

## O PROCESSO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: COMPREENDER PARA DEFENDER CONQUISTAS

**Katiucia Amaral Goulart**

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-3097-6439>

Faculdade Unità, Campinas/SP - Brasil

[katiuciaagoulart@gmail.com](mailto:katiuciaagoulart@gmail.com)

**Elton do Rozário**

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9394-2694>

Universidade Federal do Amazonas, Manaus/AM - Brasil

[elton.rozario@ufam.edu.br](mailto:elton.rozario@ufam.edu.br)

**Recebido em: 24.10.2024**

**Aceito em: 11.11.2025**

**Resumo:** O presente artigo visa a refletir sobre o processo de educação permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a partir da compreensão de que, para a efetividade nas intervenções, é primordial ir além do comprometimento com os princípios éticos da profissão, sendo necessário qualificação, capacitação profissional continuada e conhecimento das legislações da política de Assistência Social. Destacamos que para viabilizar emancipação, autonomia e protagonismo aos usuários dessa política pública, torna-se fundamental repensar o fazer profissional na coletividade, com ações estruturadas em espaços dialógicos, de modo a romper com práticas conservadoras. Para tanto, refletir sobre as normativas que direcionam esse processo através da Política Nacional de Capacitação e da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, bem como conhecer as inúmeras diretrizes relativas ao SUAS, faz com que os trabalhadores construam soluções coletivas visando à materialização dos direitos socioassistenciais.

**Palavras-chave:** Sistema Único de Assistência Social; Educação permanente; Qualificação; Capacitação; Trabalhadores.

## THE PROCESS OF PERMANENT EDUCATION IN SUAS: REALIZING IT TO DEFEND ACHIEVEMENTS

**Abstract:** This paper aims to reflect on the process of permanent education in the Unified Social Assistance System (SUAS) stemming from the understanding that, for interventions to be effective, it is essential to go beyond the commitment to the ethical principles of the profession, requiring qualification, continuing professional training and knowledge of the Social Work policy legislations. It is highlighted that, in order to enable emancipation, autonomy and protagonism for the users of this public policy, it is fundamental to rethink professional practice in the community, with actions structured in dialogical space to break with conservative practices. To this end, reflecting on the regulations that direct this process through the National Training Policy and the SUAS National Policy for Permanent Education, as well as knowing the numerous guidelines related to SUAS, makes workers build collective solutions aiming at materializing assistance rights.

**Keywords:** Unified Social Assistance System; Permanent Education; Qualification; Capacitation; Workers.

## CONTEXTUALIZAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A Assistência Social no Brasil foi regulamentada pela Constituição Federal de 1988, o que representa um marco inicial no processo de reconhecimento desta como política pública e como parte do sistema de seguridade social brasileiro, juntamente com as políticas de saúde e de previdência social. No Artigo 194, Capítulo II – Da Seguridade Social, vê-se que a seguridade é o conjunto de ações entre os poderes públicos e a sociedade, com a finalidade de afiançar os direitos concernentes “à saúde, à previdência e à assistência social” (Tácito, 2012, p. 146). Nesse sentido, a Assistência Social compõe o tripé da Seguridade Social, sendo que, independentemente de contribuição à seguridade social, ela será prestada a quem dela necessitar, conforme assegurado na Carta Magna.

No contexto da efetivação da Política de Assistência Social, desvinculando-se do caráter assistencialista e paternalista, surgem diretrizes e normativas para a legitimação dos provimentos na garantia dos direitos sociais. Os marcos dessa política pública, além da Constituição Federal vigente, são: a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 e alterações, entre elas pela Lei nº 12.435, de 2011; a política nacional vigente, Política Nacional de Assistência Social (PNAS) de 2004; a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), de 2006; a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS), de 2012.

A promulgação da LOAS regulamentou o prescrito nos artigos 203 e 204 da Constituição Federal e foi responsável por redefinir a Assistência Social, estabelecendo critérios para a sua organização como direito e como meio de superar a exclusão social. A Assistência Social, conforme a legislação citada, tem como um dos seus objetivos a proteção à família, sendo um de seus princípios o “respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se de qualquer comprovação vexatória de necessidade” (Brasil, 2009, p. 8).

Em dezembro de 2003 foi realizada a IV Conferência Nacional de Assistência Social, que foi uma referência significativa na esfera da construção da Política de Assistência Social no Brasil. Realizada dez anos após a promulgação da LOAS, a agenda da

Conferência teve a possibilidade de avaliar a sua trajetória, conquistas, obstáculos e desafios, concernindo como tema geral ao evento a “Assistência Social como Política de Inclusão: uma Nova Agenda para a Cidadania - LOAS 10 anos” (Conselho Nacional de Assistência Social, 2015, p. 22). Esse episódio foi de efetiva contribuição para que posteriormente fossem lançadas as bases do SUAS, pois foi nesse momento que se realizou a deliberação para a sua construção, implementação, e também a exposição da importância da profissionalização e capacitação de todos os trabalhadores. Através de Resolução nº 145/2004 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) é aprovada a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), que “expressa exatamente a materialidade do conteúdo da Assistência Social como um pilar do Sistema de Proteção social brasileiro no âmbito da Seguridade Social” (Brasil, 2005, p. 11). De acordo com a PNAS, o foco das ações socioassistenciais deve estar pautado na necessidade das famílias na perspectiva da garantia dos direitos de cidadania e, nesse sentido, fica evidente que para a efetividade dos serviços ofertados são necessárias práticas profissionais condizentes com as normatizações vigentes, que fundamentam essa profissionalização do trabalho na Assistência Social.

