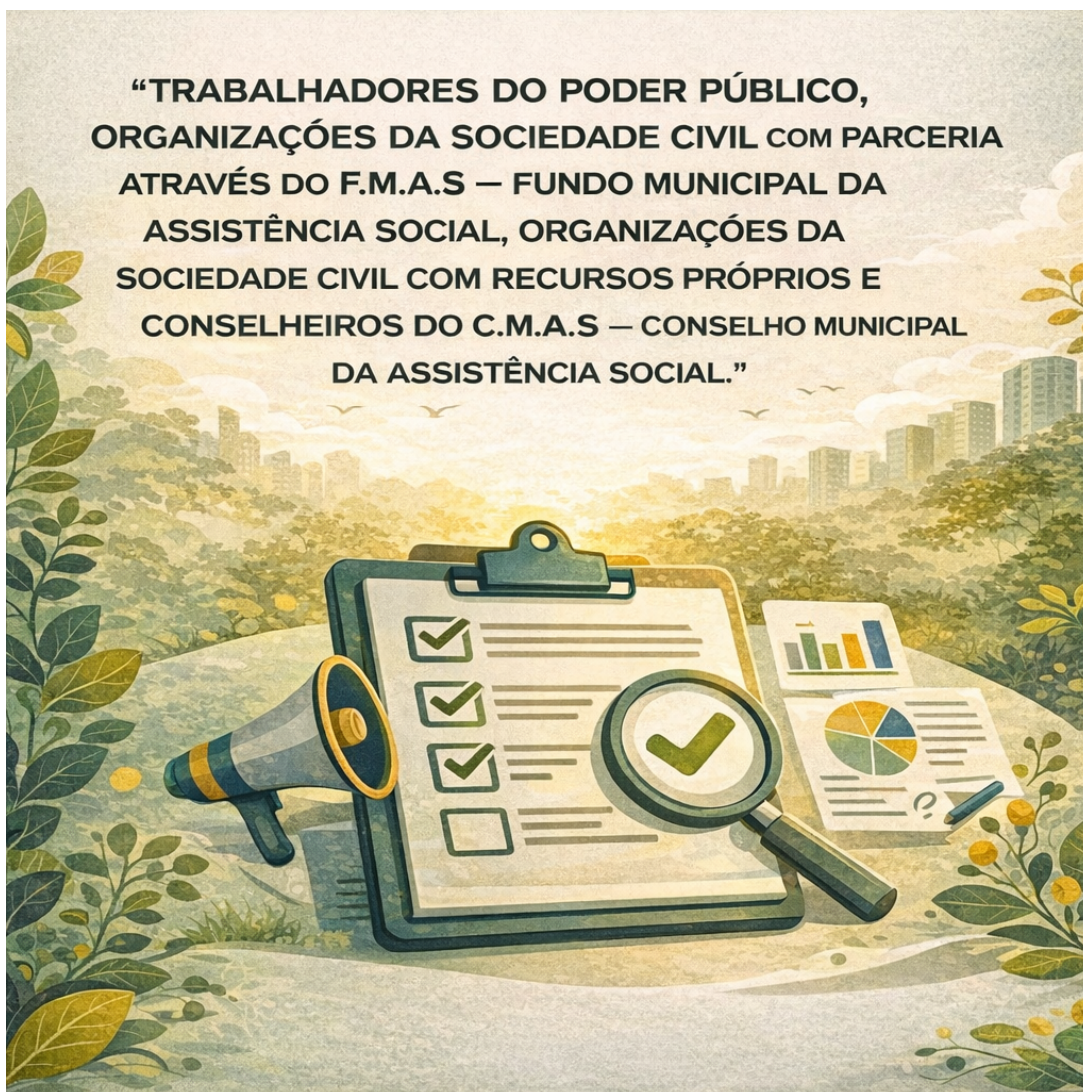


## DIAGNÓSTICO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS DO MUNICÍPIO DE PIRACICABA - 2025



Piracicaba/ SP

Fevereiro, 2026

**JOSÉ EDVALDO BRITO**

**SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA, DESENVOLVIMENTO SOCIAL E  
FAMÍLIA**

**ADRIANO GUILHERME CAMARGO  
SECRETÁRIO EXECUTIVO**

**ROSIMEIRE APARECIDA BUENO JORGE  
GERENTE DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**DIVISÃO DE GESTÃO DO SUAS  
ÁDILA BEATRIZ RAMOS MACHADO POLLI**

**SETOR DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE  
ARIANE TONON SOAVE RODRIGUES**

**MEMBROS DA COMISSÃO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE:**

**EDUARDO WATANABE RIBEIRO – psicólogo**  
**GISELE APARECIDA DINIZ ANTONIO – assistente social**  
**GUILHERME NASCIMENTO – psicólogo**  
**ISABELA PADOVAN BALÁS – psicóloga**  
**JHENIFER ELEUTÉRIO – psicóloga**  
**JULIANA LOPES GONÇALVES DE AZEVEDO – escriturária**  
**MICHELE ISLA RODRIGUES MACHADO – assistente social**  
**SAVANA MARILU FERNANDES – assistente social**  
**TAMIRES VICENTE BOMBARDA – assistente social**  
**THAÍS NASCIMENTO – assistente social**  
**TELMA VIEIRA FREITAS BARBOSA – assistente social**  
**VANESSA GODOY CHIODI – assistente social**

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b> .....	4
<b>2. Objetivo</b> .....	6
<b>3. Metodologia</b> .....	6
<b>4. Resultados</b> .....	8
<b>4.1 Bloco 1: Perfil Sociodemográfico</b> .....	9
<b>4.2 Bloco 2: Formação e Escolaridade</b> .....	13
<b>4.3 Bloco 3: Vínculo Institucional</b> .....	14
<b>4.4 Bloco 4: Formações e Educação Permanente</b> .....	21
<b>4.5 Bloco 5: Considerações finais – Sugestões ou comentários dos participantes</b> ..	26
<b>5. Considerações Finais</b> .....	27
<b>6. Referências Bibliográficas</b> .....	29

***“A produção de conhecimento sobre o trabalho no SUAS é fundamental para sua qualificação, sua valorização e para o fortalecimento da política pública de assistência social.” (RAQUEL RAICHELIS, 2020)***

## **Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS de Piracicaba – 2025**

### **Introdução**

A Assistência Social é uma política pública essencial para a garantia de direitos no Brasil. Seu reconhecimento como dever do Estado e direito da população ocorreu a partir da Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos 203 e 204, que estabeleceram as bases para a organização dessa política. Posteriormente, a Lei nº 8.742/1993 – Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) regulamentou esse direito, estruturando a Assistência Social como política de proteção social não contributiva.

Ao longo dos anos, a Assistência Social passou por importantes avanços, especialmente com a implantação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), que consolidou a lógica do direito, da descentralização e da participação social. Nesse processo, a alteração da LOAS pela Lei nº 12.435/2011 representou um marco ao fortalecer a gestão do SUAS e incluir a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como dimensões fundamentais para a qualificação dos serviços, programas e benefícios ofertados à população.

A Educação Permanente no âmbito do SUAS parte do entendimento de que o aprimoramento da política pública está diretamente relacionado às condições de trabalho, à formação contínua e à valorização dos trabalhadores e trabalhadoras que atuam na linha de frente. Essa perspectiva foi reafirmada com a instituição da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), por meio da Resolução CNAS nº 04/2013, que propõe processos formativos baseados na realidade do trabalho, na troca de experiências e na construção coletiva do conhecimento.

As Conferências Municipais, Estaduais e Nacionais de Assistência Social têm reiteradamente reforçado, em suas deliberações, o papel estratégico da Educação

Permanente para o fortalecimento do SUAS, destacando a necessidade de financiamento contínuo e compartilhado entre as três esferas de governo para a efetivação das ações formativas. No nosso município, a Conferência Municipal de Assistência Social de 2025, realizada nos dias 17 e 18 de junho de 2025, deliberou diretrizes e prioridades relacionadas à qualificação das equipes e à consolidação da Educação Permanente como instrumento estruturante da política:

<b>DELIBERAÇÕES PARA O MUNICÍPIO</b>	
1	Garantir recursos e orçamento específico para a Educação Permanente aos trabalhadores do SUAS, sobre relações étnico-raciais, diversidade social, identidade de gênero, pessoas com deficiências, entre outros marcadores sociais, para a escuta e atendimento qualificado e humanizado e a capacitação para a identificação de riscos e vulnerabilidades sociais.
2	Capacitar profissionais para atendimento de minorias, atendendo suas demandas na integralidade para que seja possível a construção de um plano intersetorial em conjunto com outras políticas públicas para inclusão e acesso dos usuários pertencentes aos grupos prioritários à política de assistência, levando em consideração as suas singularidades.

A Educação Permanente, portanto, busca envolver gestores, trabalhadores, instituições de ensino e demais atores do sistema na identificação das necessidades de qualificação, no mapeamento dos perfis profissionais e no planejamento de ações formativas alinhadas às demandas do território e às diretrizes do SUAS.

Durante o ano de 2025, foi elaborado, de forma participativa, o Plano Municipal de Educação Permanente, com vigência para o período de 2026 a 2029. O processo incluiu o levantamento das necessidades de formação e capacitação por meio de oficinas de escuta, considerando as contribuições, percepções e demandas das equipes, bem como as informações obtidas no Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS de 2024. O documento está disponível no site do Observatório Social de Piracicaba, através do link: <https://observatoriosocial.piracicaba.sp.gov.br/relatorios/biblioteca/boletins-e-estudos/>.

É nesse cenário que se insere a presente pesquisa, para contribuir com o conhecimento aprofundado do perfil dos trabalhadores do SUAS no município,

subsidiando o planejamento de ações de formação e capacitação mais aderentes à realidade local e às necessidades do serviço.

Desde 2023, o setor responsável vem aprimorando de forma contínua a pesquisa anual sobre o perfil dos trabalhadores do SUAS, reconhecendo esse instrumento como fundamental para o planejamento da Educação Permanente, para o fortalecimento da política de Assistência Social e a construção da identidade dos trabalhadores do SUAS.

## **Objetivo**

Este estudo tem como objetivo conhecer e analisar o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras da política de Assistência Social no município de Piracicaba, a partir de um levantamento anual de informações. Os dados produzidos visam apoiar o planejamento, o fortalecimento da Gestão do SUAS e o aprimoramento contínuo dos serviços socioassistenciais, contribuindo para a qualificação do atendimento ofertado à população.

