critérios de avaliação previamente estabelecidos, sendo obrigatório, nos cursos presenciais, pelo menos, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência.

§ 1º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu devem mencionar a área de conhecimento do curso e serem acompanhados do respectivo histórico escolar, do qual devem constar, obrigatoriamente:

I - relação das disciplinas, carga horária, nota ou conceito obtido pelo aluno e nome e qualificação dos professores por elas responsáveis;

II - período em que o curso foi realizado e a sua duração total, em horas de efetivo trabalho acadêmico;

III - título da monografia ou do trabalho de conclusão do curso e nota ou conceito obtido;

IV - declaração da instituição de que o curso cumpriu todas as disposições da presente Resolução; e

V - citação do ato legal de credenciamento da instituição.

§ 2º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, na modalidade presencial ou a distância, devem ser obrigatoriamente registrados pela instituição devidamente credenciada e que efetivamente ministrou o curso.

§ 3º Os certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, que se enquadrem nos dispositivos estabelecidos nesta Resolução terão validade nacional.

**Art. 8º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os arts. 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 da Resolução CNE/CES nº 1, de 3 de abril de 2001, e demais disposições em contrário.

**ANTÔNIO CARLOS CARUSO RONCA**

---

## PORTARIA NORMATIVA Nº 7, DE 22 DE JUNHO DE 2009

Dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES.

O MINISTRO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, no uso de suas atribuições, CONSIDERANDO a necessidade de estimular a formação de mestres profissionais habilitados para desenvolver atividades e trabalhos técnico-científicos em temas de interesse público; CONSIDERANDO a necessidade de identificar potencialidades para atuação local, regional, nacional e internacional por órgãos públicos e privados, empresas, cooperativas e organizações não-governamentais, individual ou coletivamente organizadas; CONSIDERANDO a necessidade de atender, particularmente nas áreas mais diretamente vinculadas ao mundo do trabalho e ao sistema produtivo, a demanda de profissionais altamente qualificados; CONSIDERANDO as possibilidades a serem exploradas em áreas de demanda latente por formação de recursos humanos em cursos de pós-graduação stricto sensu com vistas ao desenvolvimento socioeconômico e cultural do País; CONSIDERANDO a necessidade de capacitação e treinamento de pesquisadores e profissionais destinados a aumentar o potencial interno de geração, difusão e utilização de conhecimentos científicos no processo produtivo de bens e serviços em consonância com a política industrial brasileira; CONSIDERANDO a natureza e especificidade do conhecimento científico e tecnológico a ser produzido e reproduzido; CONSIDERANDO a relevância social, científica e tecnológica dos processos de formação profissional avançada, bem como o necessário estreitamento das relações entre as universidades e o setor produtivo; e, finalmente, CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, as deliberações do Conselho Técnico-Científico da Educação Superior - CTC-ES e as deliberações do Conselho Superior da CAPES, RESOLVE:

**Art. 1º** A Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES regulará a oferta de programas de mestrado profissional mediante chamadas públicas e avaliará os cursos oferecidos, na forma desta Portaria e de sua regulamentação própria.

**Art. 2º** O título de mestre obtido nos cursos de mestrado profissional reconhecidos e avaliados pela CAPES e credenciados pelo Conselho Nacional de Educação - CNE tem validade nacional e outorga ao seu detentor os mesmos direitos concedidos aos portadores da titulação nos cursos de mestrado acadêmico.

**Art. 3º** O mestrado profissional é definido como modalidade de formação pós-graduada stricto sensu que possibilita:

I - a capacitação de pessoal para a prática profissional avançada e transformadora de procedimentos e processos aplicados, por meio da incorporação do método científico, habilitando o profissional para atuar em atividades técnico-científicas e de inovação;

II - a formação de profissionais qualificados pela apropriação e aplicação do conhecimento embasado no rigor metodológico e nos fundamentos científicos;

III - a incorporação e atualização permanentes dos avanços da ciência e das tecnologias, bem como a capacitação para aplicar os mesmos, tendo como foco a gestão, a produção técnico-científica na pesquisa aplicada e a proposição de inovações e aperfeiçoamentos tecnológicos para a solução de problemas específicos.

**Art. 4º** São objetivos do mestrado profissional:

I - capacitar profissionais qualificados para o exercício da prática profissional avançada e transformadora de procedimentos, visando atender demandas sociais, organizacionais ou profissionais e do mercado de trabalho;

II - transferir conhecimento para a sociedade, atendendo demandas específicas e de arranjos produtivos com vistas ao desenvolvimento nacional, regional ou local;

III - promover a articulação integrada da formação profissional com entidades demandantes de naturezas diversas, visando melhorar a eficácia e a eficiência das organizações públicas e privadas por meio da solução de problemas e geração e aplicação de processos de inovação apropriados;

IV - contribuir para agregar competitividade e aumentar a produtividade em empresas, organizações públicas e privadas.

