



PLANO MUNICIPAL DE CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

2026 - 2029

LAVRAS DA MANGABEIRA – CEARÁ
2025



PREFEITO MUNICIPAL DE LAVRAS DA MANGABEIRA

Ronaldo Pedrosa Lima

**VICE-PREFEITO DO MUNICÍPIO DE LAVRAS DA
MANGABEIRA**

Gustavo Augusto Lima Bisneto

SECRETÁRIA DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Francisca Izabely Ferreira de Alencar Lima

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO

Daniela Nunes de Jesus

ÁREA DE GESTÃO DO SUAS

Maria Denise Alencar Torquato

SISTEMATIZAÇÃO

Maria Maglinalda Figueiredo de Sousa



EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Equipe Técnica

Técnica da Gestão: Maria Denise Alencar Torquato

Assessora: Daniela Nunes de Jesus

Sistematização: Maria Maglinalda Figueiredo de Sousa

Distribuição/Informação

Prefeitura Municipal de Lavras da Mangabeira

Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social– STDS.

Catalogação na Fonte/Ficha Catalográfica

Brasil, Estado do Ceará, Prefeitura Municipal de Lavras da Mangabeira e Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social.

Dispõe sobre a elaboração do Plano Plurianual de Assistência Social

Período de 2026/2029



SUMÁRIO

1.	Apresentação.....	05
2.	Fundamentação do Plano.....	06
3.	Identificação.....	08
4.	Objetivos.....	09
4.1	Objetivos Gerais.....	09
4.2	Objetivos Específicos.....	09
5.	Estratégias.....	10
6.	Diretrizes.....	11
7.	Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social.....	12
7.1	Proteção Social Básica – PSB.....	12
7.2	Proteção Social Especial - PSE.....	13
7.3	Estrutura Organizacional da Secretaria	13
7.4	Gestão do SUAS.....	14
7.5	Controle Social.....	15
8.	Estratégias de Execução.....	17
8.1	Levantamento das necessidades de formação e capacitação para Trabalhadores do SUAS e Controle Social.....	18
9.	Financiamento.....	27
10.	Monitoramento e Avaliação.....	28
11.	Avaliação do Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS 22 – 2025.....	29
12.	Referênicas.....	30



1. APRESENTAÇÃO

O Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do Município de Lavras da Mangabeira – Ceará, para o quadriênio 2026–2029, constitui-se como um instrumento estratégico de gestão, fundamentado nos princípios constitucionais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, na Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei nº 8.742/1993), na Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004), na Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS (2012) e na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS (2012). Estas normativas orientam a Assistência Social como política pública de direito e definem seus mecanismos de organização, gestão, financiamento, vigilância socioassistencial e qualificação profissional.

A gestão do trabalho, como eixo estruturante do SUAS, é reafirmada no Plano Decenal de Assistência Social e integra o compromisso nacional com a Educação Permanente, reafirmando a necessidade de processos contínuos de formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências dos trabalhadores que atuam na rede socioassistencial. Nesse sentido, a elaboração deste Plano atende às determinações legais, ao mesmo tempo em que responde às demandas concretas de fortalecimento da política municipal de Assistência Social e valorização dos profissionais que a operacionalizam.

O presente Plano Municipal foi construído a partir de um processo técnico e participativo, envolvendo a Assessoria Técnica da Assistência Social, equipes do CRAS, CREAS, Gestão do SUAS e as instâncias de Controle Social, com posterior de apreciação e aprovação pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, órgão responsável pelo controle social da Política de Assistência Social. Para sua atualização e reestruturação, foram considerados os resultados da Análise Situacional do Município de Lavras da Mangabeira, os diagnósticos produzidos pela Vigilância Socioassistencial, as necessidades formativas identificadas nos serviços, programas e benefícios, bem como a análise das condições de trabalho e da composição dos recursos humanos da rede SUAS local.

Com base nesse diagnóstico e seguindo os princípios da gestão democrática e participativa, delinearam-se as estratégias de Capacitação e Educação Permanente que nortearão os próximos quatro anos. O Plano estabelece ações voltadas à qualificação técnica, conceitual, ética e operacional dos trabalhadores do SUAS, abrangendo equipes da Proteção Social Básica, Proteção Social Especial, gestão municipal, entidades parceiras e conselheiros do controle social.

Assim, o Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS – 2026-2029 reafirma o compromisso do município de Lavras da Mangabeira com a consolidação do SUAS, a melhoria contínua da qualidade dos serviços, programas e benefícios, o fortalecimento da gestão pública e a valorização dos trabalhadores que garantem, cotidianamente, os direitos socioassistenciais à população.

Francisca Izabely Ferreira de Alencar Lima

Francisca Izabely Ferreira de Alencar Lima
Secretária do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social.



2. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

A consolidação da Assistência Social como Política Pública de direito exige o fortalecimento contínuo do principal recurso do SUAS: os trabalhadores que operam, qualificam e garantem a oferta de serviços, programas, projetos e benefícios. Investir na formação e na educação permanente desses profissionais constitui um dos pilares centrais para o aprimoramento da gestão e para a efetividade da proteção social no território.

A construção deste Plano está ancorada no conjunto de dispositivos legais que estruturam o SUAS, destacando-se: a Constituição Federal de 1988, a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (Lei nº 8.742/1993), a Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica – NOB/SUAS/2012 e a NOB-RH/SUAS. Somam-se a esses marcos as principais normativas referentes à gestão do trabalho e à valorização profissional, entre as quais:

- Resolução CNAS nº 17/2011, que ratifica as equipes de referência e reconhece as categorias profissionais de nível superior no SUAS;
- Lei nº 12.435/2011, que altera a LOAS e autoriza a utilização de parcela do cofinanciamento federal para contratação de recursos humanos;
- Resolução CNAS nº 8/2012, que institui o Programa CapacitaSUAS para apoio a estados e municípios na execução de seus planos de capacitação;
- Resolução CNAS nº 18/2013, que estabelece metas de valorização dos trabalhadores e de organização dos processos de trabalho;
- Portaria nº 137/2013, que institui a Mesa Nacional de Gestão do Trabalho do SUAS;
- Resolução CNAS nº 9/2014, que reconhece as ocupações e áreas de atuação de nível médio no âmbito socioassistencial.