A construção de uma política nacional de capacitação neste momento é algo já idealizado como forma de pactuar a inevitabilidade de “capacitação que promova a qualificação de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada para os trabalhadores públicos e privados e conselheiros” (Brasil, 2005, p. 55). Nesse sentido cabe destacar que o SUAS abrange, nos princípios organizativos, o “sistema de gestão de pessoas por meio, entre outros, da contínua capacitação de gestores e dos agentes operadores das ações de Assistência Social” (Brasil, 2005, p. 88).

Nessa conjuntura, a Assistência Social é vista como responsabilidade pública e estatal, sendo fundamental a exigência de “novos conhecimentos, habilidades e atitudes por parte dos atores que operam a política de assistência social, implicando em necessários processos de formação e capacitação.” (Brasil, 2011a, p. 7). É importante salientar que na LOAS, em seu artigo 6, está prescrito que um dos objetivos é a implementação da “gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social.” (Brasil, 2011a, p. 7). A LOAS prescreve no Capítulo III – Da Organização e da Gestão, no artigo 19, inciso IX, a necessidade da elaboração de uma política que contextualize a “qualificação sistemática e continuada de recursos

humanos” (Brasil, 2009, p. 19) no intuito de afirmar a Assistência Social como política pública. Aprofundando a importância dessa temática para o SUAS, cabe destacar que a VIII Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em Brasília, em dezembro de 2011, teve como tema geral: “Avançando na consolidação do Sistema Único da Assistência Social – SUAS com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios” (Conselho Nacional de Assistência Social, 2015, p. 25).

Nesse mesmo cenário, de acordo com Miranda *et al.* (2015, p. 4), acontecem “debates em todo o país acerca da capacitação dos trabalhadores do SUAS: gestores, conselheiros, usuários do qual resultou na Versão Preliminar da Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS)”, bem como diretrizes para a construção de uma Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. Para tanto, enfatiza-se que, posteriormente, através da Resolução do CNAS nº 8, de 16 de março de 2012, que é instituído o Programa Nacional de Capacitação do SUAS — CapacitaSUAS —, oferecendo visibilidade aos trabalhadores no intuito de vincular teoria e práxis profissional “resultando em projetos de intervenção e produção de conhecimentos para o SUAS, pautados pelos princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade” (Conselho Nacional de Assistência Social, 2012, p. 5).

Nota-se que nessa conjuntura a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) é instituída através da Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, a qual indica elementos para definir a educação permanente na Assistência Social. Percebe-se que o estudo da trajetória cronológica que deu origem ao SUAS, com todas as legislações, resoluções da CNAS, da Comissão Intergestores Tripartites (CIT), portarias, entre outras regulamentações, é bastante recomendável, pois evidencia o esforço da área em se contrapor a uma concepção de que para o trabalho na Assistência Social não era necessária profissionalização.

De antemão, reforça-se que o objetivo deste estudo é salientar a importância da educação permanente na alçada do SUAS, com ações de capacitação continuada para todos os trabalhadores, para que as ações realizadas rompam com práticas conservadoras.

## **A POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO SUAS: A PRIMÍCIA NA EFETIVIDADE DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

A formulação da PNC/SUAS em versão preliminar, no ano de 2011, supre a necessidade de normativas, tais como sua prescrição em ações relacionadas ao processo de educação permanente no sentido do fortalecimento do SUAS e ainda 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” (Brasil, 2011a, p. 8). Destaca-se que nos apontamentos, dada a educação permanente na PNC/SUAS, referência ao direcionamento que perpassa pela NOB-RH/SUAS, a qual afirma que a educação permanente “significa o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS” (Brasil, 2006, p. 49). Além disso, observa-se que a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), conforme informado anteriormente, foi instituída no ano de 2013, e será abordada no próximo tópico.

Segundo o documento citado, embasado no princípio da educação permanente, a capacitação no SUAS preceitua a necessidade de romper com processos de qualificação pontuais e fragmentados, além das práticas conservadoras ainda presentes no cotidiano do SUAS. Nesse cenário, o desenvolvimento de competências se norteia através das diretrizes do Sistema Único de Assistência Social, tais como diretrizes técnicas com práticas efetivas e intervenções qualificadas. Sublinha-se nesse sentido que ações efetivas visam à melhoria significativa na qualidade dos serviços e na vida dos usuários assistidos nessa política. É urgente ressaltar que o processo de formação no SUAS requer profissionais com habilidades técnicas e que considerem a ética no campo de intervenção, além de serem capazes de avaliar a efetividade dos serviços prestados aos usuários da mesma maneira que o comprometimento político destes.

