

**PERFIL DO TRABALHADOR DO SUAS DO MUNICÍPIO DE
PIRACICABA - 2024**

**“TRABALHADORES DO PODER PÚBLICO E ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE
CIVIL COM PARCERIA ATRAVÉS DO FMAS – FUNDO MUNICIPAL DA
ASSISTÊNCIA SOCIAL E COM INSCRIÇÃO NO CMAS – CONSELHO
MUNICIPAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL”**



**DIVISÃO DE GESTÃO DO SUAS
ROSIMEIRE APARECIDA BUENO JORGE**

**SETOR DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE
ARIANE TONON SOAVE RODRIGUES
MARIA HELENA GUSMÃO DA SILVA**

**SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA, DESENVOLVIMENTO SOCIAL E
FAMÍLIA
DRA.FERNANDA OS SANTOS VARANDAS**

ABRIL, 2025

SUMÁRIO

1. Introdução.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Metodologia.....	4
4. Resultados.....	5
5. Considerações Finais.....	26
6. Referências Bibliográficas.....	28

Perfil do trabalhador do SUAS de Piracicaba – Poder Público e Organizações da Sociedade Civil com parceria através do FMAS – Fundo Municipal da Assistência Social e com inscrição no CMAS – Conselho Municipal da Assistência Social

Introdução

A Assistência Social, enquanto política pública, é uma conquista histórica do povo brasileiro, consolidada pela Constituição Federal de 1988, por meio dos artigos 203 e 204, e regulamentada pela Lei 8.742/1993 - Lei Orgânica da Assistência Social.

A atual configuração da Assistência Social segue a lógica do direito, conforme explicitado na Constituição de 1988. Um marco significativo nesse processo foi a alteração da Lei nº 8.742/1993 pela Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011, que, além de estabelecer novos objetivos para a Gestão do SUAS, incorporou a implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente. Outro avanço relevante foi a aprovação, pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), da Resolução nº 04, em 13 de março de 2013, que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/SUAS.

A perspectiva da Educação Permanente no SUAS propõe um modelo democrático e participativo, no qual se destaca a colaboração dos trabalhadores, das instituições de ensino e dos usuários do Sistema Único de Assistência Social. Este modelo busca envolver todos os atores na implementação da política, na realização de diagnósticos sobre as competências, necessidades de qualificação e no planejamento de ações de formação e capacitação. É este o foco principal da pesquisa em questão.

No âmbito local, o setor de Gestão do Trabalho e Educação Permanente foi formalizado pela Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, por meio da Lei 9.877/2022, e iniciou suas atividades em maio de 2023. Desde então, tem se dedicado ao aprimoramento contínuo da pesquisa anual sobre o perfil dos trabalhadores do SUAS no município, com o intuito de melhor compreender as necessidades de capacitação e qualificação no setor.

Importante destacar que através da Lei Complementar nº 462 de 7 de janeiro de 2025, a secretaria passou a se chamar Secretaria Municipal de Assistência, Desenvolvimento Social e Família.

Objetivo

O objetivo deste estudo é identificar e analisar o perfil anual dos trabalhadores da política de Assistência Social no município de Piracicaba, com a finalidade de gerar dados que subsidiem o aprimoramento da Gestão do SUAS e a melhoria contínua da qualidade dos serviços socioassistenciais oferecidos à população.

Metodologia

A coleta de dados foi realizada por meio de formulário online, acessível via e-mail e WhatsApp, contendo 30 questões divididas em duas partes: dados sociodemográficos e questões relacionadas à Educação Permanente. O formulário ficou disponível por 26 dias, entre outubro e novembro de 2024. A primeira parte, composta por 17 questões, teve como objetivo caracterizar o perfil dos trabalhadores do SUAS, abordando aspectos como sexo, idade, tempo de atuação e local de trabalho. A segunda parte, com 13 questões, foi focada na temática da Educação Permanente.

Em 2024, o universo da pesquisa foi ampliado em comparação com o ano anterior (2023). O formulário foi enviado para as equipes de servidores efetivos da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, para as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) parceiras da secretaria, e também para as OSCs não parceiras, inscritas no Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) de Piracicaba.

Para facilitar o preenchimento e minimizar dúvidas comuns identificadas na pesquisa do ano anterior, foi disponibilizado um documento orientador junto ao formulário. Além disso, a equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente forneceu canais de contato, como telefone e e-mail, para esclarecimentos adicionais. A equipe também participou de reuniões agendadas pelas divisões, com o objetivo de reforçar a importância da participação dos trabalhadores.

Junto ao link do formulário, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo que cada participante tivesse a liberdade de decidir, de forma voluntária, se desejava ou não responder ao questionário.

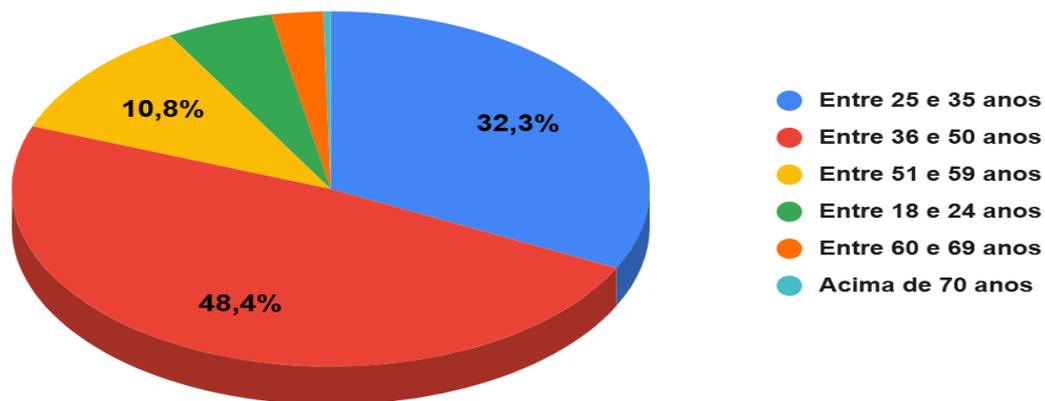
Resultados

O universo da pesquisa contou com aproximadamente **850** participantes, distribuídos da seguinte forma: **130** servidores efetivos da Secretaria Municipal de Assistência, Desenvolvimento Social e Família, **620** trabalhadores das Organizações da Sociedade Civil (OSCs) parceiras da secretaria e **100** trabalhadores de OSCs não parceiras da secretaria. Ao todo, foram respondidos **535** formulários, o que representa uma taxa de participação de **62,94%**.

Segue abaixo as análises gráficas das perguntas:

Gráfico 1- Faixa etária

Qual a sua faixa etária?



Em relação à faixa etária, a pesquisa revela que a maior parte dos trabalhadores, 48,4%, está na faixa de 36 a 50 anos. Esta faixa etária se destaca como o grupo mais expressivo, sugerindo uma força de trabalho com experiência considerável. Em segundo lugar, 32,3% dos trabalhadores possuem entre 25 e 35 anos, o que pode indicar um perfil mais jovem, com potencial para desenvolvimento e crescimento profissional. Por outro lado, apenas 3% dos participantes têm mais de 60 anos, uma porcentagem relativamente

pequena que pode refletir aspectos relacionados à aposentadoria ou à permanência de trabalhadores mais experientes nas funções.

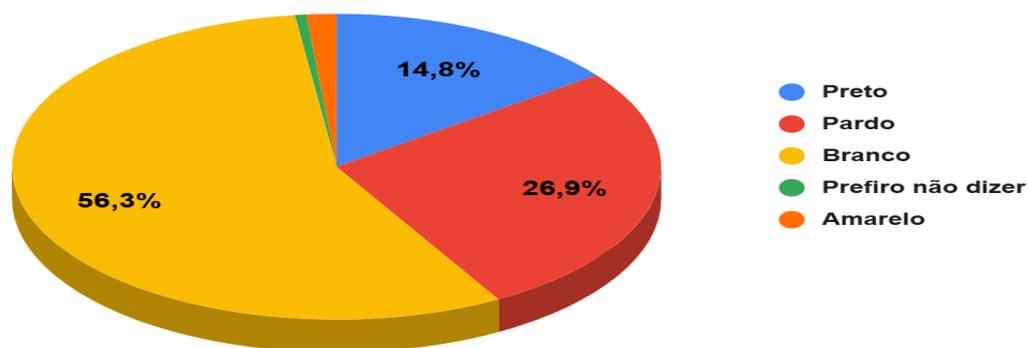
Nesta análise, se faz necessário também refletir sobre vagas para jovem aprendiz, regulamentada pela Lei nº 10.097/2000, que, em seu artigo 429 cita:

“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.”