**Parágrafo único.** No caso da área da saúde, qualificam-se para o oferecimento do mestrado profissional os programas de residência médica ou

multiprofissional devidamente credenciados e que atendam aos requisitos estabelecidos em edital específico.

**Art. 5º** Os cursos de mestrado profissional a serem submetidos à CAPES poderão ser propostos por universidades, instituições de ensino e centros de pesquisa, públicos e privados, inclusive em forma de consórcio, atendendo necessária e obrigatoriamente aos requisitos de qualidade fixados e, em particular, demonstrando experiência na prática da pesquisa aplicada.

**Parágrafo único.** A oferta de cursos com vistas à formação no Mestrado Profissional terá como ênfase os princípios de aplicabilidade técnica, flexibilidade operacional e organicidade do conhecimento técnico-científico, visando o treinamento de pessoal pela exposição dos alunos aos processos da utilização aplicada dos conhecimentos e o exercício da inovação, visando a valorização da experiência profissional.

**Art. 6º** As propostas de cursos de mestrado profissional serão apresentadas à CAPES mediante preenchimento por meio eletrônico via internet do Aplicativo para Cursos Novos - Mestrado Profissional (APCN-MP), em resposta a editais de chamadas públicas ou por iniciativa própria das instituições, dentro de cronograma estabelecido periodicamente pela agência.

**Art. 7º** A proposta de Mestrado Profissional deverá, necessária e obrigatoriamente:

I - apresentar estrutura curricular objetiva, coerente com as finalidades do curso e consistentemente vinculada à sua especificidade, enfatizando a articulação entre conhecimento atualizado, domínio da metodologia pertinente e aplicação orientada para o campo de atuação profissional ;

II - ser compatível com um tempo de titulação mínimo de um ano e máximo de dois anos;

III - possibilitar a inclusão, quando justificável, de atividades curriculares estruturadas das áreas das ciências sociais aplicadas correlatas com o curso, tais como legislação, comunicação, administração e gestão, ciência política e ética;

IV - conciliar a proposta ao perfil peculiar dos candidatos ao curso;

V - apresentar, de forma equilibrada, corpo docente integrado por doutores, profissionais e técnicos com experiência em pesquisa aplicada ao desenvolvimento e à inovação;

VI - apresentar normas bem definidas de seleção dos docentes que serão responsáveis pela orientação dos alunos;

VII - comprovar carga horária docente e condições de trabalho compatíveis com as necessidades do curso, admitido o regime de dedicação parcial;

VIII - prever a defesa apropriada na etapa de conclusão do curso, possibilitando ao aluno demonstrar domínio do objeto de estudo com plena capacidade de expressar-se sobre o tema;

IX - prever a exigência de apresentação de trabalho de conclusão final do curso.

§ 1º O corpo docente do curso deve ser altamente qualificado, conforme demonstrado pela produção intelectual constituída por publicações específicas, produção artística ou produção técnicocientífica, ou ainda por reconhecida experiência profissional, conforme o caso.

§ 2º A qualificação docente deve ser compatível com a área e a proposta do curso, de modo a oferecer adequadas oportunidades de treinamento para os estudantes e proporcionar temas relevantes para o seu trabalho de mestrado.

§ 3º O trabalho de conclusão final do curso poderá ser apresentado em diferentes formatos, tais como dissertação, revisão sistemática e aprofundada da literatura, artigo, patente, registros de propriedade intelectual, projetos técnicos, publicações tecnológicas; desenvolvimento de aplicativos, de materiais didáticos e instrucionais e de produtos, processos e técnicas; produção de programas de mídia, editoria, composições, concertos, relatórios finais de pesquisa, softwares, estudos de caso, relatório técnico com regras de sigilo, manual de operação técnica, protocolo experimental ou de aplicação em serviços, proposta de intervenção em procedimentos clínicos ou de serviço pertinente, projeto de aplicação ou adequação tecnológica, protótipos para desenvolvimento ou produção de instrumentos, equipamentos e kits, projetos de inovação tecnológica, produção artística; sem prejuízo de outros formatos, de acordo com a natureza da área e a finalidade do curso, desde que previamente propostos e aprovados pela CAPES.

§ 4º Para atender situações relevantes, específicas e esporádicas, serão admitidas proposições de cursos com duração temporária determinada.

**Art. 8º** O desempenho dos cursos de mestrado profissional será acompanhado anualmente e terá avaliação com atribuição de conceito a cada três anos pela CAPES.