A formação voltada para a educação se faz importante, uma vez que além de qualificar os trabalhadores, ela estabelece estratégias que valorizam o exercício profissional, como a ampliação dos direitos deles, a avaliação de resultados com incentivos e progressão de carreira. A PNAS preceitua que a política de formação e capacitação dos trabalhadores das redes pública e privada e demais envolvidos esteja integrada à Gestão do Trabalho. A NOB-RH/SUAS direciona a organização da Política Nacional

de Capacitação (PNC) para a educação permanente, com ênfase no aporte coletivo e na capacidade de gestão. Cabe destacar que, de acordo com o preceituado no novo pacto federativo, os processos relativos à efetivação da educação permanente demandam responsabilidade compartilhada entre todas as esferas de governo, levando em conta a importância da universalização do acesso. Destaca-se, também, que a formação permanente na Assistência Social deve atender aos inúmeros perfis de trabalhadores, sendo relevante a escolha 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” (Brasil, 2011a, p. 13).

Aponta-se a necessidade de a educação permanente manter ações continuadas e acessíveis aos trabalhadores, pois é essencial o desenvolvimento de habilidades e competências para as ações realizadas. A PNC/SUAS prescreve um processo contínuo de construção de conhecimento:

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 (Brasil, 2011a, p. 14).

Nesse sentido, Duarte (2016) defende os processos de qualificação teórica, técnica e política dos trabalhadores, e ressalta que “ressignificar a Assistência Social passa não só pela reconfiguração dos serviços, mas pela compreensão de delimitações e competências na política e de redefinições de processo de trabalho” (Duarte, 2016, p.93). Em tal contexto, observa-se que na educação permanente os espaços dialógicos permitem que os trabalhadores revejam valores e práticas, que por sua vez podem ser expressão do conservadorismo presente na tradição da Assistência Social no país, sendo este um lugar de reflexões e trocas de vivências a fim de que eles possam romper com tais modelos.

A PNC/SUAS referência a interdisciplinaridade, demonstrando que as visões fragmentadas de conhecimento no domínio das intervenções são um risco para a efetividade nos serviços, programas e projetos, pois as vulnerabilidades são

diversamente complexas e necessitam de inúmeras decifrações variadas oriundas de vários campos do conhecimento. Esse conjunto de diretrizes determina que as ações devem estar fundamentadas na perspectiva da educação permanente, com realização de maneira sistemática e continuada, no intuito de produzir e difundir conhecimento ao encontro do aprimoramento da política pública. Conforme apontam as diretrizes do documento, cabe também fomentar investimentos para as capacitações, com adequação do público e garantia de acessibilidade, da mesma maneira que é necessário o respeito às diversidades e especificidades das regiões no planejamento das ações referentes às capacitações.

Nas instruções aponta-se, também, a importância do monitoramento e incentivo da produção do conhecimento, alcançado por meio de publicação das experiências acerca da política pública de Assistência Social. Os fundamentos da Política Nacional de Capacitação estão explicitados nos princípios da educação permanente, considerando-se a interdisciplinaridade e ressaltando-se o viés de aperfeiçoamento da gestão do SUAS e a maestria dos serviços e benefícios socioassistenciais, além de se definirem estágios de progressão para os trabalhadores da política de Assistência Social. No que tange aos processos formativos, os patamares para as modalidades de execução da educação permanente estão voltados para os modelos presencial, semipresencial e à distância. Tais modalidades, cada qual com a sua especificidade, proporcionam a construção do conhecimento de metodologias que podem ser compartilhadas através de estratégias, a saber internet, teleconferências, videoconferências, entre outras.

A educação permanente na PNC/SUAS indica patamares formativos no intuito de amparar as técnicas de aplicação dos Planos de Capacitação das entidades políticas na administração pública. Em suma, tem-se ciência de que a delimitação para proporcionar as capacitações na perspectiva da educação permanente requer planejamento sistemático com efetiva participação dos indivíduos que estão inseridos no processo, conforme as indicações da NOBRH/SUAS. A normatização citada ainda traz a seguinte reflexão:

Para a implementação do SUAS e para alcançar os objetivos previstos na PNAS/2004, é necessário tratar a gestão do trabalho como questão estratégica. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS (Brasil, 2011b, p. 15).

Compreende-se que importa à gestão do trabalho, no âmbito do SUAS, assegurar aos profissionais da Assistência Social capacitação e qualificação, e que sejam observados os patamares formativos. Com o propósito de fornecer uma visão geral das informações alusivas aos Patamares Formativos, os dados pertinentes da política referenciada são apresentados no Quadro 01:

**Quadro 01 - Patamares Formativos**

<b>Patamares Formativos</b>	<b>Carga horária</b>
<b>Capacitação introdutória (nivelamento)</b>	20/40 horas.
Nivelamento de conteúdos essenciais da Política de Assistência Social.	
<b>Capacitações para atender agendas pactuadas</b>	Não se aplica.
São desenvolvidas capacitações direcionadas para contemplar agendas específicas e conjunturais que exigem repasse de conteúdos instrucionais e de orientação relativos à Assistência Social.	
<b>Atualização</b>	40/100 horas – Disponibilidade de 2 em 2 anos (bienio).
Os conteúdos são definidos de acordo com as demandas e necessidades da gestão, dos serviços e benefícios.	
<b>Aperfeiçoamento</b>	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.	
<b>Especialização (<i>lato sensu</i>)</b>	360 horas.
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.	
<b>Mestrado profissional (<i>stricto sensu</i>)</b>	Carga horária mínima de um ano e máxima de dois anos.
Objetiva o desenvolvimento de estudos para responder a necessidades do cotidiano do trabalho e da intervenção profissional.	