## **Metodologia**

A coleta de dados foi realizada por meio de formulário eletrônico, elaborado especificamente para esta pesquisa e disponibilizado em ambiente online. O acesso ao formulário ocorreu por meio de envio do link por e-mail e compartilhamento nos grupos oficiais de WhatsApp das coordenações e dos trabalhadores do SUAS. O instrumento foi composto por 27 questões, organizadas em cinco blocos temáticos, sendo:

- Bloco 1: Perfil Sociodemográfico;
- Bloco 2: Formação e escolaridade;
- Bloco 3: Vínculo Institucional;
- Bloco 4: Formação;
- Bloco 5: Considerações finais.

Neste ano, a pesquisa não contou com perguntas referente as necessidades de capacitação, devido a construção do Plano Municipal de Educação Permanente ter contemplado este levantamento.

Com o objetivo de favorecer a ampla participação dos trabalhadores e considerando as dinâmicas e especificidades dos serviços socioassistenciais, o período de coleta de dados foi estendido para além do prazo inicialmente previsto. A pesquisa permaneceu disponível por 44 dias, entre os meses de novembro e dezembro de 2025, possibilitando maior alcance e adesão das equipes.

O universo da pesquisa foi ampliado em relação à edição anterior, realizada em 2024. O formulário foi encaminhado aos servidores públicos da Secretaria Municipal de Assistência, Desenvolvimento Social e Família, às Organizações da Sociedade Civil (OSC) parceiras por meio do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), às OSC com recursos próprios inscritas no Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) de Piracicaba, bem como aos conselheiros do referido conselho. Ao todo, o universo pesquisado compreendeu aproximadamente 830 trabalhadores do SUAS no município.

Com vistas a garantir a correta compreensão do instrumento e reduzir possíveis dúvidas, foi disponibilizado, com o formulário, um documento orientador contendo informações detalhadas sobre o público-alvo da pesquisa, seus objetivos, os tipos de vínculo de trabalho e a identificação das divisões, proteções e setores, com a listagem das respectivas equipes. Também foram disponibilizados canais institucionais de contato, como telefone e e-mail, para esclarecimentos adicionais ao longo do período de coleta.

Como estratégia adicional para ampliar a adesão, o setor responsável e os membros da Comissão intensificaram o diálogo com as coordenações e com as equipes técnicas dos serviços, reforçando a relevância da participação dos trabalhadores para o fortalecimento da política e para o planejamento das ações de Educação Permanente. Nos serviços de Alta Complexidade, foram disponibilizados QR Codes do formulário às coordenações, para fixação em locais de maior circulação, facilitando o acesso ao questionário pelos trabalhadores.

Com o link do formulário, foi encaminhado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurando que a participação na pesquisa fosse voluntária, consciente e livre, em conformidade com os princípios éticos da pesquisa, garantindo a autonomia dos participantes quanto à decisão de responder ou não ao questionário.

## Resultados

O universo da pesquisa foi composto por aproximadamente **830** trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município, abrangendo diferentes vínculos institucionais. Desse total, **125** correspondem a servidores públicos da Secretaria Municipal de Assistência, Desenvolvimento Social e Família; **599** a trabalhadores vinculados a Organizações da Sociedade Civil (OSC) com parcerias firmadas por meio do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS); **106** a trabalhadores de OSC que ofertam serviços com recursos próprios, além de **16** conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), em que grande parte compõe as equipes das OSC e da Secretaria Municipal de Assistência, Desenvolvimento Social e Família.

Foram obtidas **634** respostas válidas ao formulário, o que corresponde a uma taxa de participação de aproximadamente **75%** do universo pesquisado. Em comparação ao levantamento realizado em 2024, que registrou uma taxa de adesão de 64%, observa-se um crescimento significativo da participação dos trabalhadores, evidenciando o fortalecimento do processo de mobilização das equipes e a maior compreensão sobre a relevância da pesquisa para o planejamento da política de Assistência Social.

Esse aumento na taxa de adesão pode ser associado às estratégias adotadas para ampliar o alcance do levantamento, tais como a extensão do período de coleta, a diversificação dos canais de divulgação, o reforço junto às coordenações dos serviços e a disponibilização de materiais orientadores. Tais ações contribuíram para maior engajamento das equipes e para a consolidação da pesquisa como instrumento reconhecido pelos trabalhadores.

O aumento da participação das equipes possibilita maior representatividade dos dados analisados, permitindo uma leitura mais fiel do perfil dos trabalhadores e das diferentes realidades que compõem a rede socioassistencial do município.

Segue abaixo os gráficos e as análises das perguntas qualitativas, divididas nos 5 blocos.

**Bloco 1: Perfil Sociodemográfico**

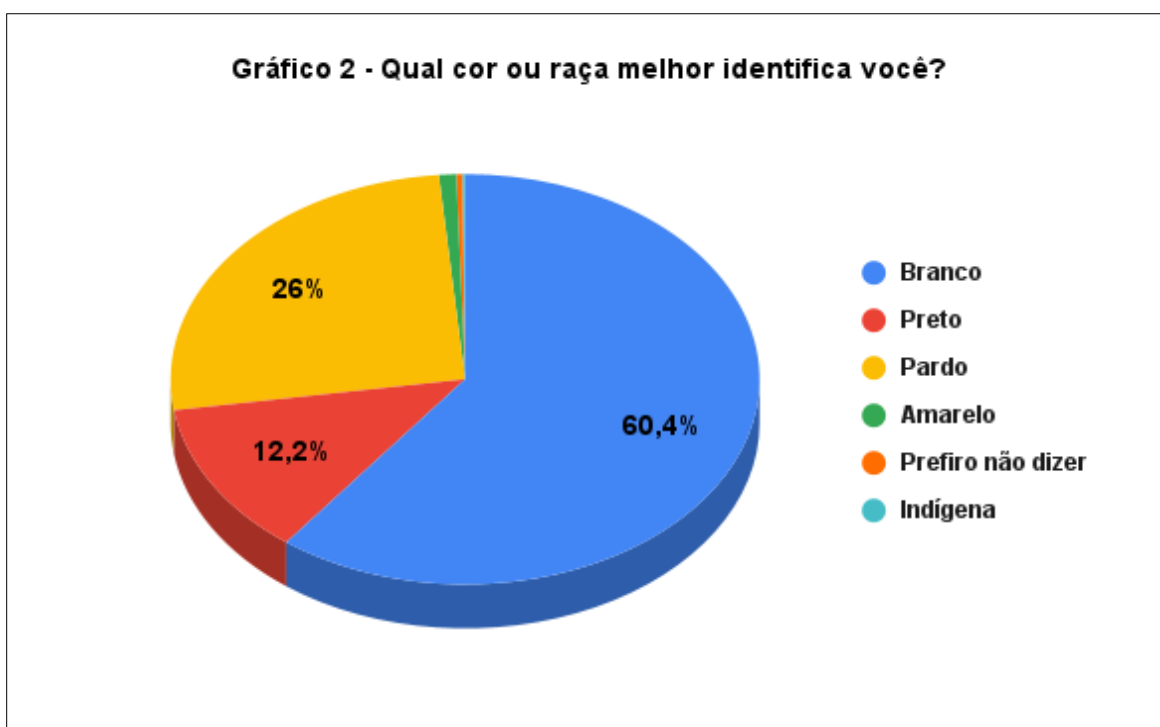
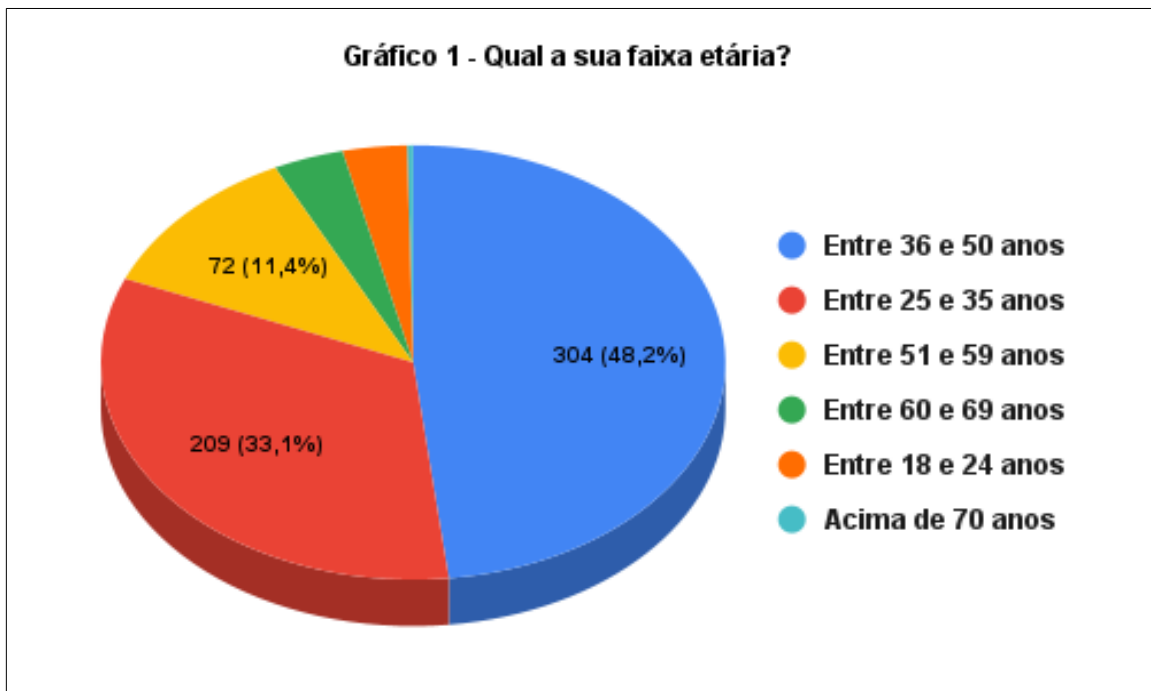


Gráfico 3 - Qual é o seu estado civil?