§ 1º O credenciamento dos cursos de mestrado profissional pelo CNE terá validade de três anos, sendo renovado a cada avaliação trienal positiva pela CAPES.

§ 2º Quando da avaliação de proposta de curso novo, ou de sua avaliação trienal, o Mestrado Profissional receberá da CAPES grau de qualificação variando dos conceitos 1 a 5, sendo o conceito 3 o mínimo para aprovação.

§ 3º A proposta de curso avaliada seguirá para o CNE para aprovação e credenciamento e posterior autorização do MEC para o funcionamento do curso.

**Art. 9º** A análise de propostas de cursos, bem como o acompanhamento periódico e a avaliação trienal dos cursos de mestrado profissional, serão feitas pela CAPES utilizando fichas de avaliação próprias e diferenciadas.

Parágrafo único. A avaliação será feita por comissões específicas, compostas com participação equilibrada de docentes-doutores, profissionais e técnicos dos setores específicos, reconhecidamente qualificados para o adequado exercício de tais tarefas.

**Art. 10** Em complemento ao disposto no art. 7º, constituem parâmetros para o acompanhamento e a avaliação trienal dos cursos os seguintes indicadores, relativos à produção do corpo docente e, em especial, do conjunto docentes orientadores- alunos:

I - produção intelectual e técnica pertinente à área, regular nos últimos três anos e bem distribuída entre os docentes, contemplando:

- a) artigos originais, artigos de revisão da literatura e publicações tecnológicas;
- b) patentes e registros de propriedade intelectual e de softwares, inclusive depósito de software livre em repositório reconhecido ou obtenção de licenças alternativas ou flexíveis para produção intelectual, desde que demonstrado o uso pela comunidade acadêmica ou pelo setor produtivo;
- c) desenvolvimento de aplicativos e materiais didáticos e instrucionais e de produtos, processos e técnicas;
- d) produção de programas de mídia;
- e) editoria;
- f) composições e concertos;
- g) relatórios conclusivos de pesquisa aplicada;

- h) manuais de operação técnica, protocolo experimental ou de aplicação ou adequação tecnológica;
  - i) protótipos para desenvolvimento de equipamentos e produtos específicos;
  - j) projetos de inovação tecnológica;
  - k) produção artística;
  - l) outros formatos, de acordo com a natureza da área e a finalidade do curso, a critério da CAPES;
- II - informações sobre o destino dos egressos do curso, empregabilidade e trajetória profissional;
- III - informações, recomendações e observações que constem de relatórios e pareceres das comissões examinadoras de avaliação dos trabalhos de conclusão do mestrado dos estudantes;
- IV - dimensão e eficácia dos processos de interação com organizações, empresas e instituições da área de especialização e atuação do curso;
- V - informações de outra natureza, além daquelas constantes nos relatórios anuais, sobre a produção técnico-científica, produção intelectual e a atividade acadêmica do curso, quando for o caso.

**Art. 11** Salvo em áreas excepcionalmente priorizadas, o mestrado profissional não pressupõe, a qualquer título, a concessão de bolsas de estudos pela CAPES.

**Art. 12** Os cursos de mestrado profissional já existentes devem providenciar, ao longo do triênio, as mudanças e atualizações que se mostrarem necessárias para a devida adequação ao disposto nesta Portaria.

**Art. 13** Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

**FERNANDO HADDAD**

## MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CÂMARA DE EDUCAÇÃO BÁSICA RESOLUÇÃO Nº 3, DE 9 DE JULHO DE 2008 (\*)

Dispõe sobre a instituição e implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio.

O Presidente da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, em conformidade com o disposto na alínea “e” do § 1º do artigo 9º da Lei nº 4.024/61, com a redação dada pela Lei nº 9.131/95, nos artigos 39 a 41 da Lei nº 9.394/96, no Decreto Federal nº 5.154/2004, e com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2008, homologado por despacho do Senhor Ministro de Estado da Educação, publicado no DOU de 7/7/2008, resolve:

**Art. 1º** A presente Resolução disciplina a instituição e a implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio nas redes públicas e privadas de Educação Profissional.

**Art. 2º** O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio será instituído por Portaria Ministerial, no prazo de até 30 (trinta) dias contados da homologação do Parecer CNE/CEB nº 11/2008, pelo Senhor Ministro de Estado da Educação.

**Parágrafo único.** O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, instituído pelo MEC, definirá carga horária mínima para cada um dos cursos constantes do Catálogo, bem como um breve descritor do curso, possibilidades de temas a serem abordados, possibilidades de atuação dos profissionais formados e infra-estrutura recomendada para a implantação do curso.