**Fonte:** Elaborado pelos autores a partir de Brasil (2011a, p. 22–25).

Em relação aos patamares formativos, nota-se que há direcionamentos específicos quanto aos objetivos pretendidos dentro de cada patamar, e, como exemplo, ressalta-se que tanto a capacitação introdutória (nivelamento) quanto as capacitações para atender agendas pactuadas são direcionadas para todo o público ingressante no SUAS. Diferentemente da atualização, que é voltada para os trabalhadores do SUAS de nível médio e superior, o aperfeiçoamento destina-se “aos gestores, trabalhadores da rede pública e privada dos serviços e benefícios e, ainda, trabalhadores das Secretarias Executivas dos Conselhos” (Brasil, 2011a, p. 24). Concernente à especialização e ao mestrado profissional, esses destinam-se aos trabalhadores de nível superior dos municípios, estados, Distrito Federal e da União. Por fim, evidencia-se que os patamares formativos citados (especialização e mestrado profissional) são

ofertados em Instituição de Ensino Superior (IES), estando o primeiro em consonância com a Resolução nº 1, de 8 de junho de 2007, do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Superior, e o segundo, de acordo com a Portaria Normativa nº 7, de 22 de junho de 2009.

Nessa conjuntura, salienta-se a formação técnica de nível médio que é voltada para os trabalhadores de ensino médio cuja carga horária prevista é de 800 horas. Essa formação tem como escopo estruturar esses trabalhadores para que possam avançar em atividades de suporte às equipes de referência, como promover aprendizagem e posicionamentos básicos no exercício das funções para o desenvolvimento e aplicabilidade de métodos e técnicas.

A PNC/SUAS trata da avaliação de desempenho e certificação profissional, na qual são estabelecidos parâmetros definidos de forma coletiva nas Mesas de Negociação do SUAS. É importante que as formações contêm todas com certificação para o efetivo reconhecimento dos trabalhadores nos processos formativos. Considera-se pertinente a compreensão do papel dos entes federados, da gestão compartilhada e da gestão dos municípios, visto que tanto na NOB-RH/SUAS quanto na PNC/SUAS consta esse direcionamento no que tange aos processos formativos, promovendo, assim, uma relação entre metas, monitoramentos e avaliações.

## **A CONCEPÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS À LUZ DAS LEGISLAÇÕES**

Em relação à PNEP/SUAS, ressalta-se que ela é fundamentada em uma conjuntura que evidencia o dever de consolidação da ampla rede de proteção social no Brasil, indicando a formação e o avanço dos trabalhadores da Assistência Social como uma das questões de substancial relevância para a qualidade dos serviços, programas e projetos dispensados à população. Sobre isso, Ferreira (2014) diz que:

Com a aprovação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, em 2013, queremos um processo de formação e capacitação que parta do cotidiano, que amplie o olhar sobre ele, que mexa com as certezas à luz do direito dos cidadãos. Para que a educação permanente — como direção de profissionalização da política de assistência social — possa ser um dispositivo facilitador da construção de novos conhecimentos à altura da qualidade que queremos ofertar aos cidadãos brasileiros (Ferreira, 2014, p. 124).

A idealização de uma política de educação com qualificação e que oferecesse expertise aos trabalhadores para que eles estivessem em consonância com as legislações foi discutida ao longo das trajetórias nas Conferências de Assistência Social, realizadas posteriormente à instituição do CNAS através da Lei nº 8.742/1993 (LOAS), alterada subsequentemente pela Lei nº 12.435/2011.

Cita-se, como exemplo, a I Conferência de Assistência Social, no ano de 1995, cujo tema central foi “A Assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado”. À época, mesmo não existindo estatuto com viés de recursos humanos, parte das deliberações da conferência eram atinentes à assessoria e ao treinamento de pessoal. Observa-se que, na conjuntura desse episódio, não foram estabelecidos mecanismos para a efetivação dos treinamentos e/ou qualificação dos trabalhadores do SUAS. Convém lembrar que a PNAS determina que “o SUAS define e organiza os elementos essenciais e imprescindíveis à execução da política de assistência social, possibilitando a normatização dos padrões nos serviços, qualidade no atendimento” (Brasil, 2005, p. 39), tendo como um de seus eixos estruturantes a Política de Recursos Humanos.