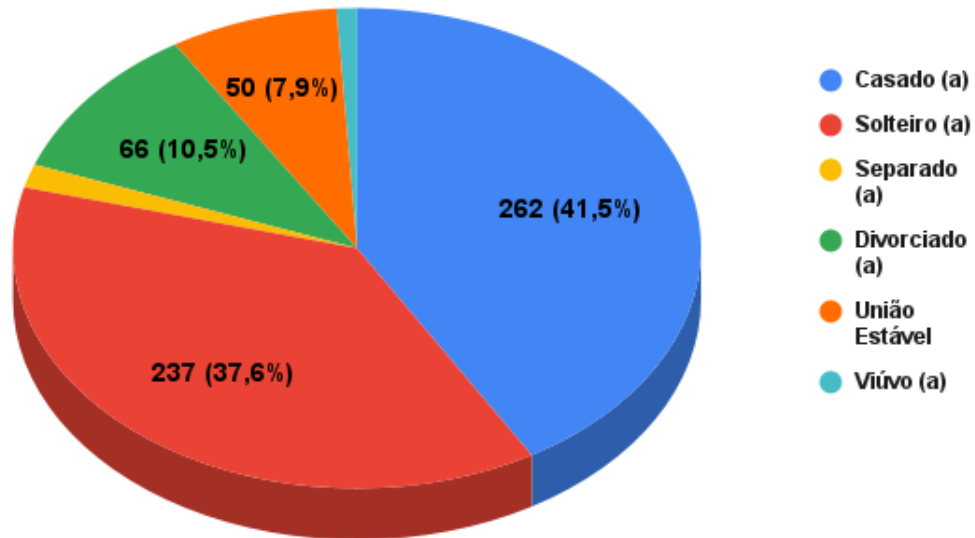
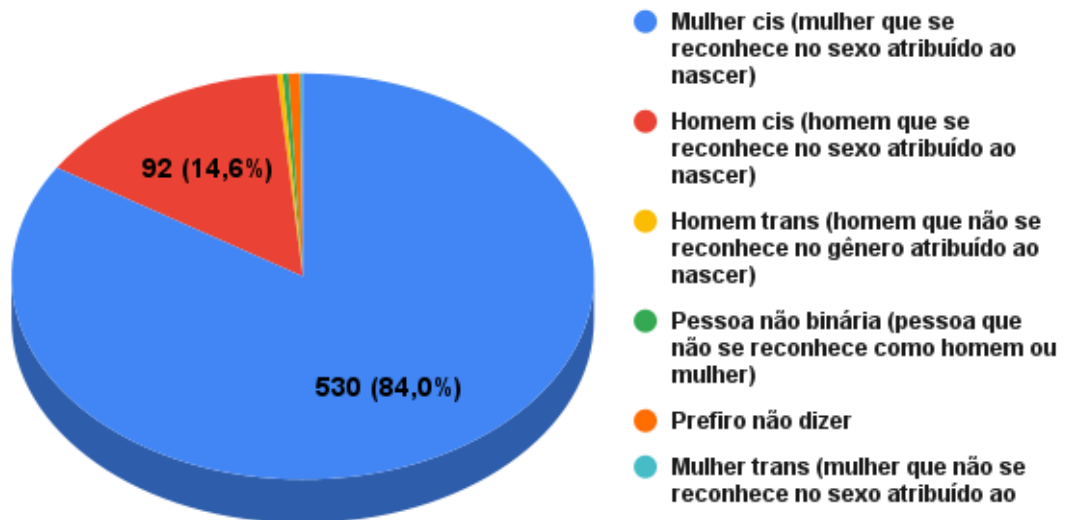


Gráfico 4 - Como você se identifica em relação a seu gênero?





Os dados referentes ao perfil sociodemográfico dos trabalhadores do SUAS de Piracicaba revelam um quadro majoritariamente composto por profissionais com concentração nas faixas etárias entre 36 e 50 anos (48,2%) e entre 25 e 35 anos (33,1%). Observa-se também a presença de trabalhadores com mais de 50 anos (15,5%), o que aponta para um conjunto de profissionais com trajetória e experiência na política de Assistência Social.

No que se refere à autodeclaração de cor ou raça, os dados indicam grande predominância de trabalhadores que se identificam como brancos (60,6%), seguida por pessoas que se declaram pardas (25,9%) e pretas (12,1%). Essa distribuição reflete características estruturais do mercado de trabalho brasileiro e aponta para a importância de manter o debate sobre diversidade racial e equidade no âmbito da gestão do trabalho no SUAS, considerando tanto o acesso quanto as condições de permanência e desenvolvimento profissional.

Em relação ao estado civil, observa-se diversidade de configurações, com maior número de trabalhadores casados (41,5%) e solteiros (37,6%), seguidos por pessoas divorciadas (10,5%) e em união estável (7,9%). Esses dados contribuem para a compreensão das diferentes realidades sociais dos trabalhadores e reforçam

a necessidade de políticas institucionais sensíveis às múltiplas configurações familiares.

Quanto à identidade de gênero, o quadro é majoritariamente composto por mulheres cisgênero (84,1%), o que reafirma uma característica histórica da política de Assistência Social, tradicionalmente marcada pela feminização do trabalho. A presença, ainda que minoritária, de homens cis (14,5%) e de outras identidades de gênero indica avanços na diversidade, reforçando a importância de práticas institucionais que promovam respeito, inclusão e ambientes de trabalho livres de discriminação.

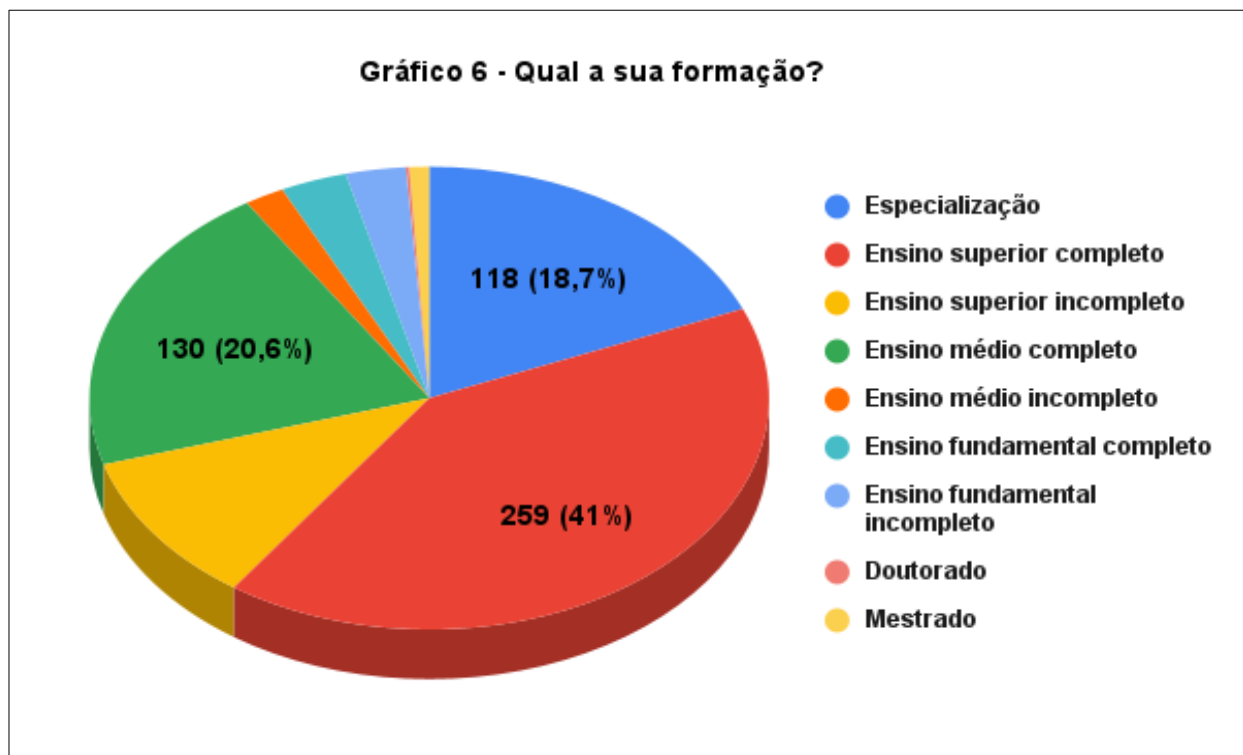
No que diz respeito à condição de pessoa com deficiência (PCD) ou mobilidade reduzida, a maioria dos trabalhadores informou não se enquadrar nessa condição (97,3%). Ainda assim, uma parcela declarou possuir algum tipo de deficiência ou mobilidade reduzida (2,2%), o que reforça a relevância de políticas de acessibilidade, adaptação de postos de trabalho e atenção às condições de saúde. A análise das respostas abertas sobre o tipo de deficiência ou mobilidade reduzida revela uma diversidade de situações, incluindo deficiências físicas, mobilidade reduzida em membros, condições crônicas de saúde (como fibromialgia), deficiências sensoriais (como visão monocular), condições neurológicas (como pessoas dentro do espectro autista – TEA) e limitações decorrentes de lesões ortopédicas ou procedimentos cirúrgicos.

A análise da naturalidade dos trabalhadores do SUAS de Piracicaba evidencia vínculo territorial com o próprio município. Observa-se que a maioria dos respondentes declarou ser natural de Piracicaba, o que indica profissionais com trajetória de vida e pertencimento ao território onde atuam. Apesar disso, identifica-se a presença significativa de trabalhadores naturais de outros municípios do Estado de São Paulo, especialmente da região e de cidades próximas, bem como de diferentes estados brasileiros, com destaque para Minas Gerais, Bahia, Paraná, Rio de Janeiro, Pernambuco, Alagoas, entre outros. Também foram registradas, ainda que de forma pontual, naturalidades internacionais, o que reforça a diversidade de origens presente no quadro de trabalhadores.

O predomínio de trabalhadores naturais do próprio município pode favorecer o conhecimento da realidade dos territórios, das redes e das dinâmicas comunitárias,

enquanto a presença de profissionais oriundos de outras localidades contribui para a ampliação de repertórios, experiências e perspectivas no cotidiano do trabalho socioassistencial.