Esse arcabouço normativo orienta a organização da política e evidencia a necessidade de que os trabalhadores possuam competências técnicas, éticas e político-institucionais compatíveis com a complexidade das demandas do SUAS. As normativas reforçam, portanto, a indispensabilidade de processos sistemáticos, permanentes e articulados de formação, que integrem a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

A definição de prioridades formativas envolve desafios amplamente reconhecidos pelo campo da gestão do trabalho: o que capacitar, com qual finalidade, com qual abordagem metodológica e para qual impacto esperado. Trata-se de um debate que extrapola a capacitação dos executores diretos das ações socioassistenciais, abrangendo gestores, conselheiros, entidades e demais atores que constroem e fortalecem a política.

Nesse contexto, a capacitação assume caráter estratégico, não apenas como atualização técnica, mas como condição essencial para sustentar um novo paradigma de Proteção Social, orientado pela ética, pela garantia de direitos e pela qualificação da intervenção pública. Reafirma-se, assim, a visão de que os trabalhadores do SUAS não são meros executores de atividades, mas agentes fundamentais na efetivação dos direitos socioassistenciais, conforme apontado por Couto (1999).



A partir dessa compreensão, evidencia-se a necessidade de investir no desenvolvimento das habilidades e competências relacionadas à gestão, à organização dos processos de trabalho, ao atendimento direto e à atuação intersetorial, assegurando que os profissionais possam contribuir para a materialização da proteção social no município.

Portanto, o foco não recai exclusivamente na ampliação de estruturas ou na recomposição de equipes, mas na consolidação do reconhecimento dos direitos socioassistenciais e na capacidade institucional de garantí-los. Para tanto, torna-se imprescindível fortalecer a formação dos trabalhadores, associado a um compromisso ético-político entre gestão e equipes, orientado para a melhoria da qualidade de vida dos usuários e para o fortalecimento das instituições públicas.

Assim, a Secretaria Municipal do Trabalho, Mulher Desenvolvimento Social de Lavras da Mangabeira – CE reafirma seu compromisso em desenvolver estratégias que subsidiem e valorizem os trabalhadores do SUAS, promovendo processos formativos capazes de responder às necessidades reais do território e contribuir para o aprimoramento contínuo da política de Assistência Social.



3. IDENTIFICAÇÃO

SETOR	RESPONSÁVEL	E-MAIL
Secretaria do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social - STMDS		
Órgão Gestor	Francisca Izabely F. de Alencar Lima	stdslavras@gmail.com
Gestão do SUAS		
Gestão do SUAS	Maria Denise Alencar Torquato	stdslavras@gmail.com
Vigilância Socioassistencial	Ana Patricia Bezerra Maia Lôbo	socioassistencialvigilancia03@gmail.com
PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA		
Centro de Referência da Assistência Social - CRAS Maria Cleide Lemos	Raimunda Ismênia de O. Lima Moura	crasmanganeira2021.1@gmail.com
Centro de Referência da Assistência Social - CRAS Maria Terezinha Gonçalves	Rhafael Bezerra de Moraes	crasquitaius@gmail.com
Centro de Referência da Assistência Social - CRAS Benedito Gomes de Queiroz	Maria Rochelly Pereira Barros	craslavras@hotmail.com
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL		
Centro de Referência Especializado da Assistência Social - CREAS Maria Genecilda de Sousa	Roberta Bezerra Alencar	creaslavrasdamangabeira@hotmail.com



4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Fortalecer a Assistência Social como Política Pública de direitos por meio da consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no município de Lavras da Mangabeira – CE, promovendo a qualificação permanente dos trabalhadores do SUAS. Visa-se desenvolver competências técnicas, éticas e político-institucionais entre gestores, equipes técnicas e conselheiros, de modo que sejam capazes de garantir direitos, analisar e contextualizar a realidade socioterritorial, identificar demandas sociais, e executar suas atribuições de gestão, vigilância, avaliação e controle social com qualidade, efetividade e compromisso ético-político.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ⊕ Desenvolver competências técnicas e operacionais dos trabalhadores do SUAS para o desempenho qualificado das funções essenciais da política: proteção social, vigilância socioassistencial, defesa de direitos e controle social.
- ⊕ Aprimorar a formação de gestores, técnicos e conselheiros, da sociedade civil e do setor governamental, bem como de outros atores que interagem com a Política de Assistência Social, garantindo compreensão do marco legal, dos processos de trabalho e da gestão do SUAS.
- ⊕ Fortalecer o compromisso ético-político, a direção teórico-metodológica e a identidade profissional dos trabalhadores da rede socioassistencial, assegurando coerência com os princípios da PNAS, da LOAS e das normativas do SUAS.
- ⊕ Estimular a capacidade crítica e analítica, contribuindo para que os trabalhadores reconheçam desigualdades, vulnerabilidades e riscos, subsidiando decisões e intervenções baseadas em evidências e no diagnóstico socioterritorial.
- ⊕ Promover o desenvolvimento de competências para atuação integrada e intersetorial, favorecendo respostas articuladas às demandas da população.



