

# PRODUTO 2 PERFIL DAS/OS TRABALHADORAS/ES DE NÍVEL MÉDIO NO SUAS

**Consultora:** Márcia Mansur Saadallah

**Contrato:** Consultoria nº 04/2024, do Projeto UNESCO 914/BRZ/3051 - PROMOÇÃO E FORTALECIMENTO DA CIDADANIA NO BRASIL.



MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME



## Sumário

<b>1. Apresentação</b>	<b>4</b>
1.1. Nota de Uso de Linguagem Inclusiva	6
<b>2. Plano de Pesquisa</b>	<b>6</b>
2.1. Objetivos do Plano de Pesquisa	7
2.2. Métodos e Estratégias	7
<b>3. Processo de coleta, organização e análise de dados</b>	<b>8</b>
3.1. Coleta de Dados Secundários	8
3.2. Coleta de Dados Primários	9
3.2.1. Formulário Online	9
3.2.2. Grupos Focais	10
3.3. Organização dos Dados	12
3.4. Análise de Dados	14
<b>4. Resultados obtidos</b>	<b>16</b>
4.1. Perfil das/os Trabalhadoras/es de Nível Médio do SUAS	18
Seção 1 - Dados Sociodemográficos e Educacionais	19
Por Região	19
Por Estado	20
Por Idade	24
Por Estado Civil	25
Por Raça/Cor	26
Por Sexo	28
Por Gênero	29
Por Orientação Sexual	30
Por Escolaridade	32
Seção 2 - Dados Profissionais	33
Por Vínculo Empregatício	33
Por Tempo de Serviço no SUAS	35
Por Cargo/Função no SUAS	36
Por Serviço/Programa que atua	38

Por Principais Atividades Realizadas	40
Por Experiência Prévia no SUAS	42
Por Capacitações Realizadas sobre o SUAS	43
Por Necessidade de Capacitação	44
Por Condição Física e Material de Trabalho	46
Por Acesso a Materiais e Outros Instrumentos	47
Por Expectativas	49
Por Desafios Identificados	50
4.2. Perfil das/os Trabalhadoras/es de Nível Médio do SUAS que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz	52
Seção 1 - Dados sociodemográficos e educacionais	53
Por Região	53
Por Estado	54
Por Idade	56
Por Estado Civil	58
Por Raça/Cor	59
Por Sexo	60
Por Gênero	62
Por Orientação Sexual	63
Por Escolaridade	63
Seção 2 - Dados Profissionais	64
Por Vínculo Empregatício	64
Por Cargo/Função no SUAS	67
Por Serviço/Programa que atua	69
Por Tempo de Serviço no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz	71
Por Principais Atividades que realiza	72
Por Principais Atividades que realiza especificamente no PIS/PCF	74
Por Experiência Prévia com o Público 0 a 6 anos	76
Pelos Serviços/Programas que já atuaram com o público de 0 a 6 anos	77

Por Experiência Prévia no SUAS	80
Por Tempo de Serviço no SUAS	82
Por Capacitações Realizadas sobre o SUAS	83
Por Capacitações realizadas sobre o PIS/PCF	84
Por Necessidade de Capacitação	86
Por Condição Física e Material de Trabalho	88
Por Acesso a Materiais e outros Instrumentos	89
Por Expectativas	91
Por Desafios	93
<b>5. Trabalhadora/or de Nível Médio do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF): uma identidade em construção</b>	<b>94</b>
5.1. Nuvem de Palavras	95
<b>6. Considerações Finais</b>	<b>98</b>
<b>7. Recomendações para o Reordenamento do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz</b>	<b>99</b>
<b>8. Avaliação e Sugestões para Adequação do Plano de Pesquisa em Ciclos Futuros</b>	<b>102</b>
<b>Referências</b>	<b>105</b>
<b>Anexo I</b>	<b>106</b>
<b>Anexo II</b>	<b>114</b>
<b>Anexo III</b>	<b>115</b>
<b>Anexo IV</b>	<b>117</b>



## 1. Apresentação

Este relatório apresenta os resultados de um mapeamento e diagnóstico realizados com o objetivo de traçar o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio que integram o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), com ênfase naquelas/es que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF). O documento refere-se ao **Produto 2 da consultoria nº 04/2024, vinculada ao Projeto UNESCO 914/BRZ/3051 Promoção e Fortalecimento da Cidadania no Brasil**, desenvolvido através do **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS)**.