Segundo Couto (1999, *apud* Brasil, 2005), destaca-se a necessidade de as práticas profissionais dos trabalhadores estarem em conformidade com as evoluções das legislações que regulam a Assistência Social assim como as demais políticas sociais, sublinhando a urgência de uma política de qualificação e capacitação. Ainda em referência à autora, evidencia-se que “É impossível trabalhar na ótica dos direitos sem conhecê-los e impossível pensar na sua implantação se não estiver atento às dificuldades de sua implantação.” (Couto, 1999, p. 207 *apud* Brasil, 2005, p. 54). Cabe realçar que com a publicação da Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, que aprova a NOB-RH/SUAS, responsável por elencar estratégias para a gestão do trabalho, assim como propor estruturas que alcancem os objetivos definidos na PNAS, novas possibilidades são vislumbradas, pois a norma tem como objetivo “trazer aos gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários conteúdos atualizados sobre a gestão do trabalho no SUAS” (Brasil, 2011b, p. 11).

No que tange à gestão do trabalho na Assistência Social, urge advertir que a NOBRH/SUAS elenca a previsão de garantir a desprecarização de vínculos empregatícios com o fim da terceirização dos trabalhadores e a instituição de ingresso por intermédio tão somente de concursos públicos. A estruturação do trabalho

certamente é um dos aspectos de fundamental importância da NOBRH/SUAS, pois de um lado contribui para a garantia da qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados, e do outro, promove a valorização dos trabalhadores que atuam na política e enfrentam os desafios no dia a dia das intervenções e construções dos processos de trabalho.

Ressalta-se que, “ainda que não exista uma definição legal de serviços de qualidade, os serviços socioassistenciais de qualidade são assegurados pela ordem jurídica” (Brasil, 2013a, p. 138). O referido termo significa que é preciso nos atentar às regulamentações vigentes e compreender que tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a LOAS e as demais normatizações definem princípios que direcionam para a obtenção de indicadores de qualidade nos serviços ofertados. Nesse sentido, a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, normatizada com a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, representa um instrumento substancial na definição dos indicadores para a consecução de paradigmas de qualidade nos serviços. Com relação à capacitação dos trabalhadores, a NOB-RH/SUAS estabelece que a educação permanente deve ser feita de forma:

a) sistemática e continuada: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação; b) sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados; c) participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos; d) nacionalizada: com a definição de conteúdo mínimos, respeitando as diversidades e especificidades; e) descentralizada: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios; f) avaliada e monitorada: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social (Brasil, 2011b, p. 40-41).

Nesse cenário é que o CNAS, por intermédio da Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, institui a PNEP/SUAS no escopo de concretizar, de acordo com Miranda *et al.*, (2015, p. 4) “indicações e deliberações dos trabalhadores e suas instâncias, em defesa do aprimoramento e qualificação do SUAS”.

Destaca-se a contribuição das Conferências de Assistência Social, sendo elas responsáveis por tratar de inúmeros avanços na implementação do SUAS, viabilizando a imprescindibilidade de fomentar práticas de formação e capacitação e reforçando a “preocupação com a qualificação e valorização do trabalho e dos trabalhadores” (Brasil, 2013b, p. 21). De acordo com a PNEP/SUAS, reforça-se, entre

outras ponderações, que os modelos de qualificação dos profissionais devem ser capazes de “promover a oferta sistemática e continuada de ações de formação e capacitação de diferentes tipos de modalidades, que possibilitem aos trabalhadores e conselheiros explorarem diferentes percursos formativos” (Brasil, 2013b, p. 25). Nesse sentido, a reorganização dos processos de trabalho viabilizados através da capacitação e qualificação profissional faz com que os trabalhadores da política de Assistência Social pactuem as intervenções aos assistidos de forma comprometida com a redução das práticas assistencialistas.

Ao abordar a educação permanente na Assistência Social, é essencial esclarecer que o público para a execução dos percursos formativos abrange todos os trabalhadores independente dos níveis de escolaridade. Portanto, é extensivo aos atuantes “na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades” (Brasil, 2013b, p. 27). É essencial reconhecer a educação permanente como oportunidade de aquisição de conhecimentos e habilidades para possibilitar o alcance, pela Assistência Social, dos objetivos normatizados pelas legislações. Entre os objetivos específicos da PNEP/SUAS, cita-se:

Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais (Brasil, 2013b, p. 27).

Nesse mesmo intuito, identifica-se a presença dos usuários da assistência como participantes consideráveis desse processo, pois desde a formulação dessa política pública, eles a integram como importantes atores envolvidos. A PNEP/SUAS aborda a criação de mecanismos que sejam capazes de gerar aproximação entre as manifestações dos usuários, e compreende-se que dar voz a esses atores significa dar voz ao próprio sistema na promoção do controle social. Como lembram Crus e Barata (2014),

Via de regra, quando se discute a destinação da PNEP/SUAS [...], comparece a questão do usuário (sujeito de direito) como público a ser envolvido numa política de educação permanente do SUAS. Trata-se de importante reflexão, sem dúvida, e essa perspectiva precisa estar, sim, no horizonte da PNEP/SUAS, uma vez que o trabalho no SUAS não se resume a um atendimento de dimensão exclusivamente material (plano objetivo), mas comporta uma ação educativa (plano subjetivo) no vasto horizonte do avanço da cidadania e da busca da emancipação humana. Isto, entretanto, requer

novos planejamentos, novos e urgentes aportes institucionais e novas e urgentes iniciativas no interior do SUAS (Crus; Barata, 2014, p. 76).