5.ESTRATÉGIAS

- Estabelecimento de parcerias com os Governos Federal e Estadual, com prioridade para cursos ofertados na modalidade presencial e a distância, por meio de programas como CAPACITASUAS e outros mecanismos de apoio técnico-formativo.
- Atuação conjunta com Secretarias Municipais e demais setores da gestão pública, promovendo formações intersetoriais que reforcem a articulação da rede de proteção social.
- Produção e disponibilização de materiais pedagógicos, elaborados pela equipe técnica municipal ou por profissionais especializados, para subsidiar processos de capacitação continuada.
- Formação sistemática dos conselheiros municipais de Assistência Social e de outros conselhos correlatos, fortalecendo o exercício qualificado do controle social.
- Oferta de capacitações presenciais e/ou remotas aos trabalhadores do SUAS, com apoio técnico da Secretaria de Proteção Social do Ceará ou de instituições parceiras.
- Realização de capacitações descentralizadas, integrando a rede intersetorial nos territórios de maior demanda, garantindo abrangência e equidade no acesso.
- Promoção da Educação Permanente em Serviço, por meio de estudos dirigidos, oficinas, rodas de conversa, supervisões técnicas, análises de casos e sistematização de práticas.
- Instituição de mecanismos de socialização e disseminação de informações, como boletins formativos, círculos de estudo, encontros temáticos e plataformas de compartilhamento de conteúdo.
- Adoção de metodologias participativas e teórico-práticas, que articulem conceitos, experiências e análise da realidade, estimulando a reflexão crítica e o desenvolvimento de soluções coletivas.
- Identificação contínua das necessidades formativas dos trabalhadores, utilizando instrumentos participativos, avaliações, indicadores e demandas dos serviços como base para definição das prioridades anuais de capacitação.



6. DIRETRIZES DO PLANO

O Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS deverá observar as orientações estabelecidas pela PNAS (2004), pela NOB/SUAS (2012) e pela NOB-RH/SUAS (2012), assegurando que os processos formativos ocorram de forma integrada, contínua e coerente com os princípios da Política de Assistência Social. São diretrizes:

6.1. Sistematicidade e continuidade - Garantir processos formativos permanentes, organizados por meio de planos anuais de capacitação, articulados entre si e alinhados às demandas da gestão, dos serviços e da vigilância socioassistencial.

6.2. Sustentabilidade institucional - Assegurar a disponibilidade de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais necessários para o desenvolvimento das ações formativas, garantindo condições adequadas para sua execução.

6.3. Participação e corresponsabilidade - Promover o envolvimento ativo de gestores, trabalhadores, conselheiros, entidades e demais atores do SUAS na definição, execução, monitoramento e avaliação das ações de capacitação, com aprovação e acompanhamento dos respectivos conselhos de Assistência Social.

6.4. Descentralização e territorialização - Desenvolver as ações formativas considerando as especificidades socioterritoriais do município, favorecendo estratégias regionais e espaços dialógicos presenciais que ampliem o acesso e a equidade.

6.5. Monitoramento e avaliação contínuos - Instituir mecanismos de acompanhamento sistemático, preferencialmente com apoio de sistemas informatizados, assegurando a participação do Controle Social e possibilitando ajustes permanentes nas ações formativas.

6.7. Articulação com a Gestão do SUAS - Integrar as ações de capacitação aos processos de planejamento, monitoramento, avaliação, vigilância socioassistencial, gestão financeira e gestão do trabalho, fortalecendo a lógica sistêmica do SUAS.

6.8. Conteúdos essenciais e diversificados - Garantir a oferta de conteúdos estruturantes da Política de Assistência Social, contemplando temas teóricos, normativos e prático-operacionais, e assegurando a disseminação de conhecimentos essenciais a todos os trabalhadores do SUAS.



7. DIAGNÓSTICO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS)

A gestão municipal da Assistência Social em Lavras da Mangabeira estrutura-se como secretaria exclusiva, responsável pela coordenação, execução e regulação da Política de Assistência Social no território, em conformidade com a LOAS, a PNAS/2004 e a NOB/SUAS/2012. Compete ao órgão gestor a administração do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal e a gestão dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

O município possui gestão plena no âmbito do SUAS e conta com Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS devidamente constituído, bem como Fundo Municipal de Assistência Social – FMAS, criado pela Lei nº 04/1996, com CNPJ próprio, assegurando a regularidade fiscal e administrativa necessária para o recebimento e gestão dos recursos federais e estaduais. O ordenador de despesas do FMAS é a Secretaria do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social, enquanto as atividades de contabilidade permanecem vinculadas à estrutura geral da Prefeitura.

Além das competências típicas da Assistência Social, a Secretaria também responde pela Política Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional, tendo implantado a Cozinha Comunitária em 26 de julho de 2013, e pela Política Municipal de Habitação, por meio da Coordenadoria de Habitação criada pela Lei nº 279/2013.

A gestão possui Plano de Ação anual aprovado pelo CMAS e recebe recursos de cofinanciamento federal e estadual, incluindo repasses para execução dos serviços e Benefícios Socioassistenciais. Entre os desafios identificados, destaca-se a ausência de estrutura física própria para o FMAS, o que restringe a autonomia administrativa e financeira do Fundo.

7.1 Estrutura da Proteção Social Básica

A Proteção Social Básica é operacionalizada por meio dos Centros de Referência de Assistência Social – CRAS, unidades responsáveis pela organização e oferta do PAIF e ações preventivas de fortalecimento de vínculos. O município de Lavras da Mangabeira conta com 03 (três) CRAS, todos cofinanciados pelo Fundo Nacional de Assistência Social – FNAS e pelo Fundo Estadual de Assistência Social – FEAS.

Os CRAS constituem a principal porta de entrada do SUAS no território e desempenham papel fundamental na articulação da rede socioassistencial e intersetorial, na identificação das vulnerabilidades sociais e na promoção de ações protetivas.



7.2 Estrutura da Proteção Social Especial – Média e Alta Complexidade

A Proteção Social Especial (PSE) do município abrange atendimentos de Média e Alta Complexidade, voltados a famílias e indivíduos em situação de violação de direitos. Trata-se de serviços que exigem acompanhamento especializado, articulação com o Sistema de Garantia de Direitos, encaminhamentos monitorados e estratégias de proteção específicas.