A consultoria tem como objetivo geral a elaboração de um projeto político-pedagógico voltado às/aos trabalhadoras/es de nível médio, incluindo a construção da matriz pedagógica de formação técnica, com atenção especial às/aos profissionais do PIS/PCF. Assim, visa contribuir diretamente para os processos de gestão do trabalho no SUAS, promovendo meios para a profissionalização e a valorização das/os trabalhadoras/es.

É importante ressaltar a originalidade desta pesquisa, sendo a primeira vez que a política se debruça sobre essas/es trabalhadoras/es desde a publicação da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/SUAS). Essa política estabelece uma formação técnica específica para as/os trabalhadoras/es de nível médio, reconhecendo sua relevância para a operacionalização do SUAS. Consideramos fundamental dar visibilidade a essa categoria, parte essencial das equipes de referência, que necessita se localizar melhor dentro da Política de Assistência Social e compreender plenamente seu papel nas entregas de proteção social ofertadas pelo SUAS (BRASIL, 2013).

Essas/es profissionais são agentes fundamentais no acesso da população em situação de vulnerabilidade às políticas sociais e aos direitos. Trabalhar na Assistência Social significa atuar em um contexto dinâmico, onde diversas/os trabalhadoras/es se articulam para oferecer cuidado, proteção, defesa de direitos, convivência e fortalecimento de vínculos para a população atendida.

De acordo com a PNEP, a formação técnica para as/os trabalhadoras/es de nível médio tem como “finalidade qualificá-los nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais” (BRASIL, 2013, p. 45). Essa qualificação deve ir além de conteúdos técnicos, abrangendo dimensões ético-políticas e metodológicas, para que as/os profissionais compreendam a importância da proteção socioassistencial como um direito das/os usuárias/os. A formação contínua deve ser um princípio norteador, garantindo o acesso a novas abordagens e conhecimentos ao longo da trajetória profissional.

No contexto do SUAS, as ocupações de nível médio estão definidas pela Resolução CNAS nº 09/2014 e incluem Cuidadoras/es Sociais, Orientadoras/es Sociais ou Educadoras/es Sociais, além de profissionais que atuam em Secretarias, Unidades Socioassistenciais e nas instâncias de pactuação e deliberação do sistema. Suas funções abrangem desde atividades administrativas, de gestão financeira e orçamentária, até vigilância socioassistencial, monitoramento, avaliação, gestão de benefícios, transferência de renda e CadÚnico. Todas essas pessoas compõem o coletivo de profissionais do SUAS e são co-responsáveis pela gestão e provimento dos serviços, projetos, programas e benefícios. O reconhecimento desses profissionais de nível médio é um marco na consolidação da profissionalização da Assistência Social, contribuindo para superar práticas históricas de clientelismo, voluntarismo e assistencialismo, desde que orientados pelos princípios e diretrizes dessa política (SAADALLAH, 2014).

Além disso, a temática da Primeira Infância no SUAS é central para esta pesquisa. Grande parte das/os profissionais dessa política são de nível médio e atuam como visitadoras/es sociais. Este estudo busca compreender como essas/es trabalhadoras/es têm se integrado às equipes de referência e aos serviços tipificados, assim como identificar suas demandas por formação e acompanhamento.

Portanto, para que se proponha um projeto de formação e capacitação desses profissionais, é necessário conhecê-los, saber quem são, o que pensam do seu trabalho, como se localizam na política, quais os desafios enfrentados, assim como as potencialidades identificadas no seu trabalho.

O documento apresentará, com base nas orientações do Termo de Referência, o plano de pesquisa adotado, a metodologia utilizada para coleta, organização e análise dos dados, os resultados obtidos, bem como uma avaliação crítica e sugestões para adequações do plano de pesquisa em ciclos futuros.