## **Bloco 2: Formação e Escolaridade**



A análise da formação e escolaridade evidencia um quadro profissional de grande maioria de trabalhadores qualificados, com predominância de trabalhadores com ensino superior completo (41%), Ensino Médio Completo (20,6%) e presença expressiva de profissionais com especialização (18,7%). Esse dado indica um nível elevado de escolaridade, compatível com as exigências técnicas e ético-políticas da política de Assistência Social, especialmente nos serviços que demandam intervenção profissional qualificada.

Observa-se também a presença de trabalhadores com ensino superior incompleto (10,6%), o que pode estar relacionado a trajetórias formativas em curso, bem como à inserção de profissionais em funções administrativas, operacionais ou

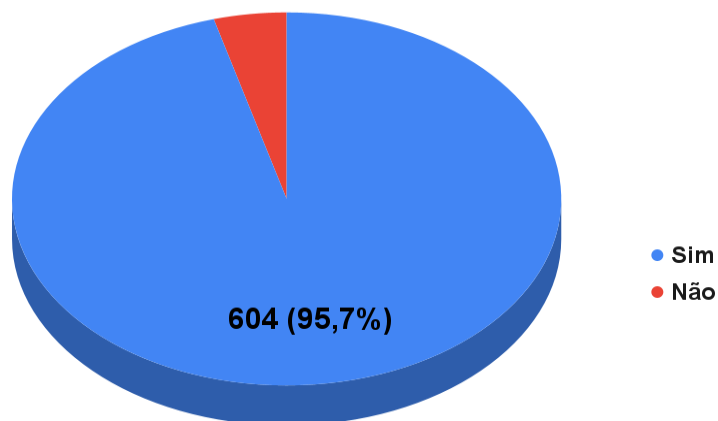
de apoio, cujas exigências formais de escolaridade são diferenciadas. Da mesma forma, em menor proporção, com ensino médio incompleto (1,9%), ensino fundamental completo (30,2%) e ensino fundamental incompleto (2,8%), refletindo a diversidade de cargos e funções que compõem a estrutura do SUAS no município.

Ainda que em menor número, destaca-se a existência de profissionais com títulos de mestrado e doutorado.

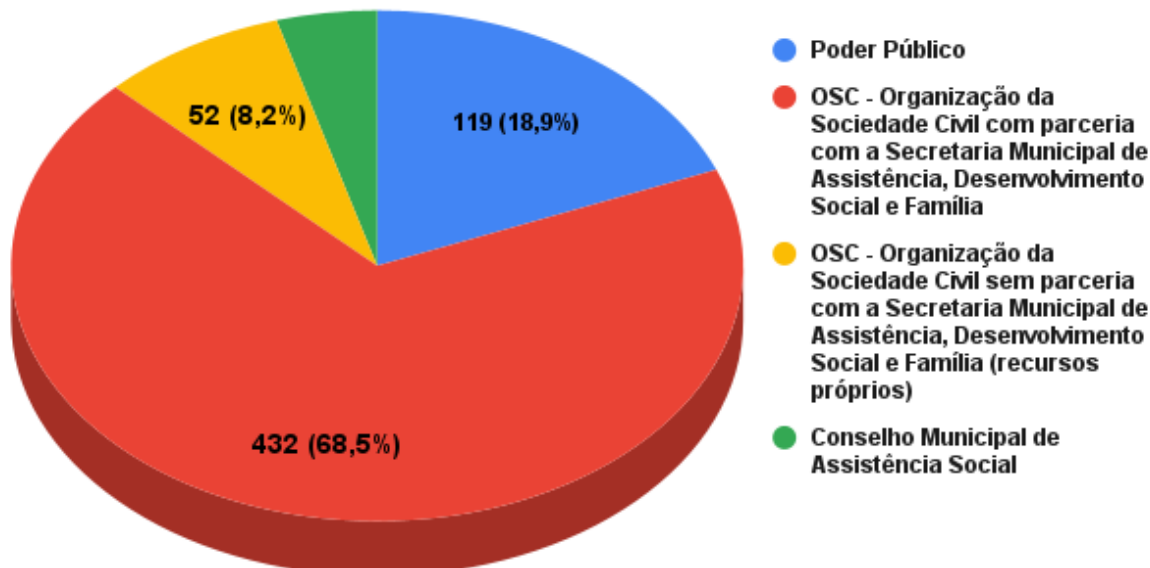
De modo geral, o conjunto dos dados revela uma força de trabalho variada referente a escolaridade, porém com predominância de níveis mais elevados de formação, o que constitui um aspecto positivo para a qualidade dos serviços ofertados à população. Ao mesmo tempo, essa diversidade aponta para a necessidade de estratégias diferenciadas de Educação Permanente, capazes de dialogar tanto com trabalhadores com formação básica quanto com aqueles com formação superior e pós-graduada.

### **Bloco 3: Vínculo Institucional**

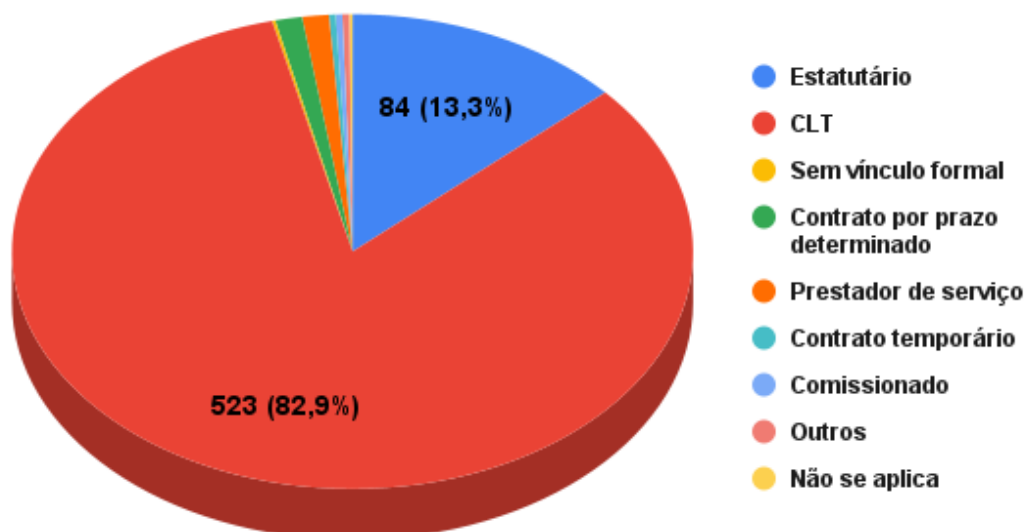
**Gráfico 7 - Você reside no mesmo município que trabalha?**



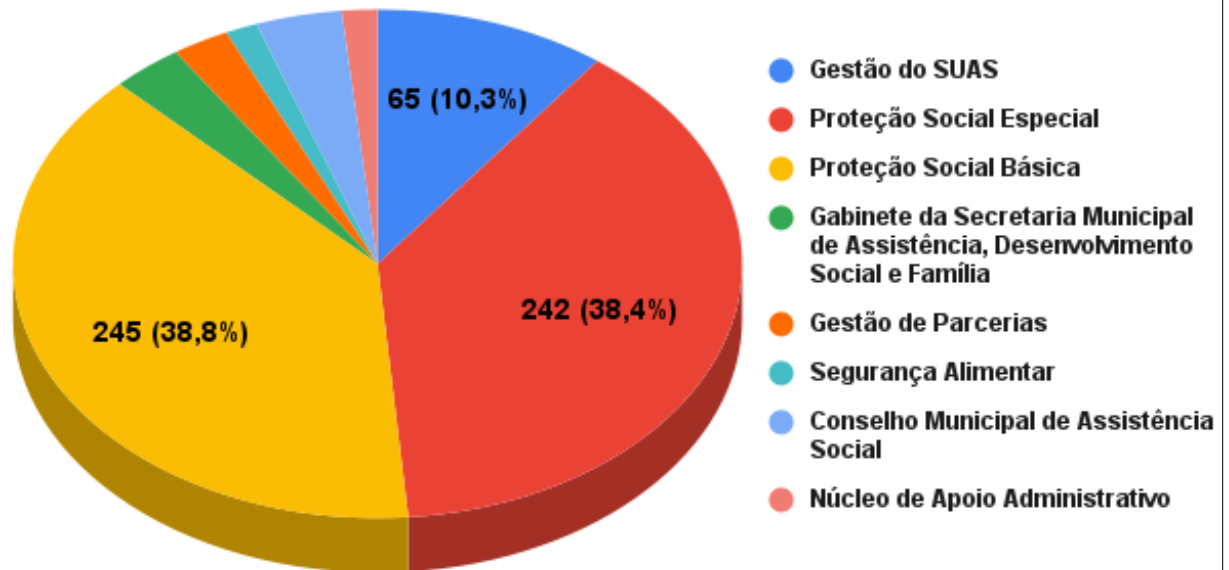
**Gráfico 8 - Qual seu vínculo de trabalho no SUAS?**



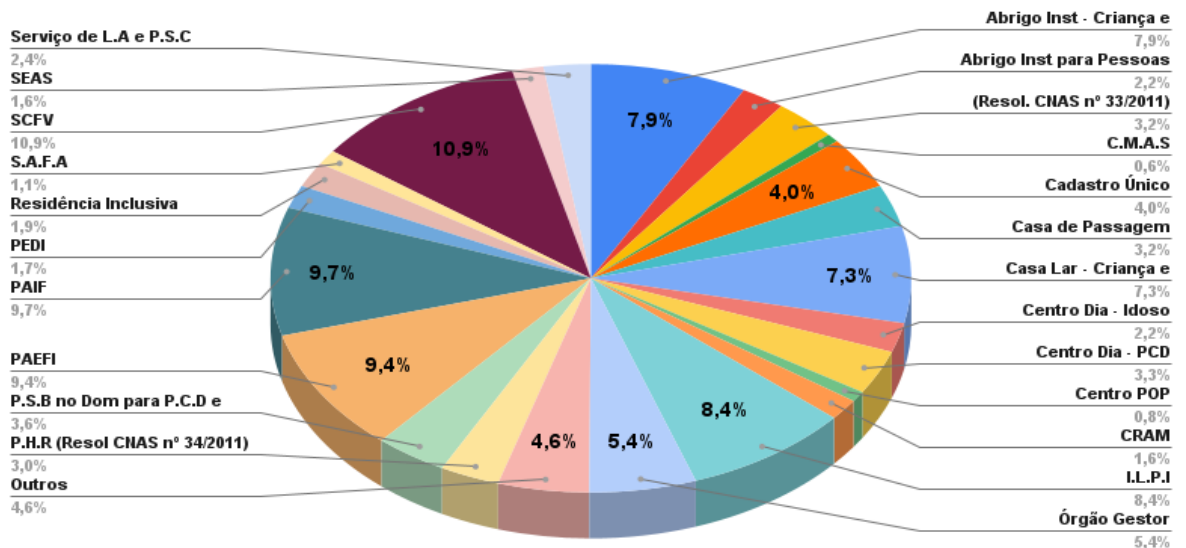
**Gráfico 9 - Qual seu modelo de contratação?**