A atenção à Média Complexidade é ofertada por meio de 01 (uma) unidade do Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS, responsável pelo atendimento às situações de violência, negligência, abandono, trabalho infantil, cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto, entre outras.

Os serviços de Alta Complexidade, quando necessários, são articulados de forma compartilhada com a rede estadual ou regional, observando-se os princípios da matricialidade sociofamiliar, da convivência comunitária e da proteção integral.

A PSE opera em estreita articulação com o Poder Judiciário, Ministério Público, Conselhos Tutelares e demais órgãos do Sistema de Garantia de Direitos, exigindo processos de gestão complexos, integrados e contínuos.

7.3 Estrutura Organizacional da Secretaria

Conforme Lei nº 824, de 08 de janeiro de 2025, a estrutura executiva da Secretaria do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social compreende:

- I- Secretaria do Trabalho, da Mulher e do Desenvolvimento Social
 - a) Secretaria Executiva;
 - b) Gerência do Desenvolvimento Social;
 - c) Coordenadoria de Assistência Social;
 - c.1) Supervisão de Unidade de Assistência Social;
 - d) Coordenadoria do Centro de Convivência;
 - d.10 Setor de Articulação da Terceira Idade;
 - e) Coordenadoria do CRAS;
 - f) Coordenadoria do CREAS;
 - g) Coordenadoria do Benefícios Eventuais;
 - h) Coordenadoria da Proteção Social Básica
 - i) Coordenadoria do Programa Bolsa Família e Cadastro Único;



- j) Coordenadoria de Relações Humanas;
- k) Coordenadoria de Segurança Alimentar e Nutricional;
 - i.1) Setor Cozinha Comunitária;
- l) Coordenadoria do Programa Criança Feliz;
- m) Coordenadoria do Trabalho;
 - j.1) Setor de Emprego e Renda;
- n) Coordenadoria da Mulher;
 - k.1) Setor de Apoio à Mulher;
 - k.2) Setor de Valorização à Mulher;
- o) Coordenadoria de Mobilização e Eventos;
- p) Setor de Vigilância Socioassistencial;
- q) Assistência de Expedientes;
- r) Mobilização Comunitária.

A estrutura organizacional da Secretaria do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social de Lavras da Mangabeira, instituída pela Lei nº 824/2025, apresenta um desenho institucional robusto e alinhado às diretrizes do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Observa-se que a Secretaria foi estruturada de forma a abranger as dimensões essenciais da política de assistência social, incorporando gerências, coordenadorias e setores específicos que permitem maior capilaridade, clareza de funções e especialização das ações.

7.4 Gestão do Trabalho no SUAS

A Gestão do Trabalho no SUAS constitui um dos pilares estruturantes da Política de Assistência Social, assegurando a organização, valorização, qualificação e proteção dos trabalhadores que atuam na execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Alinhada às diretrizes da NOB-RH/SUAS, esta gestão deve promover condições adequadas de trabalho, garantir vínculos formais e estáveis, fortalecer a educação permanente e assegurar equipes multiprofissionais qualificadas para a efetividade da política.

Os trabalhadores vinculados ao órgão gestor não possuem Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) específico, o que representa um desafio para a valorização profissional e para a permanência de equipes qualificadas. A ausência de um PCCS alinhado à NOB-RH/SUAS impacta diretamente a qualidade dos serviços e reforça a necessidade de fortalecer a política de educação permanente como estratégia para qualificar processos, equipes e práticas profissionais.



O contexto municipal, destaca-se que em 2025 o Município lançou edital de concurso público, contemplando diversas categorias profissionais que integram a força de trabalho do SUAS, como assistentes sociais, psicólogos, técnicos administrativos, entre outros. Esta iniciativa representa um avanço significativo para a consolidação da gestão do trabalho, pois contribui para:

- ✚ a ampliação e recomposição das equipes de referência;
- ✚ a redução da rotatividade e a garantia de vínculos estáveis;
- ✚ o fortalecimento da institucionalização do SUAS como política pública de Estado;
- ✚ a valorização dos trabalhadores e o cumprimento das normativas nacionais;
- ✚ a melhoria da qualidade dos serviços ofertados à população.

Além disso, a realização do concurso reforça a necessidade de estruturar processos permanentes de integração, formação inicial e capacitação continuada para os novos servidores, articulando-os ao Plano Municipal de Capacitação Permanente, a fim de garantir que ingressem no sistema preparados para atuar conforme os princípios, diretrizes e instrumentais do SUAS.

7.5 Controle Social no SUAS

O controle social no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) constitui um dos pilares fundamentais da gestão democrática da política pública de assistência social, garantindo a participação da sociedade civil na formulação, deliberação, acompanhamento e avaliação das ações governamentais. Previsto na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS – Lei nº 8.742/1993), o controle social assegura que a implementação da política ocorra de forma transparente, responsável e orientada às necessidades reais da população, especialmente dos usuários dos serviços socioassistenciais.

No âmbito do SUAS, o controle social é operacionalizado por meio dos Conselhos de Assistência Social, espaços institucionalizados e de caráter deliberativo, paritário entre governo e sociedade civil. Esta instância de controle tem como responsabilidades a aprovação dos planos, a fiscalização da execução orçamentária, a definição de critérios de cofinanciamento, a apreciação de relatórios de gestão, além de acompanhar e avaliar a rede socioassistencial. Assim, os conselhos se consolidam como instâncias essenciais para a garantia da legalidade, da eficiência e da efetividade das políticas públicas.