Considera-se jovem aprendiz a idade entre 14 e 24 anos (a partir dos 14 anos, com exceção para pessoas com deficiência, para as quais a idade pode ser estendida até os 29 anos).

Gráfico 2 – Cor ou raça

Qual cor ou raça melhor identifica você?



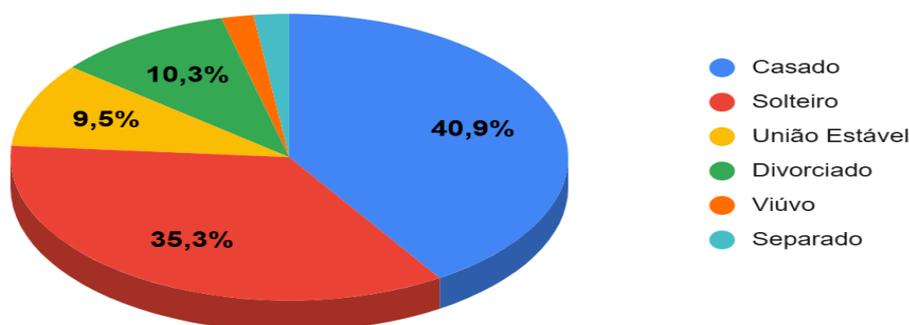
Este gráfico apresenta dados sobre a identidade racial dos trabalhadores da pesquisa. A maioria se identifica como branco, com 56,3% do total, enquanto 41,75% se identificam como pretos ou pardos. Esses dados são importantes para refletir sobre a diversidade racial dentro do universo de trabalhadores da Assistência Social. Apesar de algumas políticas afirmativas, como ações de inclusão e diversidade, ainda pode haver

uma desigualdade na representação de grupos raciais, o que pode impactar as ações e os serviços oferecidos.

Esse dado pode servir como base para pensar em estratégias de maior equidade no recrutamento e na promoção da diversidade dentro dos serviços sociais, garantindo uma equipe mais representativa da população atendida.

Gráfico 3: Estado Civil

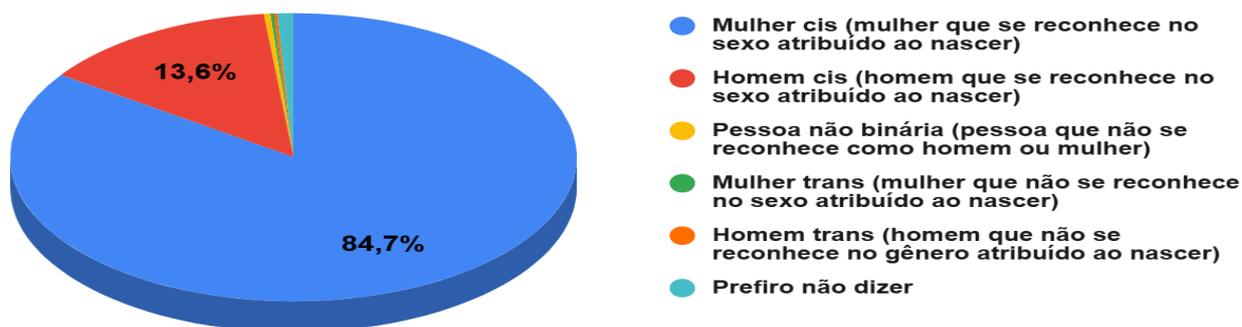
Qual é o seu estado civil?



Um percentual de pouco mais de 50% dos trabalhadores estão casados ou vivem em união estável. Este dado pode indicar que a maioria dos trabalhadores têm um compromisso familiar formal ou informal, o que pode refletir em suas necessidades e responsabilidades no contexto social e profissional. O percentual de 35% de trabalhadores solteiros é significativo, mas ainda abaixo do número de casados ou em união estável.

Gráfico 4 - Identidade de Gênero

Como você se identifica em relação a seu gênero?

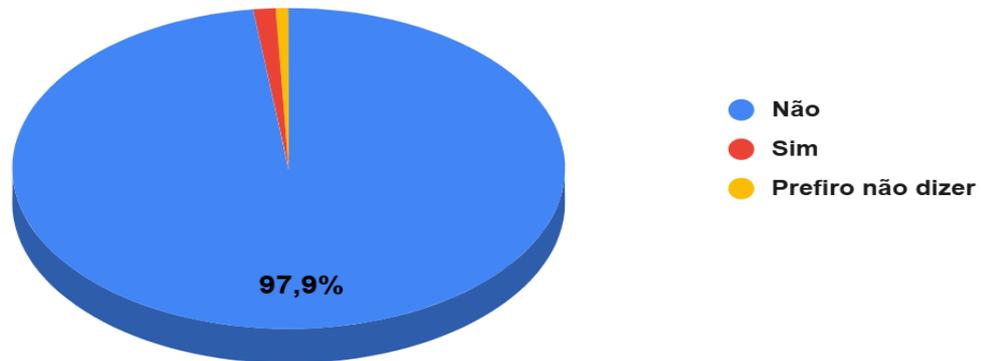


Em relação à identidade de gênero, 84,7% dos trabalhadores identificaram-se como mulher cisgênera, o que reflete uma continuidade no perfil observado na pesquisa de 2023. Esse dado evidencia a presença predominante de mulheres na área da Assistência Social, o que destaca seu papel essencial e estruturante na execução das políticas públicas do SUAS.

Além disso, é relevante observar que a Assistência Social, em sua função de garantir direitos e promover a inclusão social, deve também ser sensível às questões de gênero de forma mais ampla. Em um campo em que as mulheres desempenham um papel central, é fundamental promover a inclusão de todas as identidades de gênero, assegurando um ambiente de trabalho que respeite e valorize a diversidade e combata a discriminação. Assim, a política de Assistência Social deve ir além da representação feminina cisgênera, reconhecendo também a diversidade de gênero, incluindo mulheres trans e outras identidades não binárias, que historicamente têm sido marginalizadas nesse contexto.

Gráfico 5 - Pessoa com deficiência

É pessoa com deficiência (PCD) ou possui mobilidade reduzida?



Embora a pesquisa indique uma prevalência baixa de trabalhadores com deficiência ou mobilidade reduzida (apenas 1,3%), é importante notar que a definição de “deficiência” pode ser interpretada de diferentes maneiras, e o conceito de “mobilidade reduzida” pode ser subjetivo. Além disso, alguns trabalhadores podem não se identificar como pessoa com deficiência, mesmo que tenham condições que afetam sua mobilidade ou saúde de forma significativa.

As deficiências e mobilidade reduzidas apontadas foram diversas, como obesidade, deficiência física, deficiência visual, lesões no joelho, entre outras.

Importante refletir que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também está respaldada por um dispositivo legal fundamental: o artigo 93 da Lei 8.213/91. Este artigo estabelece uma obrigação para as empresas com 100 ou mais empregados de preencher um percentual específico de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, de acordo com a quantidade de funcionários da empresa.

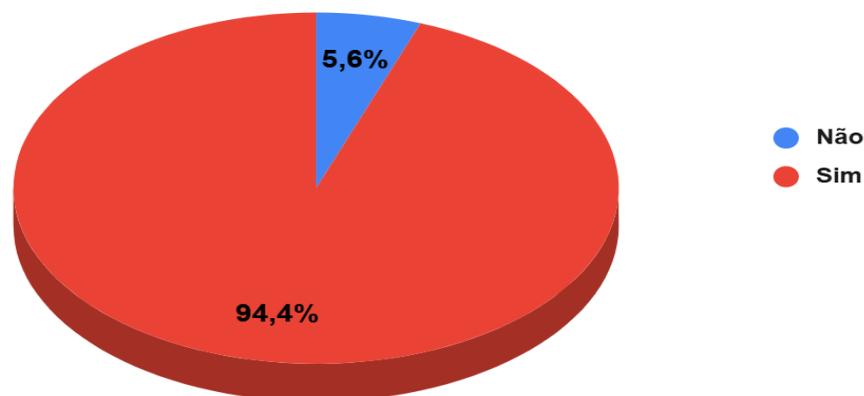
“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários

reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregado, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1.000, 4%; IV - de 1.001 em diante, 5%”

No Poder Público, as prefeituras devem observar a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, que estabelece uma série de normas e diretrizes para a contratação de pessoas com deficiência no setor público. A Lei nº 8.112/90 e outras legislações relacionadas à administração pública preveem a reserva de vagas para candidatos com deficiência em concursos públicos, de acordo com o número de vagas oferecidas.