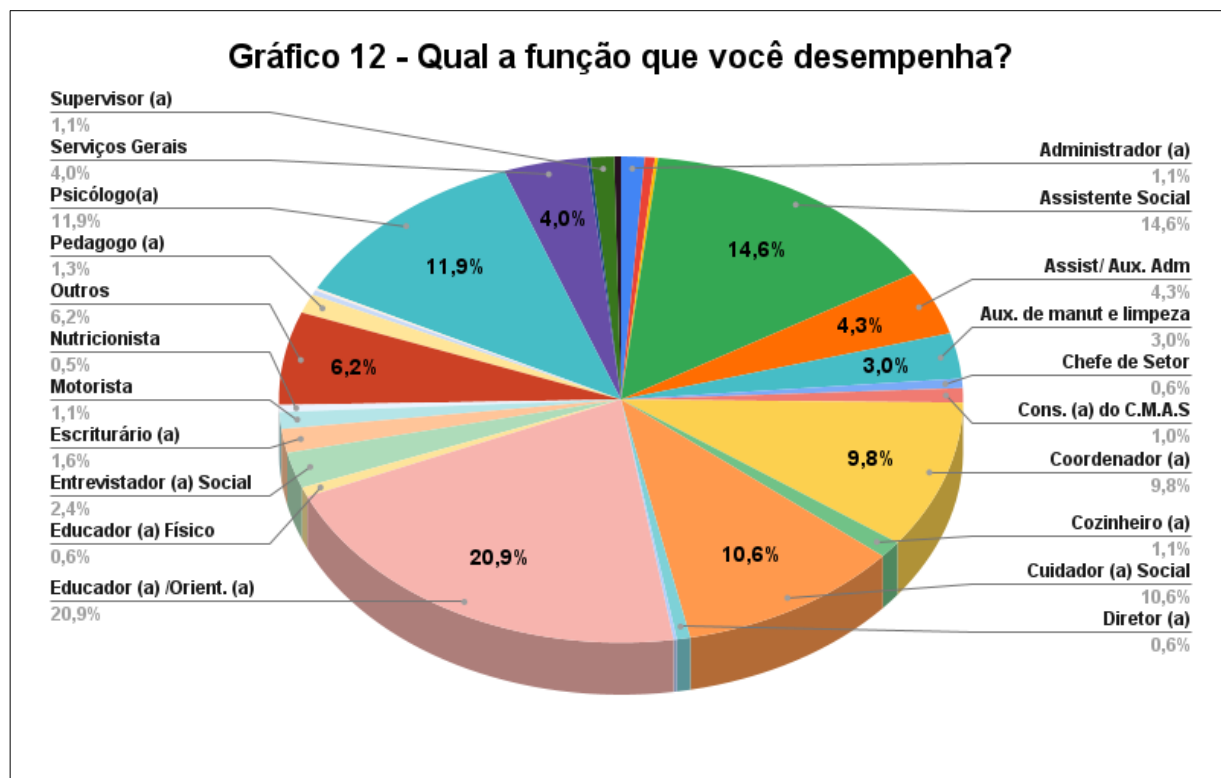
**Gráfico 10 - Identificação da Divisão/ Proteção/ Setor de atuação**



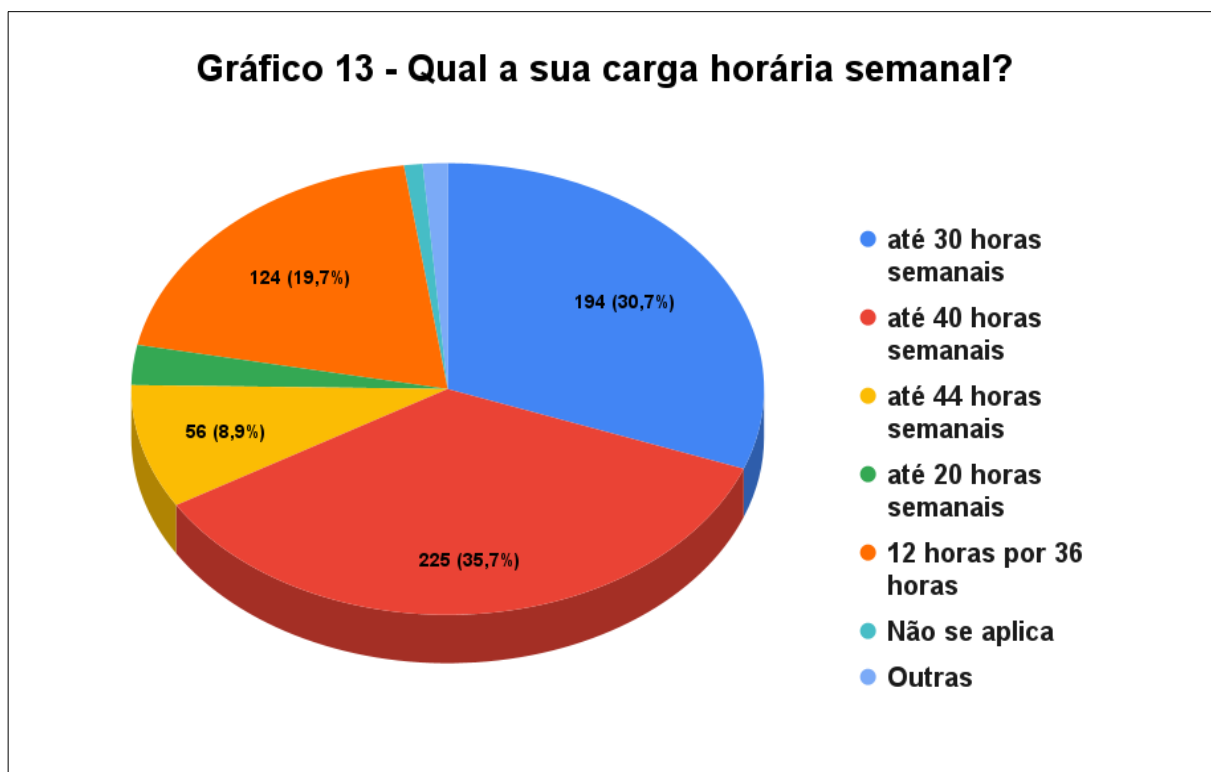
**Gráfico 11 - Em qual serviço/programa/ equipe do SUAS você trabalha?**



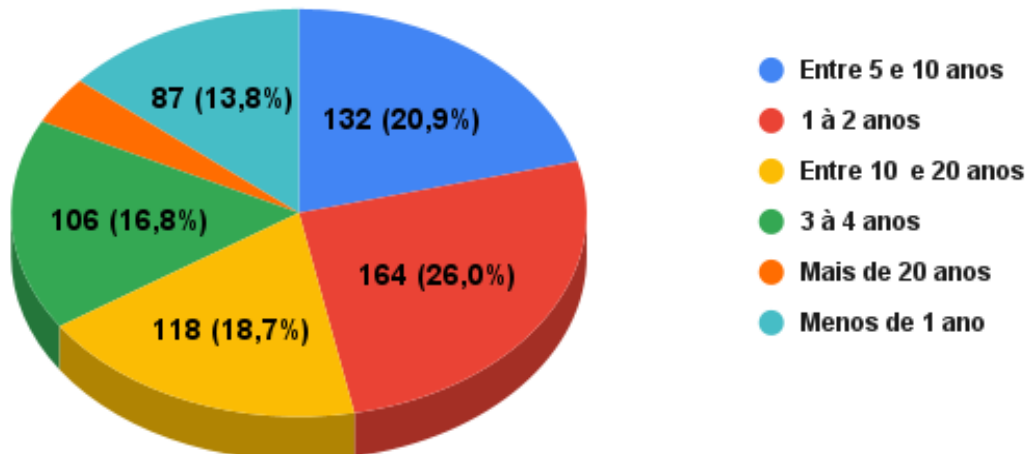
**Gráfico 12 - Qual a função que você desempenha?**



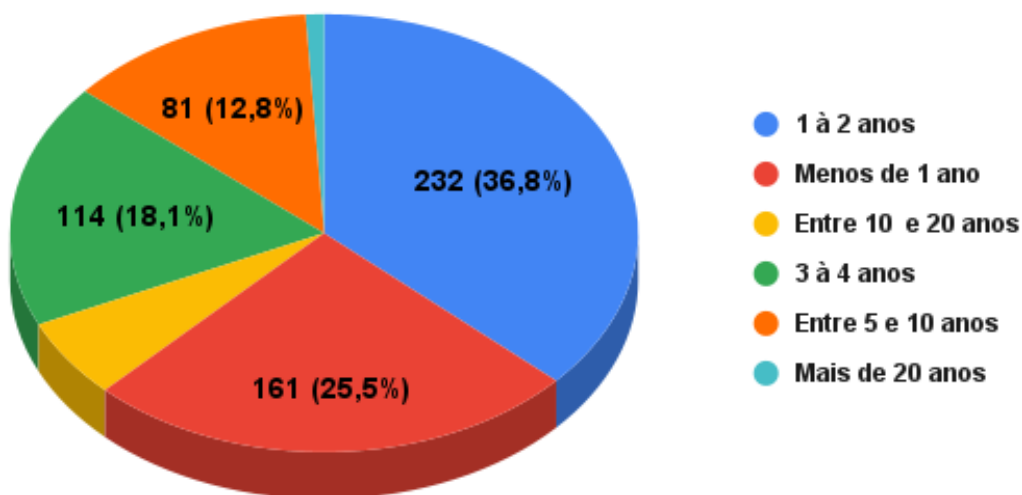
**Gráfico 13 - Qual a sua carga horária semanal?**



**Gráfico 14 - Quanto tempo atua na Política de Assistência Social no município de Piracicaba?**



**Gráfico 15 - Quanto tempo atua no trabalho atual?**



Os dados mostram que a rede socioassistencial é ampla e distribuída no território, funcionando de forma significativa a partir de parcerias estratégicas. A distribuição da força de trabalho demonstra um equilíbrio entre as proteções sociais, com 38,8% dos profissionais atuando na Proteção Social Básica e 38,4% na Proteção Social Especial, enquanto o restante se divide entre a Gestão do SUAS (10,1%), Gestão de Parcerias (2,5%) e C.M.A.S (3,8%). Entretanto, conforme identificado no Gráfico 10, observa-se que parte dos trabalhadores apresentou equívocos ao indicar a Divisão à qual pertence, especialmente no que se refere à Divisão de Gestão do SUAS e ao Conselho Municipal de Assistência Social. Ao analisar especificamente as respostas dos trabalhadores vinculados aos serviços da Alta Complexidade, observam-se dificuldades relacionadas à identificação do vínculo de trabalho e da proteção social à qual pertencem. Assim como apontado no Diagnóstico de 2024, esse dado reforça a necessidade de intensificar os espaços de diálogo e formação sobre o SUAS com todos os trabalhadores, de modo a fortalecer a compreensão acerca do papel institucional de cada setor e do lugar que cada profissional ocupa no âmbito dos serviços e da política de Assistência Social.