Além do conselho, o controle social é fortalecido pelas conferências de assistência social, realizadas em âmbito municipal, estadual e nacional, que constituem momentos estratégicos de mobilização, análise crítica e definição de diretrizes para o avanço da política. Esses processos participativos estimulam o diálogo entre governo e sociedade civil, ampliam a escuta qualificada dos usuários e contribuem para a construção de diagnósticos e decisões que orientam a gestão do SUAS de forma descentralizada e democrática.



No município de Lavras da Mangabeira – Ceará, a Secretaria do Trabalho, Mulher e Desenvolvimento Social mantém e acompanha os conselhos vinculados à sua área de atuação, como o Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa (COMDPI), o Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (CMDM), o Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional (COMSAN), o Conselho Municipal de Políticas sobre Drogas (COMPOD).

Cada um desses colegiados desempenha papel estratégico na defesa de direitos, na fiscalização das políticas setoriais e na deliberação sobre programas, serviços, fundos e ações específicas, assegurando que a política socioassistencial e as demais políticas de garantia de direitos no município sejam executadas com participação social, transparência e orientação para a proteção integral das pessoas em situação de vulnerabilidade ou risco social.



8. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

A execução das ações formativas previstas neste Plano seguirá as orientações provenientes dos resultados da pesquisa diagnóstica realizada, bem como o levantamento sistemático das demandas apresentadas pelas equipes, gestores e instâncias de controle social. A organização dos conteúdos por capacitação será estruturada considerando as necessidades específicas dos trabalhadores, respeitando as particularidades de cada categoria profissional e seus diferentes níveis de formação e atribuições.

A carga horária das capacitações poderá variar conforme a complexidade dos temas e os objetivos pedagógicos estabelecidos para cada ação formativa, mantendo sempre a coerência com a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS. Ressalta-se, ainda, a compreensão adotada neste Plano sobre Educação Permanente, entendida como um processo contínuo, dinâmico e crítico, cujo foco central é a problematização das práticas cotidianas de trabalho. A partir das necessidades reais vivenciadas no território e nas unidades socioassistenciais, busca-se promover a reflexão e a construção coletiva de soluções, estimulando a autonomia, a corresponsabilidade e o protagonismo dos trabalhadores na qualificação dos serviços.

Nessa perspectiva, a Gestão Municipal propõe estratégias de capacitação que incorporem metodologias participativas, diálogo entre teoria e prática, estudos de caso, análise de processos de trabalho e integração entre as diversas áreas da política. A educação continuada, portanto, deve estar articulada à estratégia de Educação Permanente, assegurando que os processos formativos contribuam efetivamente para a transformação das práticas de trabalho e para a produção de conhecimentos aplicados à realidade institucional.

Espera-se que os trabalhadores capacitados atuem como multiplicadores e agentes qualificadores das práticas do SUAS, difundindo procedimentos atualizados de gestão pública, planejamento, monitoramento, vigilância socioassistencial e atendimento, sempre comprometidos com a qualidade, a eficácia das ações e a garantia dos direitos socioassistenciais.



8.1 LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PARA TRABALHADORES DO SUAS E CONTROLE SOCIAL.

Ações de Capacitação e/ou formação					
8.1 - Proteção Social Básica – PSB					
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo	Metas	Recursos Financeiros
Oficina Prática	Metodologia de intervenção no Acompanhamento Familiar.	Hibrida / 60 horas	Técnicos de Referência	90%	IGD/PBF FMAS
Oficina Prática	Atualização dos Sistemas do Programa Bolsa Família.	Presencial/ 60 horas	Coordenação, Tecnicos de Referência e Agente Administrativo.	100%	BL/PSB
Oficina Prática	Benefícios Eventuais.	Presencial/30 horas	Técnicos de Referência	100%	BL/PSB
Formação Introdutórias	Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Gestantes e Crianças de até 6 anos.	Hobrida/60 horas	Técnicos Referência Visitadores	85%	BL PSB / BL PSE /FMAS
Oficina Prática	Técnicas de Higienização, Armazenamento e Congelamento de alimentos.	Presencial/120 horas	Cozinheiro e Ajudante de Cozinha	86%	BL PSB / FMAS
Oficina Prática	Metodologias para auxiliar no desenvolvimento das aulas instrumentais para as crianças e os adolescentes com transtornos.	Presencial/80 horas	Oficineiros	100%	BL PSB / FMAS



Oficina Prática	Estratégias para identificação de demandas dos usuários do SCFV.	Presencial/ 120 horas	Oficineiros e orientadores	100%	BL PSB / FMAS
Qualificação	Qualificação sobre acessibilidade e atendimento a pessoa com deficiência e neurodivergentes (TEA, TDH...)	Presencial - 30 horas	Coordenador, Técnicos Orientadores, Repcionistas/ agente administrativo	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Formação Introdutórias	Curso de libras	Presencial - 120hs	Coordenador, Técnicos Orientadores Repcionistas/ agente administrativo	85%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Formação Continuada	Operacionalização do SISC	Presencial – 8hs	Tecnicos e Orientadores	100%	BL PSB / FMAS
Qualificação	Operacionalização do sistema cmic	Presencial – 8hs	Coordenadores e técnicos	100%	BL PSB / FMAS
Qualificação	Oficina Sistemica	Presencial - 20hs	Coordenador, Técnicos Orientadores Repcionistas/ agente administrativo, Axiliares.	90%	BL PSB / FMAS
Formação Continuada	Qualificação sobre acessibilidade e atendimento a povos tradicionais (quilombolas, siganos, ubanda, terreiro ...)	Hibrido - 30hs	Coordenador, Técnicos Orientadores Repcionistas/ agente administrativo, Axiliares.	85%	BL PSB / BL PSE/FMAS