Os autores destacam a necessidade de superar uma visão reducionista da assistência social centrada apenas no atendimento material das demandas dos usuários, enfatizando a importância de incorporar a dimensão subjetiva do trabalho social. Essa perspectiva amplia o entendimento do SUAS como um espaço não apenas de provisão de benefícios, mas também de formação cidadã e emancipação dos sujeitos. Ao reconhecer o usuário como sujeito de direito e agente ativo na construção das políticas públicas, o trecho sinaliza para uma transformação significativa no paradigma da gestão social. A proposta de uma política de educação permanente que envolva também os usuários implica em reconhecer seus saberes, vivências e potencialidades, deslocando o foco da assistência para o protagonismo social. No entanto, os autores também são realistas ao apontar que essa mudança exige mais do que boa vontade ou discursos inovadores: requer “novos planejamentos, novos e urgentes aportes institucionais e novas e urgentes iniciativas”. Ou seja, trata-se de uma mudança estrutural e não apenas retórica. Isso implica repensar a formação dos trabalhadores do SUAS, os instrumentos de gestão, os modelos de financiamento e os espaços de escuta e participação social.

Por fim, e não menos importante, Tapajós (2013) adverte que, para a estruturação do Sistema, é preciso promover debates com participação popular de modo a oportunizar a efetivação do valor democrático, republicano e do controle social. No campo da Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social, registra-se a perspectiva político-pedagógica apresentada como uma metodologia continuada de atualização, reciclagem e renovação dos conceitos, princípios e condutas profissionais. Dessa forma, pode-se afirmar que tal processo é “mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade” (Brasil, 2013b, p. 34).

Nesse âmbito, a normativa supracitada define cinco princípios expressivos para o direcionamento da perspectiva político-pedagógica, sendo eles: a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa, a historicidade e o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Vale dizer que a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais é condição necessária para desenvolver e estimular posicionamentos na perspectiva crítica e propositiva em relação às intervenções profissionais vivenciadas no cotidiano do trabalho. Nesse aspecto, as ações precisam corresponder às necessidades demandadas no processo de trabalho. Nesse caso, focaliza-se o princípio da interdisciplinaridade, visto que, de acordo com a PNEP/SUAS, ela rompe com a “hierarquização e a fragmentação disciplinar do conhecimento e dos saberes” (BRASIL, 2013b, p. 36). Reconhecê-la é afirmar a dimensão multidisciplinar no trabalho dessa política pública e ter o entendimento de que as sapiências se completam.

Verificar que todas as categorias profissionais no SUAS são legitimadas na NOBRH/SUAS é experienciar diálogos com conhecimentos que se acrescentam à estruturação de novos saberes e habilidades. Não se trata, destarte, exclusivamente do conhecimento, mas de um modelo de ressignificação que desenvolva instruções capazes de mudar práticas, e que introduza valores e experiências para a construção de novas percepções.

Considerando a historicidade, é preciso reconhecer os caminhos trilhados pelo SUAS e pela PNEP/SUAS. Nesse sentido, ressalta-se que a compreensão desses caminhos

[...] permite manter sob foco de análise e indagação suas lógicas de funcionamento, suas relações e múltiplas determinações, de forma a melhor compreender as condições de possibilidade de afirmação positiva e realização dos princípios contidos na LOAS, em direção ao fortalecimento e consolidação da Assistência Social, enquanto política pública de direito (Brasil, 2013b, p. 38).

O trecho convoca à vigilância crítica e à ação transformadora, ressaltando que a consolidação da Assistência Social como política pública de direito não é um ponto de chegada, mas um processo contínuo de afirmação, resistência e construção coletiva. Na abordagem que destaca o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS, define-se como competência “o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS” (Brasil, 2013b, p. 39). Desse modo, importa considerar que a classificação de competências — conhecimento, habilidade e atitude — corresponde ao tripé de

capacidades que, ao serem mobilizadas nas intervenções profissionais, conferem aceitação à prática profissional. Na compreensão da Educação Permanente, as competências são trabalhadas de maneira tridimensional, dado que a habilidade tem dimensão técnica e o conhecimento possui importância ética e política.

Segundo a Política Nacional de Educação Permanente, a redução dos conceitos se presta a uma função unicamente ideológica, pois limita o trabalho e a formação, e faz avançar práticas repetitivas, ou seja, técnicas reducionistas do fazer pelo fazer, a partir das quais as intervenções são precocemente definidas. Entende-se tal ação como treinamento, pois nas práticas de formação e capacitação é essencial dizer algo, problematizar e até mesmo ter discernimento no que diz respeito ao significado ético-político e à conjuntura social e organizacional do trabalho.

Raichelis (2010) ensina a respeito da necessidade de fazer a crítica e resistir ao mero produtivismo quantitativo, medido pelo “[...] número de visitas domiciliares, de atendimentos, sem ter clareza do sentido e da direção social ético-política do trabalho coletivo.” (Raichelis, 2010, p. 765).