Gráfico 06 – Local de Residência

Você reside no mesmo município que trabalha?



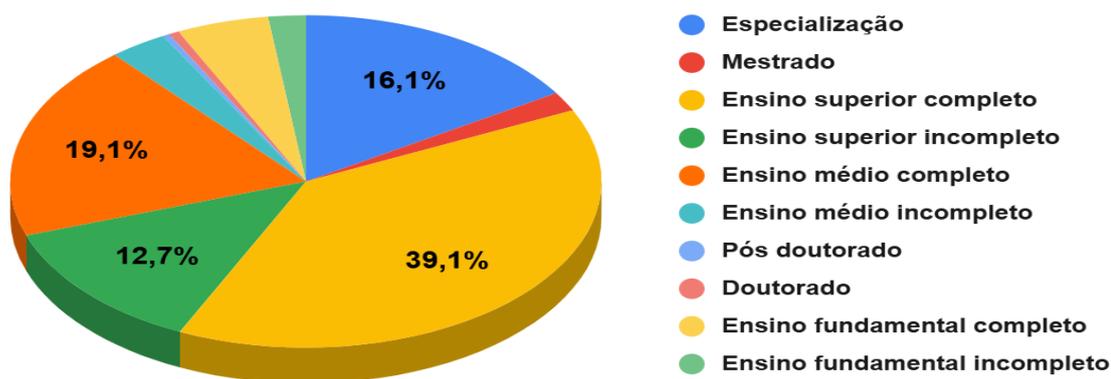
A maioria dos trabalhadores residem no município de Piracicaba sendo 94,4% do total e apenas 5,6% que residem em outros municípios. Esse número é relativamente baixo, indicando que a maioria dos trabalhadores está localizado em Piracicaba, e que um pequeno grupo se desloca de outros lugares para trabalhar nesse município.

Quanto a naturalidade, outros estados foram apontados, como Maranhão, Piauí, Minas Gerais, Bahia, Mato Grosso do Sul, Ceará, Alagoas, Paraná, Pernambuco,

Paraíba, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, além de diversos municípios do estado de SP.

Gráfico 7 – Formação Acadêmica

Qual a sua formação?



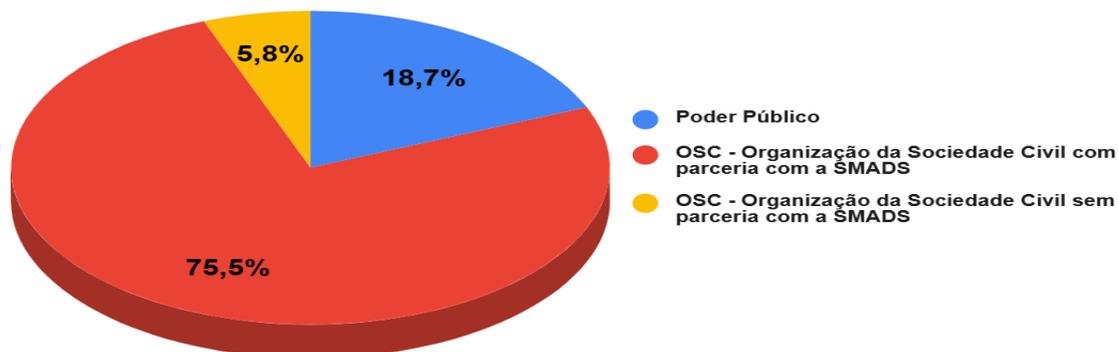
Quanto ao nível de escolaridade, os trabalhadores com ensino superior foram a maioria entre os que responderam à pesquisa. Somando os trabalhadores graduados e pós-graduados, temos um total de 55,2%. Os trabalhadores com ensino superior incompleto e nível médio representam 31,8%, os de nível fundamental completo, 5% e 2,1% de trabalhadores que informaram possuir ensino fundamental incompleto.

Assim como na pesquisa realizada em 2023, os trabalhadores com nível superior continuam sendo a maioria dos participantes. Uma possível explicação para esse fenômeno é que muitos trabalhadores, apesar de possuírem nível superior, não exercem funções que exigem esse nível de escolaridade no SUAS. Isso pode indicar uma discrepância entre a qualificação dos trabalhadores e as funções que realmente exercem, o que é uma observação importante para políticas públicas de valorização do profissional.

O percentual de trabalhadores com ensino médio equiparou-se a pesquisa anterior. Entre os trabalhadores com nível fundamental, houve um pequeno aumento, o que pode indicar maior participação de trabalhadores com menor escolaridade ou uma mudança no perfil de quem busca participar da pesquisa.

Gráfico 8 – Vínculo de Trabalho

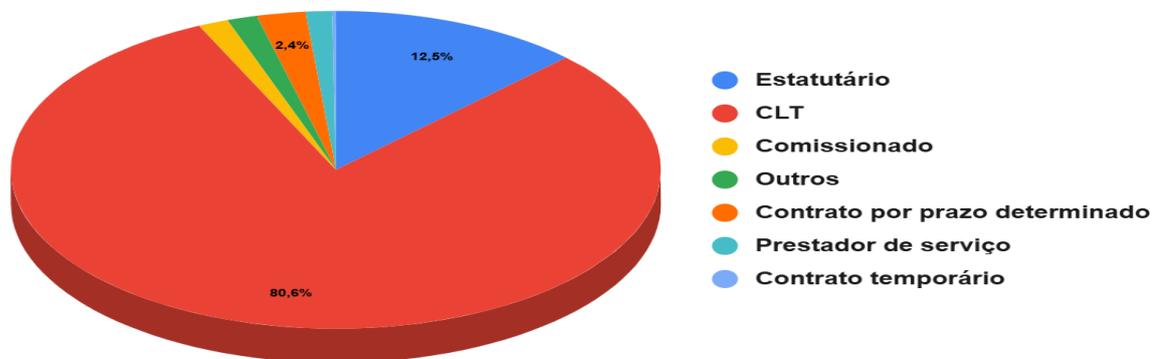
Qual seu vínculo de trabalho?



Quanto ao vínculo de trabalho, 75,5% são trabalhadores das OSCs parceiras da secretaria. Trabalhadores do poder público correspondem a 18,7%, enquanto os das OSCs sem parceria representam 5,8%. Essa distribuição reflete a organização e a estrutura do SUAS, evidenciando a relevância das OSCs parceiras para a execução das atividades e a terceirização da política pública de assistência social.

Gráfico 9 - Modelo de contratação

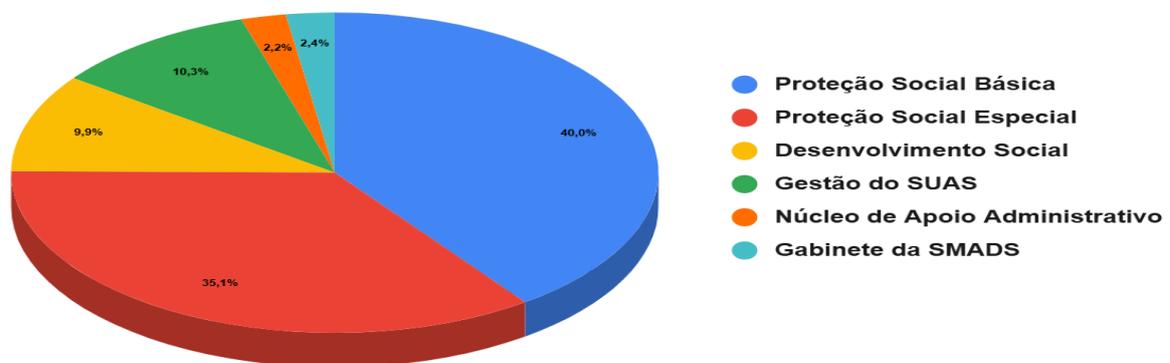
Qual seu modelo de contratação?