Qualificação	Curso de relacionamento e vida profissional	Presencial - 20hs	Coordenador, Técnicos Orientadores, Recepionistas/ agente administrativo, Axiliares.	90%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Trabalho Social com Famílias no PAIF	Fundamentos, visitas, planejamento familiar	Presencial ou online – 20h	Técnicos de CRAS, orientadores, coordenação	90%	BL PSB /FMAS
Introdução ao SUAS e PSB	Estrutura, serviços, princípios	Online – 16h	Novos profissionais do SUAS	100%	BL PSB /FMAS
Práticas Lúdicas no SCFV	Oficinas, brincadeiras, metodologias	Presencial – 12h	Orientadores e educadores sociais	98%	BL PSB /FMAS
Escuta Qualificada e Atendimento Humanizado	Técnicas de escuta, abordagem ética	Híbrido – 20h	Todos os trabalhadores do SUAS	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Prontuário SUAS	Registros, sigilo, preenchimento correto	Online 10h	Técnicos e coordenação	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Violência Doméstica e Rede de Proteção	Identificação, prevenção, fluxos	Presencial – 16h	Assistentes sociais, psicólogos, CT	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Trabalho com Crianças e Adolescentes	Prevenção e fortalecimento de vínculos	Presencial – 12h	Educadores, orientadores	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Gestão de Serviços no CRAS	Organização, planejamento, coordenação	Híbrido – 20h	Coordenadores, técnicos	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Intersetorialidade	Saúde, educação, assistência, fluxos	Online – 14h	Profissionais da rede	100%	BL PSB / BL PSE/FMAS
Atuação com BPC	Rotinas, visitas, encaminhamentos	Online – 8h	Técnicos do CRAS	100%	BL PSB /FMAS



Mediação de Conflitos	Técnicas de diálogo e resolução	Presencial – 12h	Técnicos facilitadores	100%	BL /FMAS PSB
Metodologias de Grupo PAIF/SCFV	Planejamento, condução, avaliação	Presencial – 16h	Orientadores e equipe técnica	100%	BL PSB /FMAS
Acolhida e Classificação por Vulnerabilidade	Recepção, escuta e encaminhamentos	Online – 10h	Recepção e atendimento	100%	BL PSB /FMAS
CadÚnico e Programas de Renda	Atualizações, fluxos, entrevistas	Híbrido – 20h	Entrevistadores técnicos	100%	BL PSB /FMAS
Trabalho Social com Idosos no SCFV	Atividades, inclusão e convivência	Presencial – 12h	Orientadores educadores	100%	BL PSB /FMAS

Ações de Capacitação e/ou formação					
8.2 - Proteção Social Especial – PSE de Média e Alta Complexidade					
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo	Metas	Recursos Financeiros
Formação Continuada	Atuação Técnica do CREAS: prontuários e registros.	Presencial/40h	Coordenador e equipe técnica	100%	BL PSE / FMAS
Formação Continuada	Escuta especializada	Híbrida / 80 horas	Coordenador e equipe técnica	100%	BL PSE / FMAS
Formação Continuada	Trabalho em Rede e Intersetorialidade (construção de fluxos intersetoriais)	Presencial 40hs	Gestão, Técnicos do CREAS e Conselheiros	90%	BL PSE / FMAS
Formação Continuada	Escuta Especializada e suas especificidades	Presencial 30hs	Gestão, Técnicos do CREAS, CRAS e	90%	BL PSE / FMAS



			Conselheiros		
Introdutório	Medida Socioeducativa em Meio Aberto	Presencial/ On-line 30hs	Gestão, Técnico do CREAS e Conselheiros	90%	BL PSE / FMAS
Introdutório	Violação de Direitos as Famílias e/ou Indivíduos	Presencial/ On-line 16hs	Gestão, Técnicos do CREAS	90%	BL PSE / FMAS
Introdutório	Fortalecer o papel do CREAS e suas responsabilidades técnicas	Presencial/ On-line 16hs	Gestão, Técnicos do CREAS	90%	BL PSE / FMAS
Formação Continuada	Serviço Especializado para Idosos e Pessoas com Deficiência e suas Famílias	Presencial/ On-line 16hs	Gestão, Técnicos do CREAS	90%	BL PSE / FMAS

Ações de Capacitação e/ou formação					
8.3 - Gestão do SUAS e Vigilância socioassistencial					
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo	Metas	Recursos Financeiros
Formação Continuada	Planejamento e Financiamento	Presencial / 20 hs	Gestores, Técnicos e Conselheiros.	90%	IGD / SUAS / FMAS
Formação Continuada	Gestão da Informação	Presencial / 20 hs	Gestores, Técnicos e Conselheiros.	90%	IGD / SUAS / FMAS
Formação Continuada	Avaliação e Monitoramento	Presencial / 20 hs	Técnico de Gestão, Vig. Socioassistencial e Coordenadores do FMAS	80%	IGD / SUAS / FMAS



Introdutório	Vigilância Socioassistencial	Presencial / 30 hs	Gestores, Téc. de Gestão e Conselheiros.	70%	IGD/SUAS IGD/PBF
Formação Continuada	Gestão do SUAS	Presencial / 30 hs	Gestores, Téc. de Gestão e Conselheiros.	70%	IGD/SUAS IGD/PBF

Ações de Capacitação e/ou formação					
8.4 - Controle Social					
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo	Metas	Recursos Financeiros
Introdutório	Controle Social e o Papel dos Conselhos	Presencial/ On-line 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF
Introdutório	Conhecimento básico de legislação	Presencial/ On-line 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF
Formação Continuada	Orçamento Público	Presencial/ On-line 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF
Formação Continuada	O Financiamento das ações sociassistenciais	Presencial/ On-line 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF
Formação Continuada	Serviços, Programas e Projetos e Benefícios Socio assistenciais	Presencial/ On-line 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF
Introdutório	Sistemas da Rede SUAS	Presencial/ 20hs	Técnicos e Conselheiros	90%	IGD/SUAS IGD/PBF

Ações de Capacitação e/ou formação			
Controle Social - CMDCA (Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente)			
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo



Introdutória	Controle Social e o Papel do CMDCA	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros governamentais e da sociedade civil, técnicos do CMDCA
Formação Temática	Sistema de Garantia de Direitos da Criança e do Adolescente (SGDCA)	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros do CMDCA, equipes técnicas, entidades inscritas
Formação Continuada	Financiamento das Políticas de Proteção Integral e gestão do FIA – Fundo da Infância e Adolescência	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros, técnicos financeiros e administrativos
Capacitação Específica	Inscrição, Reinscrição e Fiscalização de Entidades no CMDCA	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros e técnicos responsáveis por análise documental e visitas
Formação Temática	Plano Decenal dos Direitos da Criança e do Adolescente: elaboração, monitoramento e avaliação	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros, gestores e representantes de entidades
Capacitação Operacional	Uso do Sistema SIPIA e fluxos de informação entre CMDCA, CT e rede	On-line – 12h	Técnicos e conselheiros responsáveis pelo acompanhamento de dados
Oficina de Procedimentos	Elaboração de atas, resoluções, deliberações e pareceres do CMDCA	Presencial – 8h	Conselheiros titulares e suplentes

Ações de Capacitação e/ou formação			
Controle Social - CMAS (Conselho Municipal de Assistência Social)			
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo
Introdutória	Controle Social e o Papel do CMAS na Política de Assistência Social	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros governamentais e da sociedade civil, técnicos do CMAS
Formação Continuada	O Financiamento do SUAS e gestão do FMAS – Fundo Municipal de Assistência Social	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros, gestores, técnicos financeiros
Formação Temática	Organização e Funcionamento dos Serviços da Rede SUAS (PAIF, PAEFI, SCFV, Alta Complexidade)	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros e técnicos vinculados ao SUAS



Capacitação Específica	Inscrição, Reinscrição e Fiscalização de Entidades no CMAS	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros e técnicos responsáveis por análise documental e visitas
Formação Temática	Elaboração, Monitoramento e Avaliação do PMAS – Plano Municipal de Assistência Social	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros, gestores e representantes de entidades
Capacitação Operacional	Uso de Sistemas do SUAS (CadSUAS, RMA, Prontuário SUAS, Painéis)	On-line – 12h	Técnicos e conselheiros do CMAS
Oficina Prática	Prestação de Contas, análise de planos de aplicação e acompanhamento da execução financeira	Presencial – 12h	Conselheiros, equipe técnica e financeira
Oficina de Procedimentos	Condução de reuniões, atas, resoluções e deliberações do CMAS	Presencial – 8h	Conselheiros titulares e suplentes

Ações de Capacitação e/ou formação			
Controle Social – Conselho Municipal dos Direitos da Mulher			
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo
Formação Introdutória	Introdução ao Controle Social e ao Papel dos Conselhos dos Direitos da Mulher	Presencial / On-line – 20h	Conselheiras titulares e suplentes, servidoras da gestão municipal
Formação Temática I	Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher e Rede de Atendimento	Presencial / On-line – 20h	Conselheiras, profissionais da assistência social, saúde, educação e segurança pública
Formação Temática II	Direitos Humanos das Mulheres e Marcos Legais (Lei Maria da Penha, Feminicídio, Estatuto da Igualdade Racial, etc.)	Presencial / On-line – 20h	Conselheiras, equipes técnicas da gestão, lideranças femininas comunitárias
Formação Continuada	Planejamento, Monitoramento e Avaliação das Políticas Públicas para Mulheres	Presencial / On-line – 20h	Conselheiras, técnicas da gestão municipal
Capacitação em Orçamento Público	Orçamento Público Municipal, Financiamento das Políticas para Mulheres e Controle Social	Presencial / On-line – 16h	Conselheiras, equipe técnica das secretarias parceiras



Formação para Atuação Institucional	Elaboração de Resoluções, Pareceres, Planos de Ação e Documentos Oficiais do Conselho	Presencial – 12h	Conselheiras
Formação em Participação Social	Estratégias de Mobilização Social, Comunicação Comunitária e Participação das Mulheres	Presencial / On-line – 16h	Conselheiras, representantes de movimentos de mulheres
Formação em Participação Social	Estratégias de Mobilização Social, Comunicação Comunitária e Participação das Mulheres	Presencial / On-line – 16h	Conselheiras, representantes de movimentos de mulheres
Oficina Prática	Mediação de Conflitos, Atendimento Humanizado e Escuta Qualificada	Presencial – 12h	Conselheiras e profissionais da rede de atendimento
Capacitação para Conferências	Organização de Conferências e Pré-Conferências de Políticas para Mulheres	Presencial – 8h	Conselheiras, representantes comunitárias, movimentos feministas
Formação Intersetorial	Articulação entre Rede de Proteção, Assistência Social, Saúde, Justiça e Segurança	Presencial – 12h	Conselheiras e profissionais de setores parceiros

Ações de Capacitação e/ou formação			
Controle Social - Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa			
Capacitação/ Formação	Curso/ Formação	Modalidade/ Carga Horária	Público Alvo
Introdutória	Controle Social e o Papel do CMPI na garantia de direitos a Pessoa Idosa	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros governamentais e da sociedade civil
Formação Continuada	Ética, sigilo e atuação do conselheiro	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros
Formação Temática	Organização e Funcionamento dos Serviços da Rede SUAS (PAIF, PAEFI, SCFV, Alta Complexidade)	Presencial ou On-line – 20h	Conselheiros e técnicos vinculados ao SUAS



9. FINANCIAMENTO

A execução deste Plano de Capacitação Permanente contará com financiamento tripartite, conforme preconiza o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), envolvendo recursos da União, do Estado e do Município. Essa composição assegura a responsabilidade compartilhada entre os entes federados e garante as condições necessárias para o fortalecimento da gestão e a qualificação dos serviços socioassistenciais.