### **1.1. Nota de Uso de Linguagem Inclusiva**

Antes de adentrar os próximos capítulos, é importante pontuar e compartilhar a escolha pela utilização da linguagem inclusiva neste documento. Em vez de flexionar adjetivos, pronomes e outros termos para se referirem a um gênero específico, a abordagem na elaboração deste produto se concentrou em reformular frases de modo que os termos empregados não se restrinjam a nenhum gênero em particular. Em outras oportunidades, quando foi utilizada a flexão dos adjetivos, optou-se por redigir o texto no gênero feminino inserindo o gênero masculino em seguida separado por uma barra (/).

Essa prática visa promover um ambiente inclusivo e acolhedor para todas as pessoas que acessarem este produto, independentemente de seu gênero ou identidade. Esta escolha parte da importância de reconstruir narrativas e práticas linguísticas que reflitam a diversidade e a pluralidade de experiências. Portanto, ao longo deste documento, a pessoa leitora encontrará o uso de linguagem inclusiva como uma expressão de comprometimento com a inclusão e o respeito à diversidade.

## **2. Plano de Pesquisa**

O plano de pesquisa foi estruturado com o propósito de traçar um perfil abrangente e representativo das/os trabalhadoras/es de nível médio que compõem o SUAS. Esse esforço teve como objetivo compreender as características sociodemográficas, educacionais e profissionais desse grupo, identificar os principais desafios enfrentados em sua atuação cotidiana e mapear as potencialidades e necessidades que permeiam o trabalho realizado. Para alcançar tais objetivos, a metodologia adotada combinou estratégias de coleta de dados secundários e primários, integrando abordagens quantitativas e qualitativas que permitiram uma análise robusta e detalhada do público entrevistado.

## 2.1. Objetivos do Plano de Pesquisa

- Identificar as características sociodemográficas, educacionais e profissionais das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS.
- Mapear os desafios enfrentados no exercício das funções e as necessidades de formação e qualificação para o aprimoramento de suas atividades.

## 2.2. Métodos e Estratégias

A **coleta de dados secundários** foi estruturada com base no Censo SUAS de 2023, que serviu como principal referência para identificar informações sobre formação acadêmica, funções desempenhadas e vínculos empregatícios das/os profissionais. Além disso, foi realizada uma revisão sistemática de literatura acadêmica e relatórios institucionais, complementada pela análise de documentos normativos e diretrizes estratégicas do SUAS. Esse conjunto de fontes possibilitou a contextualização dos dados coletados, oferecendo uma visão ampla e fundamentada sobre o tema.

Na **coleta de dados primários**, o plano previu a aplicação de formulários online, abrangendo todo o território nacional, com o objetivo de captar informações quantitativas relacionadas ao perfil sociodemográfico, educacional e profissional das/os trabalhadoras/es, bem como suas percepções sobre os desafios enfrentados e as potencialidades de sua atuação. Para assegurar a diversidade de experiências e perspectivas, foram realizados grupos focais com representantes de todas as regiões do país. Esses grupos promoveram debates qualitativos que enriqueceram os achados quantitativos, permitindo explorar em profundidade questões-chave, como relações institucionais e expectativas de qualificação profissional.

A combinação de métodos quantitativos e qualitativos foi fundamental para garantir uma abordagem holística e representativa. O uso de dados secundários proporcionou uma base sólida e confiável para análises contextuais, enquanto os dados primários captaram informações mais específicas e atualizadas, refletindo a realidade das/os trabalhadoras/es do SUAS. A metodologia foi desenhada para assegurar rigor técnico, além de permitir o diálogo entre diferentes fontes de dados, promovendo uma visão integrada e multidimensional sobre o perfil das/os trabalhadoras/es.

### 3. Processo de coleta, organização e análise de dados

#### 3.1. Coleta de Dados Secundários

O processo de coleta de dados foi concebido para garantir uma base sólida de informações, articulando diferentes fontes que permitiram a construção de um panorama aprofundado sobre o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. A coleta de dados secundários teve como referência principal o **Censo SUAS 2023**, que forneceu informações detalhadas de dados profissionais. Esses dados serviram como ponto de partida para a contextualização inicial da pesquisa e foram fundamentais para a definição das estratégias de coleta de dados primários.