**Art. 3º** Os cursos constantes do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio serão organizados por eixos tecnológicos definidores de um projeto pedagógico que contemple as trajetórias dos itinerários

(\*) Resolução CNE/CEB 3/2008. Diário Oficial da União, Brasília, 10 de julho de 2008, Seção 1, p. 9.

formativos e estabeleça exigências profissionais que direcionem a ação educativa das instituições e dos sistemas de ensino na oferta da Educação Profissional Técnica.

**Art. 4º** As instituições de ensino que mantenham cursos técnicos de nível médio cujas denominações e planos de curso estejam em conformidade com o estatuído no Catálogo, não terão nenhuma providência a ser adotada, no âmbito do correspondente sistema de ensino.

**Art. 5º** As instituições de ensino que mantenham cursos técnicos de nível médio cujas denominações e planos de curso não sejam as que constam do Catálogo, mas o plano de curso seja coerente com a descrição constante do mesmo, terão prazo de 60 (sessenta) dias para a devida adequação e comunicação aos órgãos competentes, no âmbito de cada sistema de ensino, para vigência a partir do ano letivo de 2009.

**Parágrafo único.** Ao critério da instituição de ensino, com manifestação prévia dos órgãos competentes dos respectivos sistemas de ensino, mediante consulta documentada à respectiva comunidade escolar, essa alteração de denominação do curso poderá ser adotada, também, para as turmas em andamento.

**Art. 6º** As instituições de ensino que mantenham cursos técnicos de nível médio cujas denominações e planos de curso estejam em desacordo com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio instituído, terão 90 (noventa) dias para proceder às alterações que se fizerem necessárias.

**Parágrafo único.** Os órgãos próprios dos respectivos sistemas de ensino terão 90 (noventa) dias de prazo para proceder à devida aprovação dos novos planos de curso, de acordo com as suas normalizações, regularizando, assim, a oferta dos cursos técnicos de nível médio, para que a instituição de ensino possa ofertar novas turmas ainda no ano de 2009.

**Art. 7º** As instituições de ensino que mantenham cursos técnicos de nível médio cujas denominações e planos de curso estejam em desacordo com o Catálogo, mas que queiram mantê-los em caráter experimental, nos termos do artigo 81 da LDB, poderão ofertá-los pelo prazo máximo de 3 (três) anos, findo o qual o curso em questão deverá integrar o Catálogo ou a instituição de ensino ficará impedida de efetivar matrícula de novos alunos nesse curso.

**Parágrafo único.** Os órgãos superiores responsáveis pela autorização de cursos técnicos de nível médio em desacordo com o Catálogo Nacional, em caráter experimental, deverão dar ciência da mesma à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do MEC, até que volte a ser operado normalmente o Cadastro Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, instituído por força do artigo 13 da Resolução CNE/CEB nº 4/99.

**Art. 8º** Ao critério de cada sistema de ensino, as adequações procedidas pela instituição de Educação Profissional e Tecnológica poderão ser implantadas no ano de 2009, mesmo antes da competente aprovação formal, mediante consulta documentada à comunidade escolar, devendo, neste caso, eventuais distorções serem corrigidas a posteriori pela respectiva instituição de ensino, segundo orientação dos órgãos próprios do respectivo sistema de ensino.

**Art. 9º** Os Conselhos Estaduais de Educação e o Conselho de Educação do Distrito Federal, no âmbito de suas competências, definirão normas complementares para os respectivos sistemas de ensino em relação à implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio.

**Art. 10.** Fica ressalvado o pleno direito de conclusão de cursos organizados por áreas profissionais, nos termos do artigo 5º e quadros anexos da Resolução CNE/CEB nº 4/99, aos alunos neles matriculados.

**Art. 11.** Uma vez editado o primeiro Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio, cabe ao CNE, por proposta do MEC, proceder às alterações que se fizerem necessárias, no âmbito de quaisquer dos eixos tecnológicos definidos e respectivos cursos, de modo a atender às exigências da evolução do conhecimento científico e tecnológico, bem como contemplar a diversidade da oferta dos cursos técnicos de nível médio.

**Art. 12.** Revoga-se o artigo 5º e os quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, mantendo seus demais dispositivos, com as alterações constantes da Resolução CNE/CEB nº 1/2005, em obediência ao Decreto nº 5.154/2004.

Art. 13. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**CESAR CALLEGARI**



# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República 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 – NOB/SUAS. Brasília, 2005.

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

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Lei Orgânica de Assistência – LOAS ANOTADA. Brasília, 2009.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Brasília: MDS, 2009.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília: MDS, 2009. CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Resolução no. 17, de 20 de junho de 2011.

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