As despesas previstas serão incluídas anualmente na Lei Orçamentária Anual (LOA) ao longo do período de vigência do Plano, em consonância com as metas e diretrizes estabelecidas no Plano Plurianual (PPA) da Assistência Social. Essa previsão orçamentária contínua e planejada permite o desenvolvimento de ações formativas de forma sustentável, sistemática e alinhada às necessidades da política.

Para o financiamento das capacitações, serão mobilizadas diferentes fontes de recursos, tais como: Pacto de Aprimoramento da Gestão do SUAS, recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), recursos do Fundo Estadual de Assistência Social (FEAS), bem como recursos próprios do Município, provenientes do Fundo de Participação dos Municípios (FPM) e de receitas municipais diversas. Essa diversificação de fontes amplia a capacidade de investimento e contribui para a efetividade das ações previstas no Plano.



10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A implementação de um sistema estruturado de monitoramento e avaliação constitui instrumento fundamental para o acompanhamento contínuo do Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. O monitoramento permite identificar, em tempo oportuno, eventuais dificuldades, limitações ou desvios que possam comprometer o alcance das metas estabelecidas, possibilitando a adoção de medidas corretivas e o aperfeiçoamento permanente das estratégias de execução.

O fortalecimento das ações de capacitação tem por finalidade elevar a capacidade técnica e a qualidade ético-política do trabalho realizado pelos profissionais do SUAS, contribuindo para o aprimoramento da gestão e para a melhoria da oferta dos serviços socioassistenciais. Assim, os processos de monitoramento e avaliação serão essenciais para verificar tanto a qualidade da implementação do Plano quanto os seus efeitos sobre a eficiência, eficácia e efetividade das ações desenvolvidas junto aos usuários da Política de Assistência Social do município de Lavras da Mangabeira.

O monitoramento e a avaliação serão realizados de forma contínua, com base em relatórios técnicos periódicos contendo análises qualitativas e quantitativas das ações formativas executadas. A responsabilidade pela condução desse processo será da Gestão do SUAS no município, garantindo-se, igualmente, a participação do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), de modo a assegurar transparência, controle social e caráter participativo na avaliação dos resultados e no aprimoramento do Plano.



11. AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS 22 – 2025

A execução integral das capacitações previstas no Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente do SUAS 2022–2025 representa um avanço significativo na consolidação da política de assistência social no município, ao materializar, na prática, as diretrizes da LOAS, da PNAS e da NOB-SUAS, que reconhecem a gestão do trabalho como eixo estruturante do SUAS. A realização efetiva das formações planejadas fortaleceu a capacidade técnica das equipes da Proteção Social Básica, Especial, Gestão e Controle Social, assegurando maior alinhamento conceitual e metodológico às normativas nacionais e ampliando o compromisso ético-político com a garantia de direitos.

Do ponto de vista da qualificação profissional, o cumprimento das ações formativas contribuiu diretamente para o aprimoramento das competências técnicas, operacionais e gerenciais dos trabalhadores do SUAS, refletindo na melhoria dos fluxos de trabalho, na padronização de procedimentos e na qualificação do atendimento às famílias e indivíduos. A execução do plano também fortaleceu a integração entre as equipes dos CRAS, CREAS, Gestão, Controle Social e Vigilância Socioassistencial, promovendo maior articulação intersetorial e maior capacidade de resposta às situações de vulnerabilidade e risco social no território.

A educação permanente mostrou-se eixo estruturante e estratégico desse processo, ao reafirmar a concepção de aprendizagem como algo contínuo, integrado ao cotidiano do trabalho e orientado pela problematização das práticas. Diferente de ações pontuais, a educação permanente possibilitou a reflexão crítica sobre os processos de trabalho, a ressignificação das práticas profissionais e a construção coletiva de soluções, fortalecendo a autonomia técnica das equipes e consolidando uma cultura institucional voltada à melhoria contínua da gestão e dos serviços socioassistenciais.

Por fim, a efetiva implementação do plano demonstrou sua relevância para o fortalecimento da gestão municipal do SUAS, ao qualificar os gestores para o planejamento, monitoramento, avaliação e financiamento das ações, bem como ao fortalecer o controle social por meio da formação dos conselheiros. A execução plena das capacitações evidencia que o município avançou na institucionalização da educação permanente como política pública, o que resulta em maior eficiência, transparência, sustentabilidade da gestão e, principalmente, em serviços socioassistenciais mais qualificados e comprometidos com a proteção social e a garantia de direitos da população.



12. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1993.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742/1993 e dispõe sobre a organização da Assistência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. Brasília, DF, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Ministério da Cidadania. Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS. Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. Resolução nº 17/2011. Ratifica equipes de referência e reconhece as categorias profissionais de nível superior no âmbito do SUAS.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. Resolução nº 8/2012. Institui o Programa CapacitaSUAS e define diretrizes para apoio técnico e financeiro.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. Resolução nº 18/2013. Estabelece metas nacionais para a valorização dos trabalhadores do SUAS e a qualificação dos processos de trabalho.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. Resolução nº 9/2014. Reconhece ocupações e áreas profissionais de nível médio que integram o SUAS.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Portaria nº 137, de 18 de dezembro de 2013. Institui a Mesa Nacional de Gestão do Trabalho do SUAS.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Base de Dados Estatísticos Municipais. Brasília, DF.

LAVRAS DA MANGABEIRA (CE). Prefeitura Municipal. Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social. Lavras da Mangabeira, CE.

SISTEMAS REDE SUAS / SAGI / Ministério da Cidadania. Painéis e bases de dados do Sistema Único de Assistência Social. Brasília, DF.

SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL DE LAVRAS DA MANGABEIRA – CE. Documentos institucionais, planos e relatórios de gestão. Lavras da Mangabeira, CE.