Outro aspecto importante a ser apontado são os percursos formativos e ações de formação e capacitação. Já indicados anteriormente em versão preliminar da PNC/SUAS, eles são organizados na PNEP/SUAS constituindo três percursos formativos: Gestão do SUAS, Provedimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais, e Controle Social do SUAS. Destaca-se, assim, que:

A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver (Brasil, 2013b, p. 42).

As atividades de formação e capacitação na PNEP/SUAS são reguladas em duas tipologias. A primeira é a Ação de Capacitação, que pode ser classificada subdividindo-se em capacitação introdutória, capacitação de atualização e supervisão Técnica. A segunda, por sua vez, é a Ação de Formação, que se divide em formação técnica de nível médio, aperfeiçoamento e especialização, e mestrado. A PNEP/SUAS inova ao favorecer a Supervisão técnica, que vem contribuir com as equipes de

trabalho para suprir os encargos da gestão do SUAS e aqueles relativos aos provimentos de serviços e benefícios socioassistenciais. Similarmente, ressalta-se que, ao contrário da Política Nacional de Capacitação, a Política Nacional de Educação Permanente define a formação técnica de nível médio como uma atividade de ampla extensão, com carga horária mínima de 1.800 horas/aula.

Em sua totalidade, a PNEP/SUAS engloba princípios orientadores em copiosas normativas para a capacitação e qualificação profissional em consonância com as necessidades das intervenções. Portanto, outro aspecto importante a mencionar é a certificação profissional, visto que ela representa o reconhecimento formal dos saberes que proporcionará aos trabalhadores progressões posteriores à avaliação de desempenho. Nessa perspectiva, a PNEP/SUAS destaca a importância de os órgãos gestores registrarem e emitirem certificação aos participantes das ações de capacitação e formação. Ainda nesse sentido, estabelece que os percursos formativos “devem ser considerados em sua progressão funcional” (Brasil, 2013b, p. 46). Outra especificidade pertinente é a emissão das certificações via instituições de ensino da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, sendo essas certificações legitimadas no âmbito do Sistema Único de Assistência Social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As questões abordadas nesse artigo situam-se na perspectiva de compreender a educação permanente como processo de capacitação e qualificação profissional no Sistema Único de Assistência Social, pelo ângulo das normatizações legitimadas no decorrer de percursos de movimentos de luta pelos trabalhadores, gestores, usuários, conselheiros, e inúmeros outros atores.

Evidencia-se que essas reflexões têm a intenção de apresentar a Política de Assistência Social na pauta da formação profissional de maneira continuada, mesmo com os desafios conhecidos pelos trabalhadores. Como exemplo desses desafios, foram citados os vínculos precários via terceirização, tais como a busca constante pelo quadro de efetivos na rede socioassistencial conforme pactuação vigente.

Enfatiza-se a importância de que os trabalhadores conheçam as legislações, para que possam contribuir de modo a garantir os acessos consolidados na Política Nacional de Educação Permanente, pois a capacitação e qualificação, além de firmar a

Assistência Social como política pública, permite efetiva participação e construção coletiva no controle social.

É essencial sublinhar a compreensão dos desafios para efetivar a educação permanente na sua integralidade. No entanto, considera-se que já existe um movimento iniciado nesse sentido, o qual é fundamental para que a educação permanente avance de modo articulado, reconhecendo-se a autonomia profissional e fomentando-se espaços dialógicos no ambiente de trabalho que possibilitem experiências reflexivas.

Para finalizar, Tapajó (2014) diz que “é necessário que a luta não cesse, é necessário que a negociação não esmoreça, que a articulação persista constante e que os debates, dissensos e consensos e as importantes pautas apontem sempre para aquilo que une este segmento na defesa do SUAS” (Tapajós, 2014, p. 280). Essa espécie de manifesto ético-político que reafirma que a manutenção e o fortalecimento do SUAS dependem do engajamento constante e da construção coletiva em torno de valores comuns como a justiça social, a equidade e a dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 dez. 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social: PNAS/ 2004**. Brasília: MDS, 2005. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/PNAS2004.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf). Acesso em: nov. 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma operacional básica de recursos humanos do SUAS: NOB-RH/SUAS**. Brasília: SUAS, 2006. Disponível em: <http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/NOB-RH.pdf>. Acesso em: jan. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **LOAS anotada: Lei Orgânica de Assistência Social**. Brasília: MDS, 2009. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/LoasAnotada.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/LoasAnotada.pdf). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política nacional de capacitação do SUAS: PNC/SUAS**. Brasília: MDS, 2011a. Disponível em: <https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Anexos/522a8ca6-2c91-416c-a92d-421d2ff209f9.pdf>. Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **NOB-RH/SUAS: anotada e comentada**. Brasília: MDS, 2011b. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/NOB-RH\\_SUAS\\_Anotada\\_Comentada.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma operacional básica do Sistema Único de Assistência Social: NOB/SUAS**. Brasília: SUAS, 2012. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/public/NOBSUAS\\_2012.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/public/NOBSUAS_2012.pdf). Acesso em: jan. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Assistência social: política de direitos à seguridade social**. Brasília: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013a. (CapacitaSUAS Caderno 1). Disponível em: [https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Cadernos/CapacitaSUAS\\_Caderno\\_1.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/CapacitaSUAS_Caderno_1.pdf). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUA**. Brasília: MDS, 2013b. Disponível em: [https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/Politicanacional-de-Educacao-permanente.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politicanacional-de-Educacao-permanente.pdf). Acesso em: dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Conferências de Assistência Social**. Brasília: 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistenciasocial/participacao-social/conferencias-de-assistencia-social>. Acesso em: dez. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 mar. 2012.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. **X Conferência Nacional de Assistência Social**. Brasília: CNAS, 2015. (Informe CNAS nº 01/2015). Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/assistencia\\_social/InformeCNAS012015.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/assistencia_social/InformeCNAS012015.pdf). Acesso em: jan. 2021.