No detalhamento por serviços, destacaram-se o SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (10,9%), o PAIF – Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Família (9,7%) e o PAEFI – Serviço de Proteção e atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (9,4%). No universo da pesquisa, os Serviços de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes, na modalidade Casa Lar, contam com 78 trabalhadores, dos quais 46 participaram da pesquisa, representando uma taxa de adesão de 58%. De forma semelhante, os Serviços de Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas possuem um total de 151 trabalhadores, com 53 respondentes, correspondendo a 35% de participação. Em relação ao SCFV, embora tenha apresentado participação expressiva em números absolutos, o serviço conta com 102 trabalhadores, dos quais 69 responderam à pesquisa, evidenciando que ainda há potencial para ampliação da adesão.

Quanto aos cargos ocupados, o Gráfico 12 destaca Educador/Orientador (20,9%), Assistente Social (14,6%), Psicólogo (11,9%) e Cuidador Social (10,6%). Além dos cargos apontados no gráfico, também foram identificados os cargos de

Advogado (4), Assessor (1), Economista (1), Profissional de Comunicação (1), Profissional de Informática (1), Sociólogo (1) e Terapeuta Ocupacional (2). O cargo de Motorista, presente na maioria das equipes, teve baixa participação na pesquisa, com apenas 7 respondentes, indicando a necessidade de maior envolvimento desse segmento.

Apesar do maior empenho e engajamento dessas equipes ao longo de 2025, observa-se a necessidade de fortalecer estratégias que incentivem uma participação mais ampla desses trabalhadores em futuras pesquisas, a fim de assegurar maior representatividade e qualificar o diagnóstico institucional.

A estrutura jurídica de trabalho em Piracicaba é predominantemente via colaboração com o terceiro setor, através da Lei 13.019/2014. O dado mais expressivo indica que 68,5% dos trabalhadores possuem vínculo com OSC em parceria com a Secretaria Municipal, enquanto apenas 18,9% estão vinculados diretamente ao Poder Público. Essa configuração se reflete diretamente no modelo de contratação, onde a CLT é o regime soberano (82,9%), em contraste com os 13,3% de servidores estatutários.

Quanto à rotina laboral, a carga horária é diversificada para atender às especificidades dos serviços: 35,7% cumprem até 40 horas semanais, 30,7% cumprem até 30 horas e 19,7% cumprem 12 horas por 36 horas. Todavia, temos 8,9% de trabalhadores que cumprem até 44 horas semanais de trabalho, o que demanda atenção quanto aos impactos sobre a saúde ocupacional, a qualidade das intervenções e a sustentabilidade das equipes. Jornadas ampliadas, especialmente em contextos de alta complexidade e exposição a situações de vulnerabilidade, podem repercutir no desgaste profissional, na rotatividade e na continuidade do atendimento, indicando a importância de monitoramento permanente das condições de trabalho.

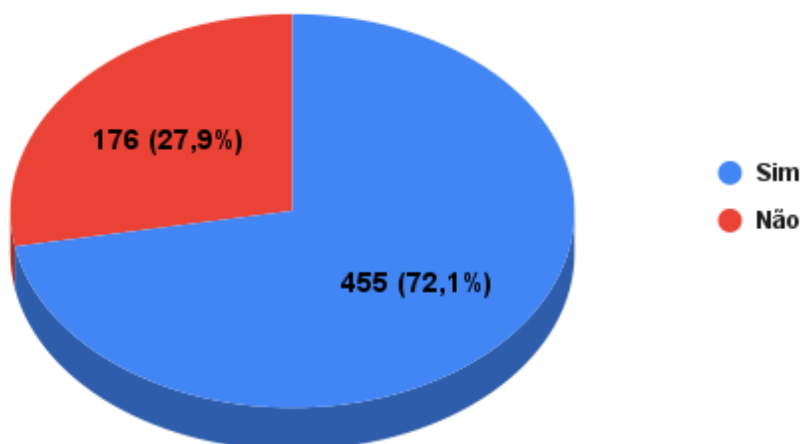
Um ponto de destaque positivo é o forte senso de territorialidade, visto que 95,7% dos trabalhadores residem em Piracicaba, o que qualifica o olhar sobre as demandas locais.

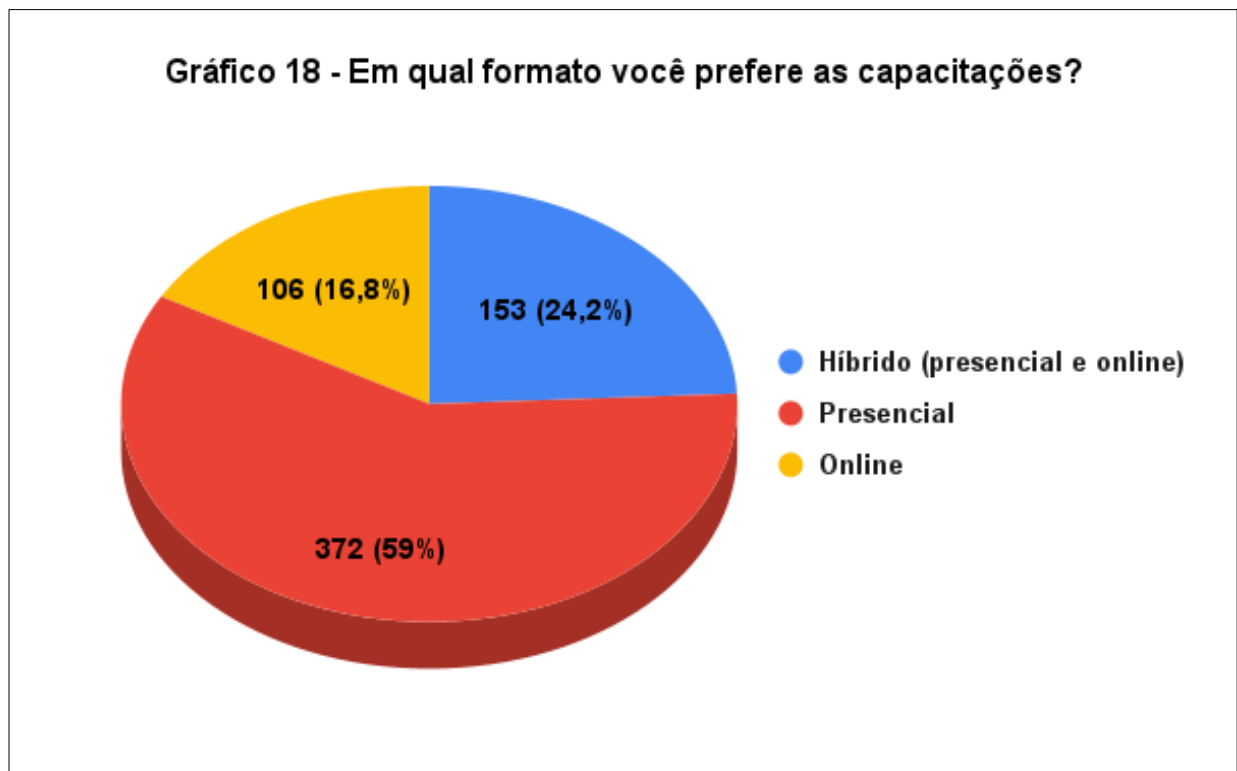
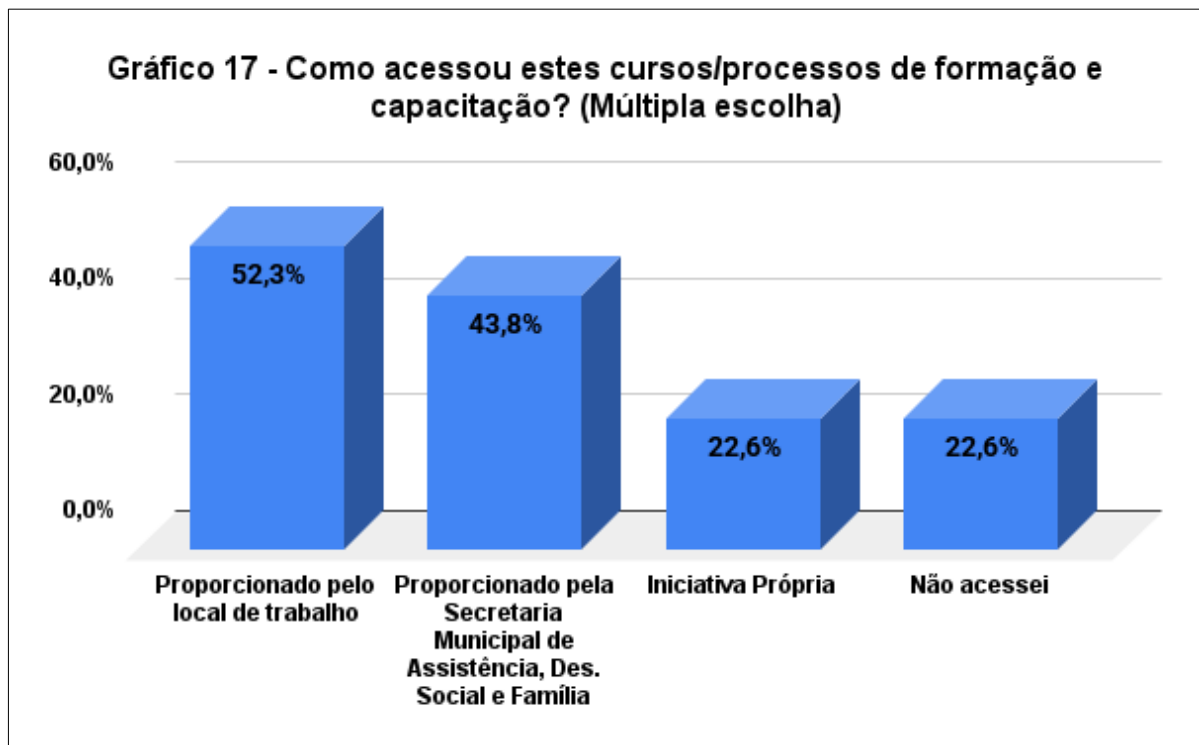
Por fim, a análise do tempo de permanência sugere um cenário de alta rotatividade. Embora 43,4% dos profissionais possuam mais de 5 anos de experiência na política pública de assistência social no município, a maioria absoluta