Grande parte dos trabalhadores são funcionários com contratos regidos pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o que corresponde a 80,6% (no poder público temos apenas 16% dos servidores em regime CLT), enquanto os trabalhadores em regime estatutário correspondem a 12,5%. Identifica-se também uma pequena porcentagem de trabalhadores comissionados, prestadores de serviços e outros meios não identificados.

Gráfico 10 – Nível de Proteção

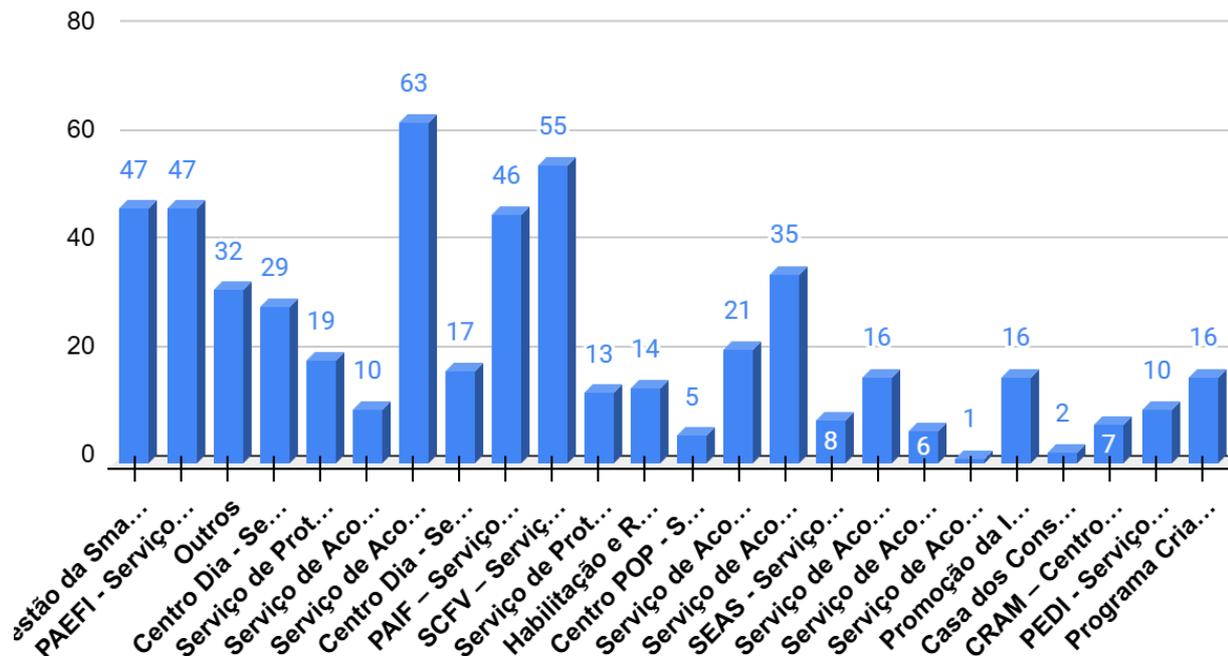
Identificação da superintendência/ nível de proteção/ setor:



Quando solicitada a identificação do setor/proteção em que o trabalhador atua, a Proteção Social Básica teve maior participação na pesquisa, com 40%, seguida da Proteção Social Especial, com 35,1%. Este dado evidencia a persistência de uma baixa adesão dos trabalhadores da Proteção Social Especial em responder à pesquisa, visto que a média e a alta complexidade são compostas por aproximadamente 500 trabalhadores. A diferença nas taxas de adesão entre a Proteção Social Básica e a Proteção Social Especial pode indicar uma necessidade de fortalecer a comunicação e o engajamento dos trabalhadores da Proteção Social Especial. É importante mencionar que a pesquisa de 2023 apontou que muitos trabalhadores tiveram dificuldade em identificar corretamente a qual segmento da proteção social pertenciam. Acredita-se que, nesta pesquisa, o documento orientador encaminhado junto com o questionário tenha contribuído para diminuir esse problema.

Gráfico 11 - Identificação do Serviço

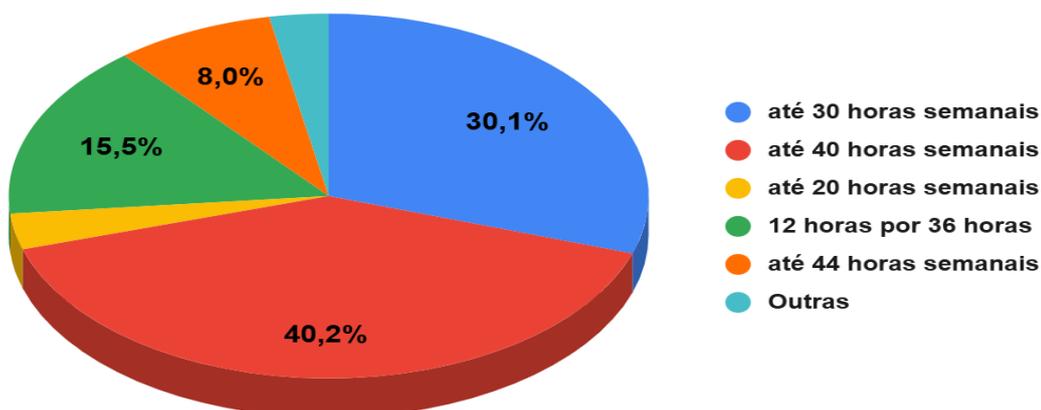
Em qual equipe/serviço/programa do SUAS você trabalha?



As equipes que mais responderam a pesquisa foram: Serviço de acolhimento para pessoas idosas com 63 participantes, seguida das equipes de Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, com 55 participantes. Em terceiro lugar com 47 participantes cada, aparecem trabalhadores da Gestão e do PAEFI (Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e indivíduos). A participação significativa dos Serviços de Convivência e Fortalecimentos de Vínculos pode indicar que esses serviços são mais ativos e organizados para responder e também ser resultado da adesão das OSC que não possuem parceria com a Secretaria.

Gráfico 12 -Carga Horária

Qual a sua carga horária semanal?

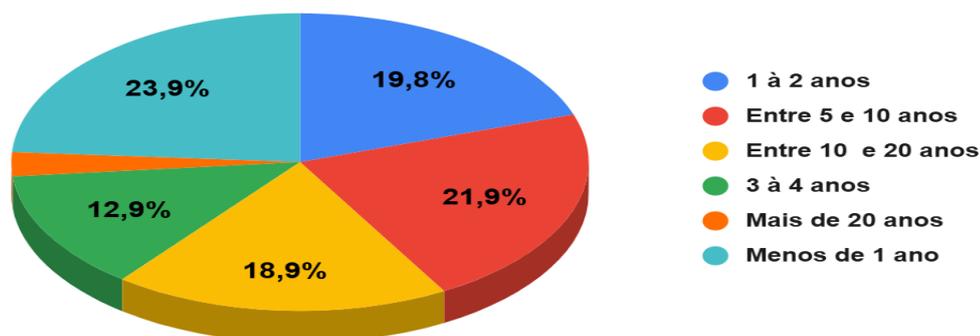


Quanto a carga horária, 40,2% dos trabalhadores realizam 40 horas semanais e 30% dos funcionários trabalham 30 horas por semana. Em terceiro lugar aparece os trabalhadores que fazem a escala de 12x36 com 15,5%. Há ainda 8% que faz 44 horas por semana.

A análise dos dados revela que mais da metade dos trabalhadores possui jornadas de 40 horas semanais ou mais. Isso indica que uma parcela significativa da força de trabalho está exposta a jornadas prolongadas, o que pode acarretar impactos negativos na saúde e no bem-estar desses profissionais. Diante disso, é fundamental promover uma discussão sobre o tema, especialmente considerando que esses trabalhadores ocupam uma posição estratégica na política de assistência social.