CRUS, José Ferreira da. Gestão do trabalho e vigilância socioassistencial: inovação na gestão pública da Assistência Social. In: CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Org.). **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014. p. 14-28. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/web>

[arquivos/publicacao/assistencia\\_social/Livros/gestao\\_suas.pdf](#). Acesso em: jan. 2021.

CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Org.). **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Livros/gestao\\_suas.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestao_suas.pdf). Acesso em: jan. 2021.

CRUS, José Ferreira da; BARATA, Joaquina. A política nacional de educação permanente do suas: removendo pedras no meio do caminho. In: CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Org.). **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014. p. 68-88. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Livros/gestao\\_suas.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestao_suas.pdf). Acesso em: jan. 2021.

DUARTE, Joana Maria Gouveia Franco. Desafios para proteção social especial: a ambiência da violação de direitos na política nacional de assistência social. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 84-95, jan./jul. 2016. <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2016.1.24096>. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/download/24096/14631/>. Acesso em: fev. 2021.

FERREIRA, Stela da Silva. Educação permanente: diálogo comprometido com a direção ética do SUAS. In: CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Org.). **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014. p. 101-128. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Livros/gestao\\_suas.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestao_suas.pdf). Acesso em: dez. 2020.

MIRANDA, Aurora Amélia Brito de *et al.*. Configuração e contextualização da política de educação permanente do suas (PNEP/SUAS): aspectos relevantes para a compreensão da formação e capacitação no SUAS. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 7., 2015, São Luís, MA. **Anais [...]** São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2015. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2015/pdfs/eixo14/configuracao-e-contextualizacao-da-politica-de-educacaopermanente-do-suas--pnep-suas--aspectos-relevantes-para-a-compreensao-da-formacao-ecapacitacao-no-suas.pdf>. Acesso em: nov. 2020.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 104, p.750-772, out./dez. 2010. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282010000400010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n104/10.pdf>. Acesso em: nov. 2020.

TÁCITO, Caio. **Constituições brasileiras**: volume 7: 1988. 3. ed. Brasília: Senado Federal, 2012. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/139952/Constituicoes\\_Brasileiras\\_v7\\_1988.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/139952/Constituicoes_Brasileiras_v7_1988.pdf?sequence=10&isAllowed=y). Acesso em: nov. 2020.

TAPAJÓS, Luziele. Notas para o debate sobre o desafio da participação dos trabalhadores no controle social do SUAS. In: In: CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Org.). **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2014. p. 272-281. Disponível em: [http://www.mds.gov.br/web/arquivos/publicacao/assistencia\\_social/Livros/gestao\\_suas.pdf](http://www.mds.gov.br/web/arquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestao_suas.pdf). Acesso em: dez. 2020.

### **Katiucia Amaral Goulart**

Assistente Social, graduada em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), com especialização em Política Pública de Assistência Social, no Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Integra a Comissão de Serviço Social e Direitos Humanos do Conselho Regional de Serviço Social de Minas Gerais e é pós-graduanda em Política de Assistência Social com foco no SUAS, seus Fundamentos e Requisições Profissionais pela Unita Faculdade, Campinas-SP. Atua no apoio técnico e estratégico a profissionais do Serviço Social, especialmente na intervenção profissional em Contagem e região metropolitana de Minas Gerais. Tem enfoque de estudos nos temas de direitos humanos, infância, envelhecimento, feminismo e políticas públicas, e busca fortalecer práticas transformadoras e socialmente justas no campo do Serviço Social.

### **Elton do Rozário**

Afro-indígena, Doutor em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor adjunto da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Assistente Social - Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Mestre em Serviço Social com ênfase em Políticas Públicas e Desenvolvimento pela UFPA/ICSA. Liderança do Grupo de Estudos e Pesquisas (CNPQ): Banzeiro: gênero, saúde mental e lutas sociais na Amazônia, da UFAM. Militante do Movimento LGBTQIA+. Experiência e atuação nas áreas de Direitos Humanos, Saúde Mental, População em Situação de Rua, Políticas Públicas, Políticas LGBTQIA+, Movimentos Sociais, Movimentos LGBTQIA+, Gêneros, Sexualidades, Participação Social e Democracia.