(62,4%) está no seu trabalho atual há menos de 2 anos. Esse descompasso entre a "experiência na política" e o "tempo no emprego atual" indica uma instabilidade nos postos de trabalho que pode impactar a continuidade do atendimento e o fortalecimento dos vínculos de referência entre equipes e usuários.

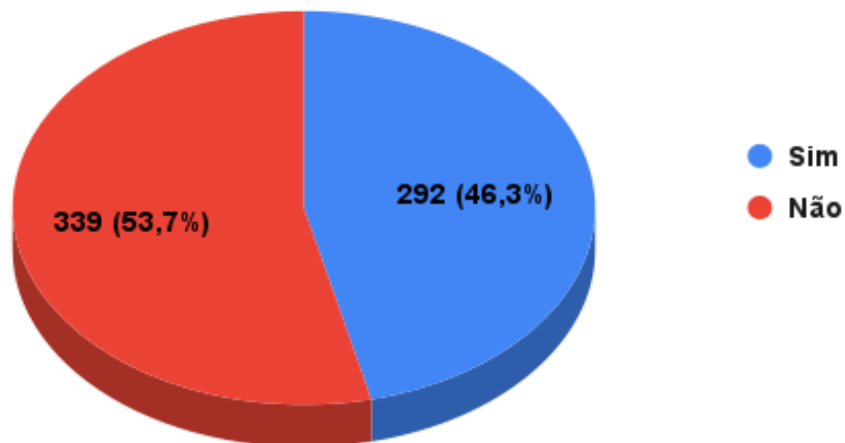
#### **Bloco 4: Formação e Educação Permanente**

**Gráfico 16 - Realizou algum curso, processo de formação ou de capacitação relacionada ao SUAS no último ano?**

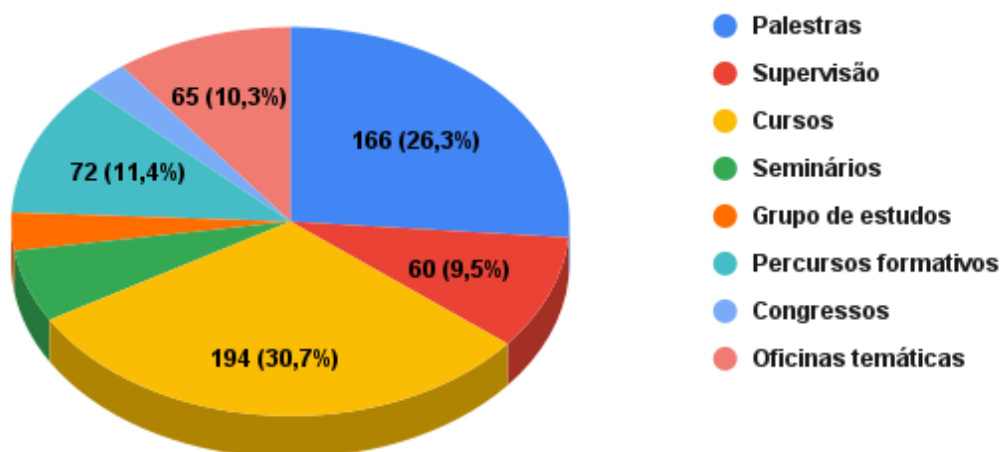




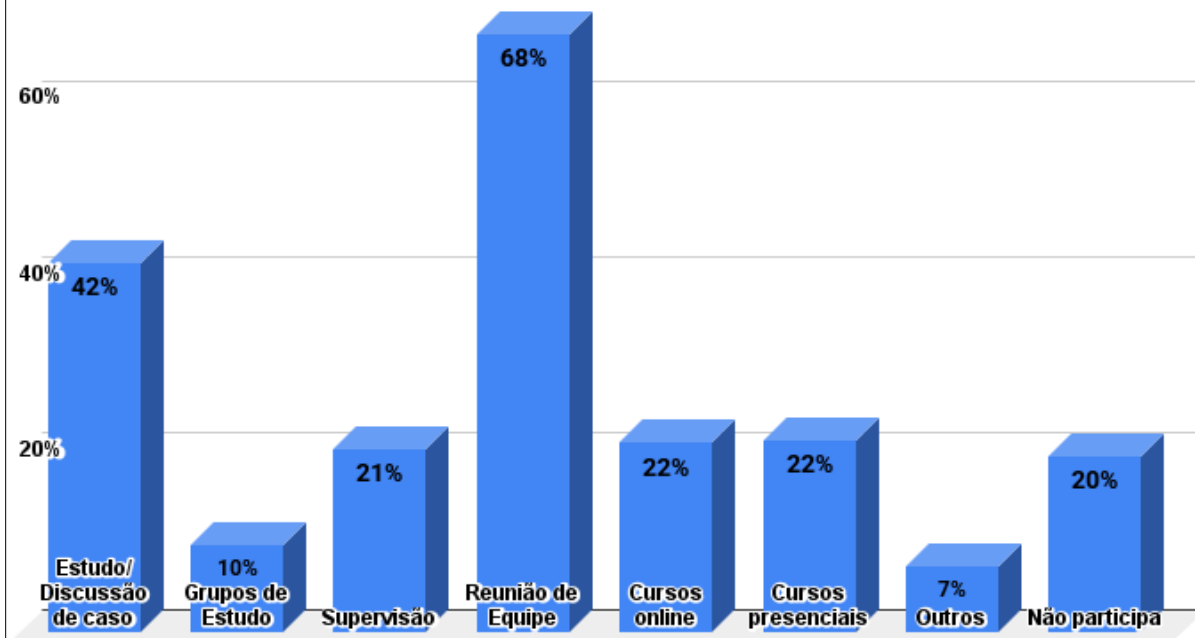
**Gráfico 19 - Realizou cursos/capacitações fora do local de trabalho, que julga importante para a sua formação/ atuação profissional?**



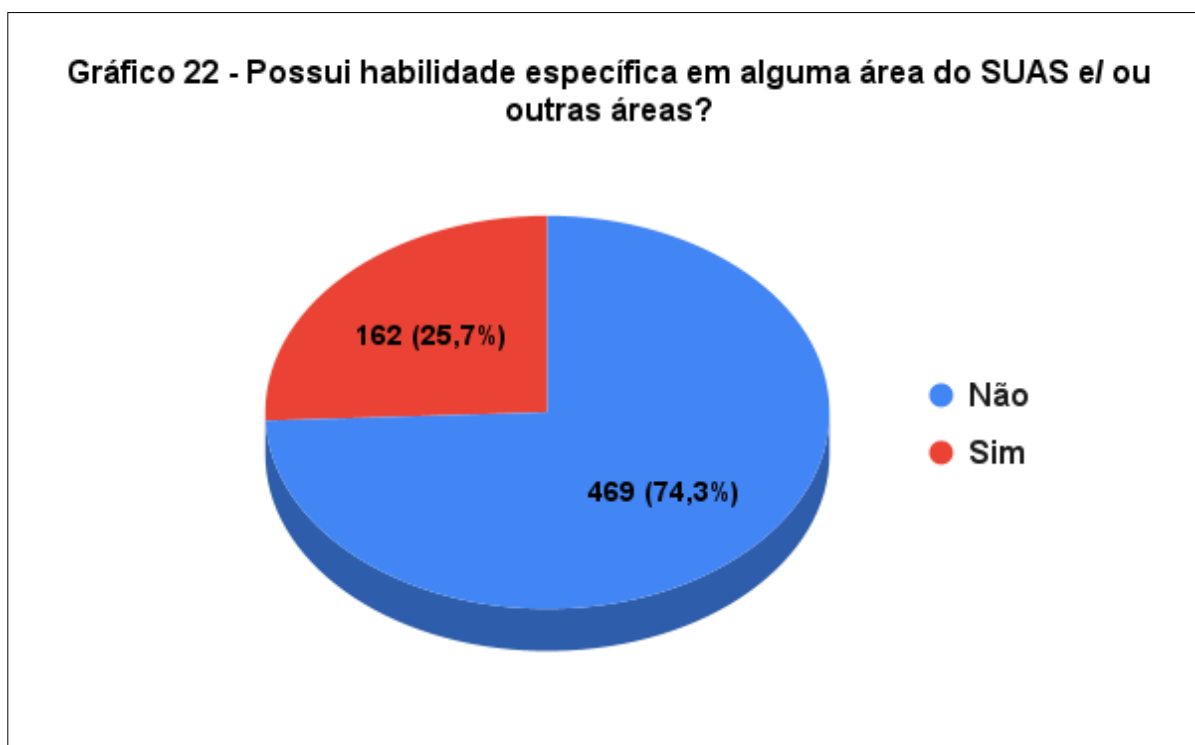
**Gráfico 20 - Qual a sua preferência dos processos de educação permanente?**



**Gráfico 21 - Participa, durante a rotina de trabalho, de espaços de formação em Educação Permanente? (Aceita mais de 1 escolha)**



**Gráfico 22 - Possui habilidade específica em alguma área do SUAS e/ ou outras áreas?**



Os dados deste bloco indicam um compromisso significativo da rede com a atualização profissional, considerando que 72,1% dos trabalhadores realizaram ao menos um curso ou capacitação relacionada ao SUAS no último ano. Esse resultado dialoga diretamente com os dados dos blocos anteriores, que evidenciam uma rede em constante transformação, marcada por diferentes vínculos institucionais e tempos de permanência no serviço. O acesso às ações formativas ocorre majoritariamente por meio do próprio local de trabalho (52,3%), reafirmando o papel estratégico das equipes e das coordenações na mediação e incentivo à qualificação profissional. Observa-se também a atuação do Órgão Gestor de forma articulada aos serviços e, em alguns casos, combinada à iniciativa própria dos trabalhadores (22,6%), o que demonstra esforços institucionais na promoção da educação permanente no município.