Gráfico-13 - Tempo de Atuação na Política de Assistência no município

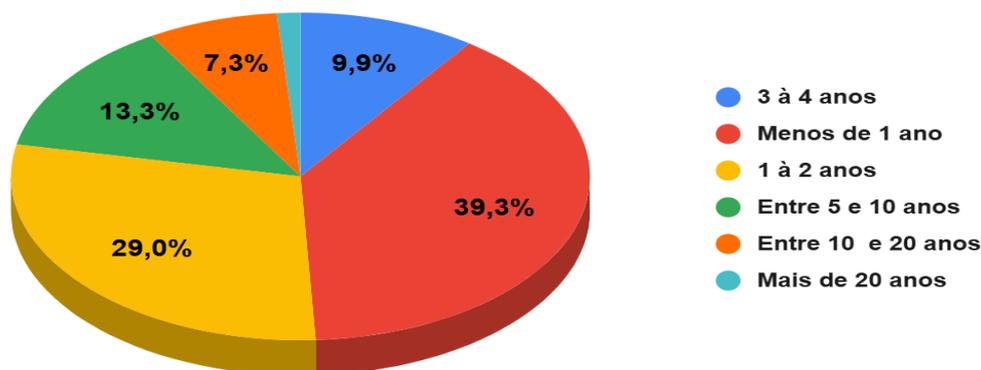
Quanto tempo trabalha na Política de Assistência Social no município de Piracicaba?



Quanto ao tempo de atuação na Assistência Social, 43,7% dos participantes da pesquisa são trabalhadores que possuem até dois anos na Política de Assistência Social, enquanto 42,5% já atuam há mais de 5 anos. O percentual de trabalhadores novos e trabalhadores com mais tempo de atuação na Política de assistência se equivalem.

Gráfico 14 -Tempo de atuação no trabalho atual

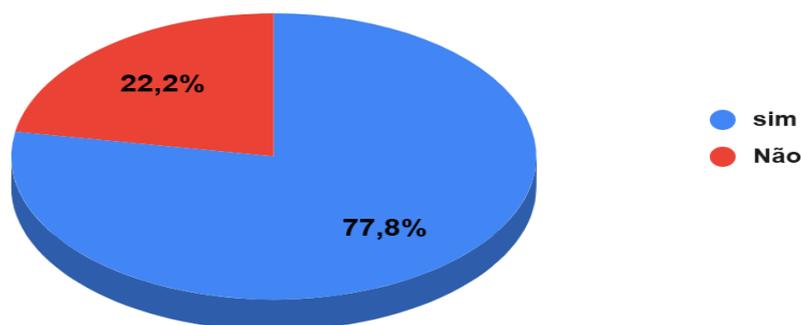
Quanto tempo está no trabalho atual?



Quanto ao tempo de permanência no atual local de trabalho, 39,3% dos entrevistados informaram estar há menos de 1 ano no emprego, enquanto 29% estão entre 1 e 2 anos. Apenas 13,3% relataram estar no mesmo trabalho entre 5 e 10 anos, e 7,3% têm mais de 20 anos de atuação no mesmo local. Esses dados revelam uma certa rotatividade entre os profissionais da Assistência Social, mesmo havendo tanto trabalhadores recém-chegados quanto com mais experiência. Uma possível explicação para esse cenário é que a maioria dos profissionais do SUAS no município atua em Organizações da Sociedade Civil (OSCs), onde predominam os contratos temporários.

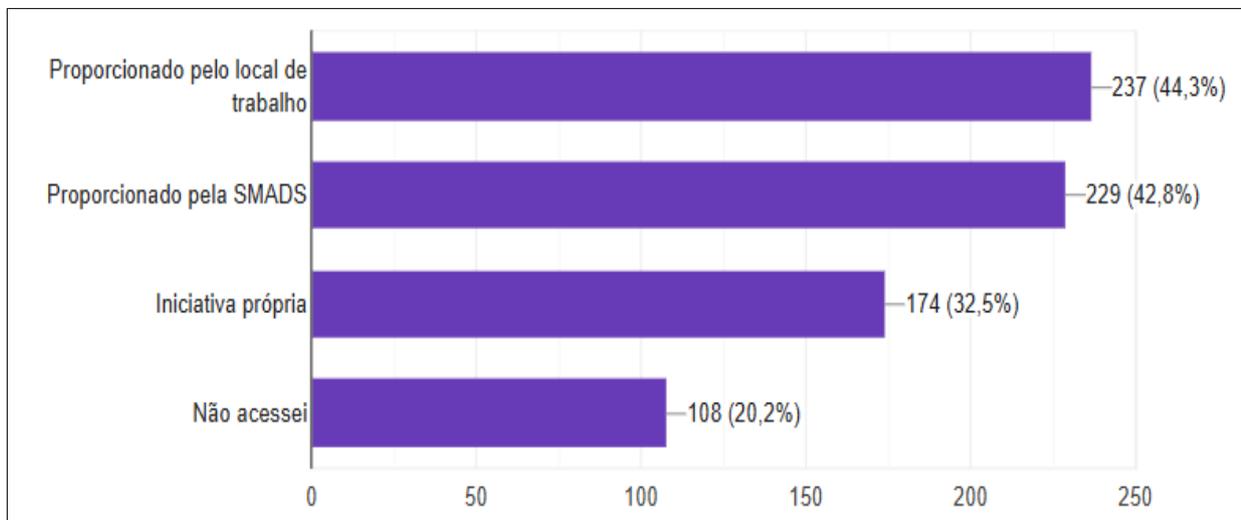
Gráfico 15 - Participação em atividades de Educação Permanente

Realizou algum curso, processo de formação ou de capacitação no último ano?



No eixo da Educação Permanente, quando foi perguntado se o trabalhador havia participado de alguma capacitação no último ano, 77,8% reponderaram de forma positiva. Porém 22,2% dos trabalhadores responderam que não participaram de nenhuma atualização/formação no ano anterior.

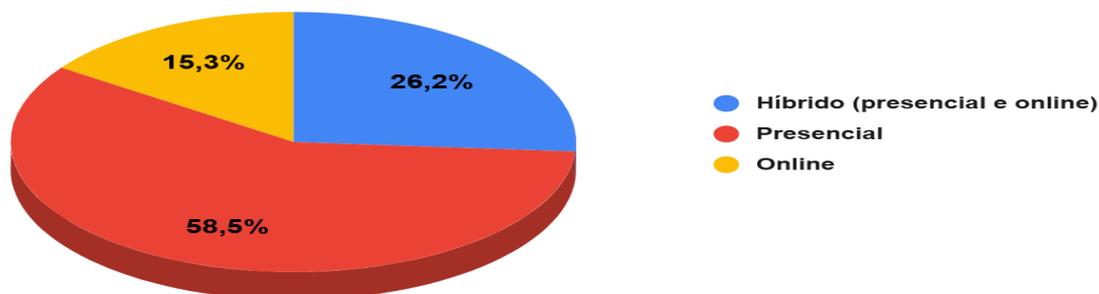
Gráfico 16 - Formas de acesso aos cursos



Quando perguntado como o trabalhador acessou os cursos/processos de formação, os trabalhadores puderam escolher mais de uma opção. As opções mais escolhidas foram: Acesso através de oferta proporcionada pelo local de trabalho com 44,3% seguidas pelas formações oferecidas pela Secretaria com 42,8%, 32,5% disseram realizar cursos por conta própria visando o aperfeiçoamento profissional. O dado que também se destaca é que 20,2% dos participantes disseram que não acessaram processos formativos no último ano, indicando a necessidade de se ter atenção para estes trabalhadores.

Gráfico 17 - Formato de preferência das formações

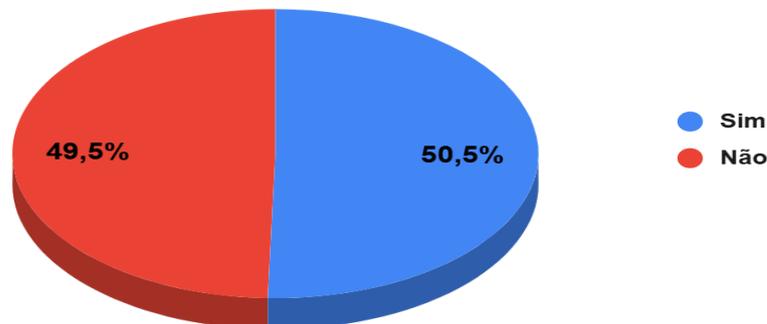
Em qual formato você prefere as capacitações?



Em relação a preferência de formato das capacitações, 58,5% dos trabalhadores optaram por capacitações presenciais, 26% preferem capacitações híbridas e 15,3% preferem formatos online.

Gráfico 18 - Formações fora do local de trabalho

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

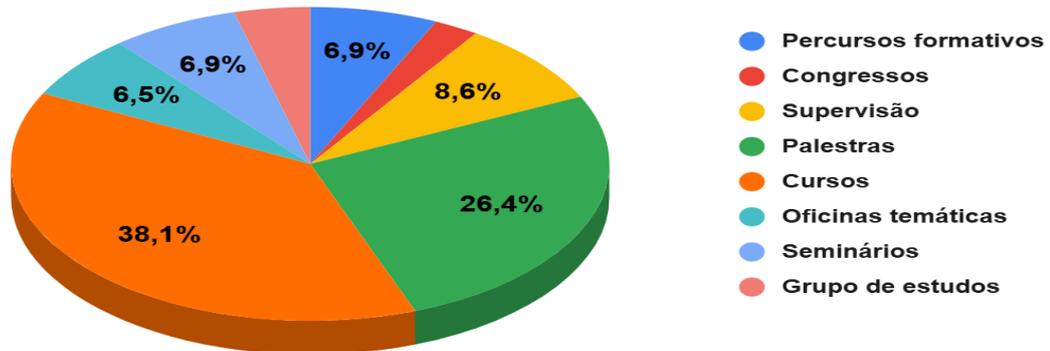


Quando perguntado se o trabalhador realizou cursos fora do local de trabalho que julga importante para sua atuação profissional metade dos trabalhadores responderam de forma positiva.

Dos trabalhadores que responderam que fizeram cursos fora do local de trabalho e que são importantes para sua formação profissional, foram citadas uma variedade de cursos e formações, e os que mais apareceram foram: especializações/ pós-graduação, cursos de libras, cuidador de idosos, gerontologia social, projetos do terceiro setor, primeiros socorros, recreação, inteligência emocional, Sibec, Mapa do CRAS, enfermagem, educação inclusiva, emergência psiquiatria, inteligência emocional focada em adolescentes, cuidados paliativos, velhices, O SUS e o SUAS em casos de violência intrafamiliar, Especialização em Cuidado com Perspectiva de Gênero e Grupo de Estudos sobre Masculinidades, Relações humanas no trabalho, MBA em gestão de pessoas, População em Situação de Rua e o Modelo Moradia Primeiro (Housing First), orçamento municipal e programas da gestão, Gestão Pública, entre outros.

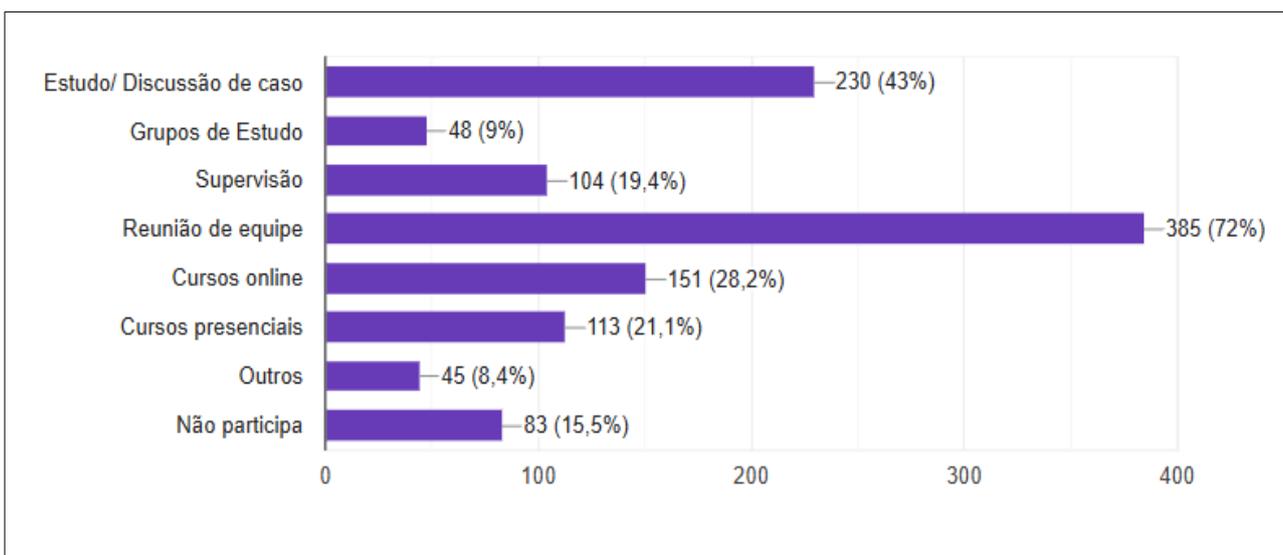
Gráfico 19 - Preferência nos processos formativos

Qual a sua preferência dos processos de educação permanente?



Quando perguntado sobre a preferência nos processos de formação, o modelo mais escolhido foi cursos com 38,1%, seguido de palestras com 26,4%. Supervisão ficou em terceiro com 8,6 %.

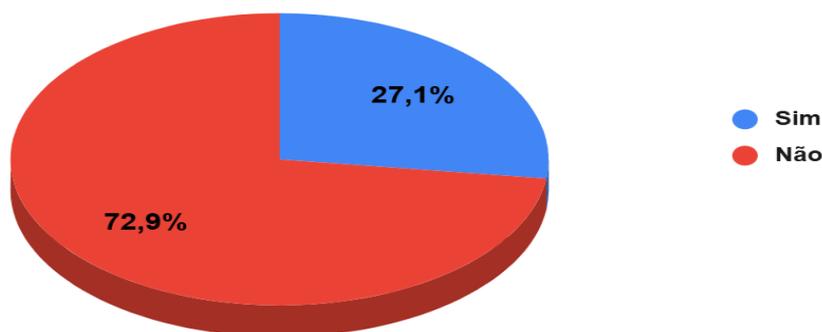
Gráfico 20 - Participação nos espaços de Educação Permanente durante a rotina de trabalho



Em relação à participação nos espaços de Educação Permanente durante a rotina de trabalho, os participantes puderam escolher mais de uma opção. Uma grande parte dos trabalhadores, 72% responderam que participam de reuniões de equipe, 43% disseram que participam de grupos de estudos/ discussão de casos. Um dado que chama a atenção é que 15,5% dos participantes responderam que não participam de espaços de educação permanente durante a rotina de trabalho.

Gráfico 21 - Habilidade Específica

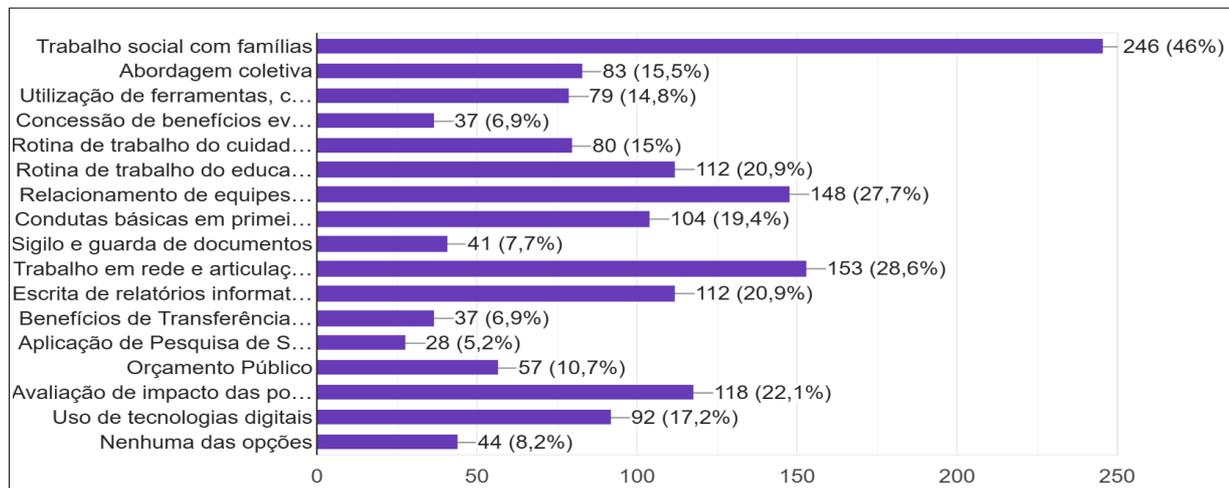
Possui habilidade específica em alguma área do SUAS e/ ou outras áreas?



Quando perguntado se o trabalhador possuía alguma habilidade específica, 72,9% dos trabalhadores responderam que não e 27,1% responderam que sim.