Entretanto, o percentual de trabalhadores que informaram não ter acessado nenhuma formação no período analisado (27,9%) revela um ponto de atenção. Esse dado pode estar relacionado a fatores como limitações na oferta, dificuldades de comunicação, sobrecarga de trabalho e desigualdades entre serviços, territórios e tipos de vínculo. Soma-se a esse cenário o fato de a pesquisa ter alcançado maior adesão de trabalhadores vinculados aos serviços de alta complexidade, cujas escalas e jornadas frequentemente se mostram incompatíveis com os horários das capacitações ofertadas pelo Órgão Gestor, o que pode restringir o acesso às ações formativas.

No que se refere aos espaços de aprendizagem no cotidiano de trabalho, destacam-se as reuniões de equipe (68%) e os estudos e discussões de casos (42%) como os principais momentos de formação, sendo esta uma questão de múltipla escolha. Quanto ao formato das ações, há uma preferência dos trabalhadores por modalidades mais estruturadas, como cursos (30,7%) e palestras (26,3%), com predominância do modelo presencial (59%), em detrimento do formato exclusivamente online (16,8%). Esses dados reforçam a importância de estratégias formativas que valorizem a troca direta, o vínculo entre equipes e a reflexão coletiva sobre a prática profissional.

Ao articular esses resultados com a análise do vínculo institucional, observa-se que 62,4% dos trabalhadores atuam no emprego atual há menos de dois anos,

evidenciando um cenário de elevada rotatividade recente na rede socioassistencial. Esse fator impõe desafios concretos à continuidade do conhecimento técnico e à consolidação de práticas alinhadas às normativas do SUAS. É possível supor que parte dos trabalhadores que não acessaram formações corresponda ao grupo de profissionais recém-ingressos na rede, especialmente os 25,5% que possuem menos de um ano de atuação no serviço e os trabalhadores dos serviços de acolhimento cuja jornada de trabalho seja oposta as ofertas de capacitação. Considerando que os trabalhadores vinculados às Organizações da Sociedade Civil representam 68,5% da força de trabalho e tendem a apresentar maior rotatividade, torna-se fundamental a manutenção de fluxos permanentes de capacitação introdutória, garantindo que novos profissionais compreendam, em tempo oportuno, os marcos legais, conceituais e operacionais da política de Assistência Social.

Para além da formação acadêmica e técnica formal, os dados qualitativos revelam que os trabalhadores do SUAS em Piracicaba detêm um amplo repertório de competências complementares, que potencializam a oferta dos serviços socioassistenciais. As respostas abertas indicam que 25,7% da rede possui habilidades específicas que abrangem desde o domínio de linguagens inclusivas, como Libras, até conhecimentos especializados em Saúde Mental, Direito do Terceiro Setor e Gestão de Parcerias. Destaca-se ainda a presença expressiva de competências ligadas à arte-educação, como música, teatro, circo e artesanato, fundamentais para a qualificação das ações do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV). Essa diversidade de saberes evidencia a existência de um capital intelectual interdisciplinar na rede, capaz de responder de forma qualificada às demandas territoriais, ainda que o desafio da gestão resida em reconhecer, integrar e articular essas potencialidades individuais ao planejamento coletivo das unidades e às estratégias de educação permanente.

### **Bloco 5: Considerações finais: Sugestões ou comentários dos participantes**

O encerramento da pesquisa, por meio das manifestações livres dos trabalhadores, revela uma rede que reconhece os avanços obtidos em 2025,

especialmente a efetividade das ações mensais de Educação Permanente, mas que sinaliza urgência em temas de suporte institucional e valorização. As sugestões convergem para a necessidade de uma Educação Permanente mais inclusiva e prática, que contemple o setor administrativo com temas como a Lei 13.019/2014 (MROSC) e prestação de contas, além de percursos formativos menos teóricos para as equipes técnicas. Emerge, com centralidade, a preocupação com a saúde mental, manifestada em pedidos por supervisão externa sistemática, suporte psicológico aos profissionais e discussões sobre carga horária e defasagem salarial em relação a outras políticas públicas. Por fim, os comentários indicam que a eficácia do SUAS em Piracicaba depende não apenas do estabelecimento de fluxos atualizados, mas de um olhar humanizado sobre quem cuida, garantindo que o perfil profissional esteja alinhado à função ocupada e que haja recursos orçamentários suficientes para a sustentabilidade das parcerias e a valorização real dos trabalhadores da ponta.

### **Considerações finais**

As considerações finais desta pesquisa evidenciam que o levantamento anual do perfil dos trabalhadores do SUAS de Piracicaba consolida-se como um instrumento estratégico para o planejamento, a gestão do trabalho e o fortalecimento da política de Assistência Social no município. A elevada taxa de participação alcançada em 2025, correspondente a aproximadamente 75% do universo pesquisado, reflete tanto o esforço metodológico empreendido — com ampliação do período de coleta, diversificação dos canais de divulgação e fortalecimento do diálogo com as equipes — quanto o reconhecimento, por parte dos trabalhadores, da relevância da pesquisa como espaço de escuta e de visibilidade das realidades que compõem a rede socioassistencial. Os dados produzidos permitem uma leitura ampla, representativa e qualificada do perfil da força de trabalho, respeitando a diversidade de vínculos, serviços, proteções e territórios.

A análise dos blocos evidencia uma rede predominantemente composta por trabalhadores adultos, majoritariamente mulheres, reafirmando a histórica feminização do campo socioassistencial. Observa-se, ainda, a predominância de

profissionais que se autodeclararam da raça branca, dado que suscita reflexões sobre diversidade e representatividade na composição da rede. Trata-se de uma força de trabalho com forte vínculo territorial com o município e com níveis elevados de escolaridade, especialmente no ensino superior e na pós-graduação, o que demonstra qualificação técnica significativa para o exercício das funções no âmbito da política de Assistência Social. Esse conjunto de características revela uma rede qualificada, comprometida e com potencial técnico para responder às complexas demandas da política de Assistência Social. Ao mesmo tempo, a predominância de trabalhadores vinculados a Organizações da Sociedade Civil, e a elevada proporção de profissionais com pouco tempo no emprego atual expõem desafios estruturais relacionados à rotatividade, à estabilidade dos vínculos e à continuidade do conhecimento técnico nos serviços, fatores que impactam diretamente a qualidade do atendimento e a consolidação dos vínculos com os usuários.

No campo da formação e da educação permanente, os resultados apontam avanços importantes, com a maioria dos trabalhadores tendo acessado algum tipo de capacitação no último ano, especialmente por meio do próprio local de trabalho e da articulação com o Órgão Gestor. Contudo, o percentual significativo de profissionais que não acessaram formações, aliado às dificuldades relatadas por trabalhadores da alta complexidade e por aqueles recém-ingressos na rede, reforça a necessidade de estratégias permanentes, descentralizadas e inclusivas de educação permanente, que considerem as especificidades das jornadas de trabalho, dos vínculos institucionais e dos diferentes níveis de escolaridade. Soma-se a isso a preferência por formatos presenciais e por espaços de aprendizagem vinculados à prática, como reuniões de equipe e estudos de caso, indicando caminhos importantes para o aprimoramento das ofertas formativas.

As contribuições qualitativas dos trabalhadores reforçam essa leitura ao evidenciar, simultaneamente, o reconhecimento de avanços institucionais e a existência de demandas urgentes relacionadas à valorização profissional, à saúde mental, ao suporte institucional e à adequação entre perfil profissional e função exercida. Destacam-se os pedidos por supervisão externa, apoio psicológico, revisão de carga horária e remuneração, além da necessidade de fortalecimento das parcerias e da sustentabilidade financeira das OSC. Paralelamente, a pesquisa

revela um expressivo capital intelectual e humano na rede, com trabalhadores que possuem competências complementares diversas, capazes de enriquecer as práticas socioassistenciais e de ampliar a capacidade de resposta às demandas territoriais, desde que essas potencialidades sejam reconhecidas e integradas ao planejamento coletivo.

Dessa forma, os resultados do Diagnóstico de Perfil dos Trabalhadores do SUAS de Piracicaba – 2025 reafirmam que o fortalecimento da política de Assistência Social está diretamente relacionado ao cuidado com quem a executa. O investimento na Gestão do Trabalho, na Educação Permanente, na valorização profissional e em condições dignas de atuação constitui elemento central para a efetividade da política. A continuidade do levantamento anual, por sua vez, possibilita o acompanhamento das transformações da rede socioassistencial e subsidia o planejamento de ações mais coerentes com a realidade das equipes, dos serviços e dos territórios.

### Referências Bibliográficas

**BRASIL.** Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

**BRASIL.** Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

**BRASIL.** Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

**BRASIL.** Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

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

**BRASIL.** Norma Operacional Básica (NOB/SUAS/2005). Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2013.

**BRASIL,** Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, 57p.

**MUNICÍPIO DE PIRACICABA,** Lei nº 9.877/2022, de 22 de dezembro de 2022

**MUNICÍPIO DE PIRACICABA,** Lei Complementar nº 462/2025, de 7 de janeiro de 2025.

**RAICHELIS, Raquel.** Atribuições e competências profissionais revisitadas: a nova morfologia do trabalho no Serviço Social. In: **Conselho Federal de Serviço Social (CFESS).** *Atribuições Privativas do/a Assistente Social em Questão.* Brasília: CFESS, 2020. p. 11-42.