As habilidades específicas que mais apareceram foram: comunicação, cuidador de idosos, funções administrativas, trabalho com famílias, vigilância, gestão de pessoas, artesanato, orientação socioeducativa, segurança alimentar, Gestão Financeira e Orçamentaria, trabalho com grupos, política do cuidado, peças orçamentárias.

Gráfico 22 - Interesse em qualificação Profissional



Quando solicitado aos trabalhadores quais são seus maiores interesses em qualificação profissional os temas que mais apareceram foram: Trabalho Social com Famílias, com 46% dos trabalhadores; Trabalho em Rede e articulação intersetorial, com 28,6% e Relacionamento interpessoal aparece com 27,7%.

O fato de que 46% dos trabalhadores destacaram o **Trabalho Social com Famílias** como uma área de maior interesse para capacitação é particularmente significativo. Este campo de atuação envolve práticas complexas e sensíveis, pois lida com a dinâmica familiar em contextos de vulnerabilidade social. A atuação efetiva nesse campo exige habilidades para trabalhar a partir das especificidades de cada unidade familiar, respeitando suas particularidades e traumas, e utilizando metodologias de abordagem que favoreçam a superação da vulnerabilidade. O desejo de capacitação nesse tema indica que os profissionais estão buscando aprimorar suas competências para oferecer um atendimento mais individualizado e eficaz, indo além do atendimento genérico e aplicando metodologias mais precisas para cada caso.

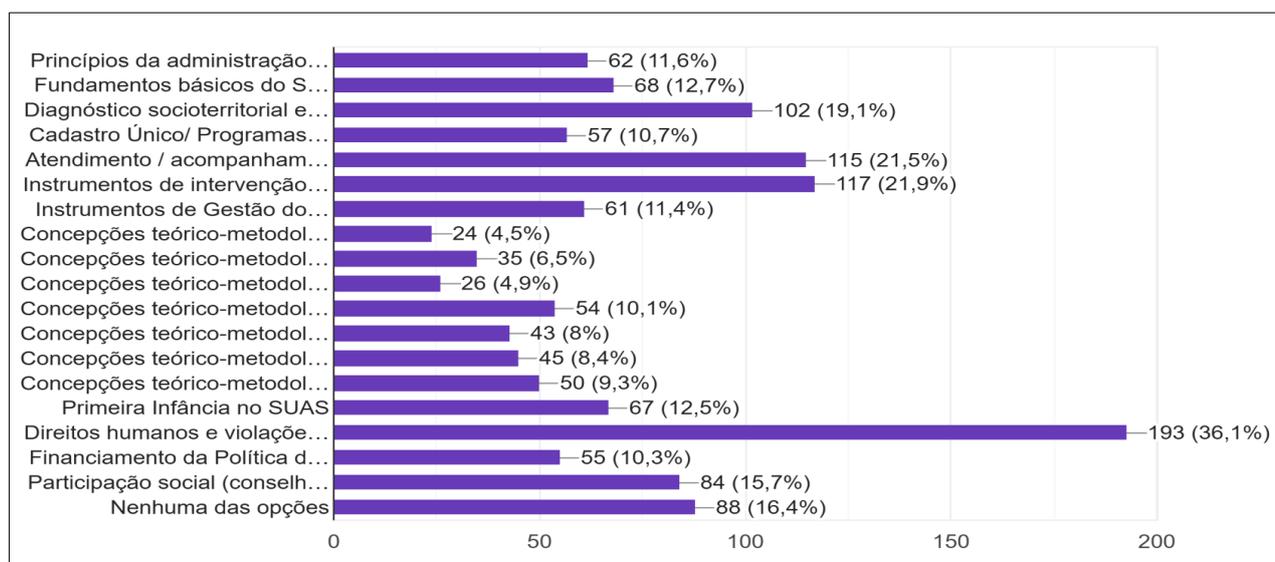
Outro tema de relevância crescente é o **Trabalho em rede e a articulação intersetorial**. Este ponto reflete a necessidade de integração entre diferentes áreas e serviços, como saúde, educação, segurança e assistência social, para proporcionar um atendimento mais amplo e eficiente aos usuários. Quando os trabalhadores do SUAS destacam o interesse nesse tipo de formação, estão apontando para a importância de

uma abordagem mais colaborativa e integrada, essencial para lidar com as complexas necessidades dos indivíduos e das famílias que frequentam os serviços de assistência. Isso também revela uma crescente percepção de que as soluções para a vulnerabilidade social exigem mais do que uma atuação isolada de cada setor, sendo necessária uma rede sólida de apoio.

A ênfase no **Relacionamento interpessoal** entre os trabalhadores também é um dado importante. O trabalho no campo da assistência social envolve um forte contato com diferentes pessoas, com realidades diversas e, muitas vezes, com situações emocionais complexas. Desenvolver habilidades de comunicação, empatia, escuta ativa e gestão de conflitos se torna fundamental para lidar com as tensões do ambiente de trabalho e para a construção de relações de confiança com os usuários dos serviços. Esse interesse em se qualificar para melhorar as relações interpessoais mostra a busca por melhores condições para enfrentar o desgaste emocional, evitar o burnout e aprimorar a eficácia no atendimento.

Além desses temas outros que tiveram destaque foram: Avaliação de impacto das políticas sociais, com 22,1%, rotina de trabalho do educador/orientador social, com 20,9% e escrita de relatórios informativos com 20,9%.

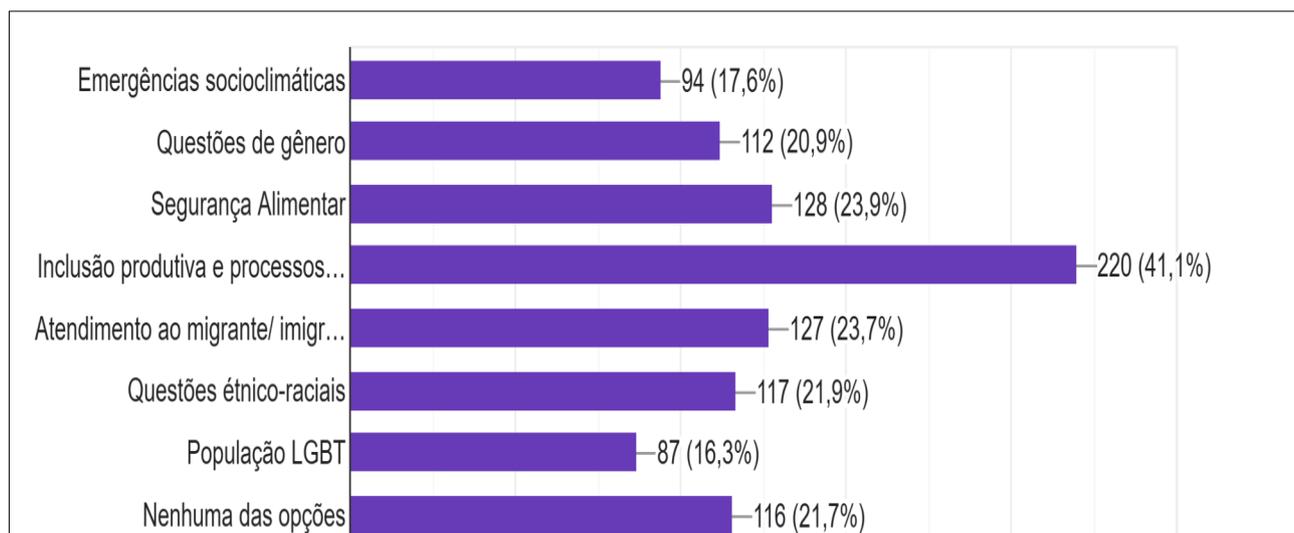
Gráfico 23 – Necessidade de Aprimoramento



Quanto a necessidade de aprimoramento os temas mais citados foram: **Direitos Humanos e Violações** (trabalho infantil, abuso e exploração sexual, violência contra a mulher, PCD). Este é, sem dúvida, um tema crucial e de alta relevância no contexto da assistência social. A grande porcentagem (36,1%) indica que a capacitação nessa área é essencial para garantir que os profissionais possam atuar com mais eficácia no enfrentamento de situações de violação de direitos. **Instrumentos de Intervenção Profissional** (acolhida, visitas domiciliares, encaminhamentos, protocolos, fluxos) com 21,9%. A utilização eficaz dos instrumentos de intervenção é fundamental para garantir que o atendimento seja feito de maneira organizada, integral e que respeite os direitos dos usuários. A boa utilização de protocolos e fluxos facilita a coordenação entre os diferentes serviços do SUAS e garante um atendimento mais eficiente. **Atendimento/acompanhamento familiar:** o trabalho com as famílias é um dos pilares do SUAS. Este tema é essencial para o desenvolvimento de ações mais eficazes e integradas de assistência social. A porcentagem alta (21,5%) indica que ainda há uma lacuna no acompanhamento contínuo e integral das famílias em situação de vulnerabilidade.

Outros temas que tiveram destaque foram: Diagnóstico socioterritorial e planejamento social, com 19,1%, participação social (conselhos de direitos e deliberativos, comissões locais, mobilização comunitária) com 15,7% e fundamentos básicos do SUAS aparece com 12,7%.

Gráfico 24 - Necessidade de aprimoramento dos temas transversais



Em relação aos temas transversais, os mais citados foram: **Inclusão Produtiva, Processos e Programas de Inclusão ao Mundo de Trabalho no SUAS**: a inclusão produtiva é fundamental, pois trata da capacitação e inserção de indivíduos em situações de vulnerabilidade social no mercado de trabalho. Para o SUAS, este tema está diretamente ligado ao empoderamento econômico de famílias em situação de risco. O fato de ser o tema mais citado para 41,1% dos entrevistados, é um indicativo de que os profissionais reconhecem a importância de integrar os usuários do sistema a oportunidades de trabalho, promovendo autonomia e reduzindo a dependência de benefícios assistenciais. **Segurança Alimentar**, com 23,9%: a segurança alimentar está diretamente relacionada ao direito básico de acesso a alimentos de qualidade e em quantidade suficiente, fundamental para a qualidade de vida de qualquer ser humano. Esse tema é central para o SUAS, pois muitos usuários atendidos enfrentam insegurança alimentar, o que impacta diretamente a saúde e o bem-estar das famílias em situação de vulnerabilidade. **Atendimento ao Migrante/ Imigrante**, com 23,7%: o atendimento aos migrantes e imigrantes é um tema emergente e crucial, considerando os fluxos migratórios e a crescente diversidade de populações atendidas pelos serviços de assistência social. Este dado é relevante, pois os migrantes e imigrantes frequentemente enfrentam desafios adicionais, como a discriminação, a falta de acesso a serviços sociais e a integração no novo contexto social e cultural.

A incorporação de temas como inclusão produtiva, segurança alimentar e atendimento a migrantes/ imigrantes nos serviços de assistência social indica uma tendência de ampliar o escopo de atuação do sistema, visando soluções mais amplas e integradas para as famílias atendidas, especialmente no que se refere a sua autonomia e direitos.

Quando solicitado se o trabalhador gostaria de deixar alguma sugestão de tema não abordado no questionário, houve uma variedade de sugestões e dentre elas muitos temas que já foram trabalhados pela Secretaria no ano anterior. Uma possibilidade para esse fenômeno pode ser o fato de ter um número significativo de trabalhadores novos na Política de Assistência e conseqüentemente podem não ter tido acesso às formações, outra hipótese, é que os trabalhadores que participaram das formações tenham interesse em dar continuidade sobre os mesmos temas.

Os principais temas que apareceram foram: sexualidade, violação de direitos para o público PCD, TEA, Primeiros socorros, medidas e estratégias que possibilitem quebrar ciclos de pobreza e vulnerabilidade, saúde mental no SUAS (dos atendidos e dos trabalhadores) e espaços formativos voltados a pessoa idosa.

Considerações finais

A pesquisa evidencia a importância de compreender o perfil dos trabalhadores do SUAS como estratégia para aprimorar a gestão do sistema e fortalecer a política de assistência social. Embora se observem avanços significativos — como o aumento da participação nas atividades de Educação Permanente e a ampliação da base de respondentes — ainda há desafios que exigem atenção. Entre eles, destacam-se a necessidade de maior adesão à pesquisa anual, bem como o aprofundamento de temáticas fundamentais, como a inclusão racial, a redução da carga horária, a contratação de pessoas com deficiência (PCDs) e jovens aprendizes, além da ampliação da qualificação profissional, com foco na capacitação contínua dos trabalhadores.

A pesquisa destaca a **feminização** do trabalho na área da Assistência Social, uma característica histórica desse setor. As mulheres, em sua maioria, são as principais responsáveis pela execução das políticas públicas, tanto no serviço quanto no atendimento aos usuários. Este fato sugere a necessidade de maior apoio para as trabalhadoras, tanto no que diz respeito às condições de trabalho quanto a programas de saúde e educação voltados para o público feminino.

Outro dado importante é o **perfil racial** dos trabalhadores, que ainda apresenta uma preponderância de brancos, o que é indicativo de um desafio na promoção da equidade racial dentro das políticas de Assistência Social. Isso exige ações mais robustas voltadas à inclusão racial e à criação de condições mais igualitárias para todos os grupos sociais, dentro e fora do mercado de trabalho.

A **carga horária** excessiva também se apresenta como um desafio considerável: 56% dos trabalhadores têm jornadas de 40 horas ou mais, o que pode comprometer sua saúde física e mental, além de afetar diretamente a qualidade do serviço prestado à população.

O fato de as temáticas mais mencionadas refletirem questões práticas e estruturais do trabalho no SUAS, como o **trabalho com famílias**, a **articulação intersetorial** e a **avaliação de políticas públicas**, demonstra que os profissionais estão buscando se equipar para um trabalho cada vez mais eficaz e integrado. Essas questões mostram que, além da capacitação técnica específica, há uma forte busca por ferramentas que melhorem a atuação dentro de uma rede de serviços e que possibilitem um atendimento mais qualificado e fundamentado em dados.

Por outro lado, o interesse por temas como **relacionamento interpessoal** e **escrita de relatórios** aponta para a necessidade de um equilíbrio entre as habilidades técnicas e as habilidades emocionais e comunicativas. No campo da assistência social, onde o contato humano é intenso e muitas vezes marcado por histórias de vida difíceis, ter **competências sociais e emocionais** bem desenvolvidas é tão importante quanto as habilidades técnicas.

Assim, a Educação Permanente no SUAS deve buscar equilibrar o aprimoramento das competências técnicas com o fortalecimento da inteligência emocional e interpessoal, essenciais para garantir a qualidade da assistência prestada e a integridade física e emocional dos trabalhadores. O desejo de aprimorar essas áreas, expressado pelos trabalhadores, revela uma disposição para construir um ambiente de trabalho mais saudável e uma assistência social mais eficiente e humana.

A inclusão de temas como **direitos humanos**, **saúde mental**, e **necessidades específicas dos grupos vulneráveis** se mostram essenciais para melhorar o atendimento às populações em situação de risco e garantir que a assistência social no município se aproxime de um modelo mais equitativo e eficiente.

Por fim, a necessidade de aprimoramento aponta para áreas fundamentais para a qualificação contínua dos profissionais do SUAS. Investir em capacitação técnica, intercâmbio de boas práticas e desenvolvimento de competências emocionais e sociais fortalecerá a rede de assistência social e melhorará a qualidade do atendimento oferecido à população. Além disso, deve-se considerar que o trabalho no SUAS exige não apenas habilidades específicas, mas também uma capacidade de adaptação constante às novas realidades sociais e políticas.

Destacamos que algumas temáticas já estão sendo trabalhadas e planejadas a partir deste diagnóstico, através de paradas técnicas mensais e indicações de cursos disponibilizados pelas plataformas do Governo Federal, com temas como: Cadastro Único e programas de transferência de renda; Questões migratórias; Violência contra crianças e adolescentes; Instrumentos de Gestão – CADSUAS, Censo SUAS, PMAS; Envelhecimento e cuidado; Escrita de relatórios técnicos; Povos tradicionais; Política de cuidados e a perspectiva de gênero; o mundo do trabalho no contexto do SUAS e Construção de planos de acompanhamento no SUAS.

Entretanto, a elaboração de um plano de Educação Permanente que considere tanto as lacunas existentes quanto os avanços nas práticas e ferramentas disponíveis será fundamental para o sucesso das políticas sociais a longo prazo. Além disso, a continuidade da pesquisa de forma anual será fundamental para acompanhar os progressos e ajustar as estratégias conforme as novas demandas que surgirem.

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.