Além disso, foi realizada uma **revisão sistemática de literatura acadêmica**, abrangendo estudos recentes e relevantes sobre a gestão do trabalho e as oportunidades de educação permanente no âmbito do SUAS. Esse levantamento foi complementado pela **análise de documentos institucionais**, como normativas do SUAS, diretrizes específicas do Programa Primeira Infância/Criança Feliz e relatórios técnicos de instituições públicas e privadas. Esses documentos forneceram subsídios teóricos e técnicos essenciais para a compreensão dos desafios enfrentados pelas/os trabalhadoras/es de nível médio, bem como das potencialidades relacionadas à gestão do trabalho.

A revisão de literatura e a análise documental contribuíram para o alinhamento da pesquisa com as políticas públicas e os marcos normativos vigentes, ampliando a compreensão sobre o contexto no qual essas/os profissionais atuam. Esse arcabouço de informações secundárias também ajudou a fundamentar os instrumentos utilizados na coleta de dados primários, assegurando que estivessem alinhados às realidades regionais e às especificidades das equipes do SUAS.

Dessa forma, o processo de coleta de dados foi estruturado de maneira a integrar informações quantitativas e qualitativas, garantindo uma abordagem metodológica robusta e representativa. Essa integração permitiu não apenas mapear as características sociodemográficas, educacionais e profissionais das/os trabalhadoras/es de nível médio, mas também identificar os principais desafios e oportunidades para o fortalecimento de sua atuação no âmbito do SUAS.

## 3.2. Coleta de Dados Primários

### 3.2.1. Formulário Online

O plano de pesquisa incluiu a **elaboração de um formulário** disponibilizado virtualmente (anexo I) com o objetivo de coletar dados primários acerca das características sociodemográficas, vínculos profissionais e atividades desempenhadas pelas/os profissionais de nível médio atuantes no SUAS. Esse instrumento foi projetado para abarcar informações fundamentais sobre idade, estado civil, identidade de gênero, formação educacional, tempo de atuação no SUAS, cargos ocupados e experiências anteriores em outros serviços. Além disso, o formulário incluiu questões detalhadas sobre as atividades e responsabilidades desempenhadas no exercício de suas funções, com ênfase naquelas/es/as vinculados/as ao PIS/PCF.

Entre os dias 12 e 30 de agosto de 2024, o formulário foi disponibilizado para uma **fase de teste**, totalizando em 19 dias úteis. Essa etapa teve como objetivo validar o instrumento de coleta junto a um grupo amostral, garantindo sua adequação para o mapeamento em larga escala. Durante esse período, o link de acesso foi enviado pela equipe de Gestão da Educação Permanente da SNAS para os estados do Amapá, Amazonas, Sergipe, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, São Paulo e Rio Grande do Norte.

Após uma reunião online entre as consultoras e a equipe da SNAS/MDS, ajustes finais foram realizados, e o **formulário foi oficialmente lançado** no dia 4 de setembro de 2024, permanecendo aberto para respostas até 15 de outubro de 2024, totalizando em 30 dias úteis. Nesse intervalo, o instrumento alcançou um total de 4.477 respostas, representando aproximadamente 3% do universo estimado de 147.895 trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, conforme o CENSO SUAS de 2023.

Um aspecto central e de grande relevância na pesquisa foi o **recorte específico relacionado às/os profissionais vinculadas/os ao PIS/PCF**. Entre as/os respondentes, 2.211 trabalhadoras/es foram identificadas/os como diretamente ligadas/os a esse programa, representando 21% do total de 10.174 profissionais de nível médio mapeadas/os no Censo SUAS de 2023.

A ampla adesão ao formulário foi resultado de um esforço consistente de **mobilização e divulgação**. A equipe da SNAS/MDS utilizou diversas plataformas para garantir alcance e engajamento. Entre as principais ações destacam-se:

- Publicações no Blog Rede SUAS<sup>1</sup>;
- Postagens no Instagram oficial da SNAS/MDS e do CONGEMAS<sup>2</sup>;
- Disseminação em grupos de WhatsApp envolvendo profissionais do SUAS em todo o país por meio do convite virtual acompanhado de mensagem de texto. (anexo II).

Essas iniciativas asseguraram uma comunicação direta e efetiva com os trabalhadoras/es, maximizando o retorno de respostas ao formulário.

A coleta de dados primários, por meio do formulário, representou uma etapa essencial do mapeamento e diagnóstico. A amostra obtida reflete uma contribuição significativa para a formulação de políticas públicas e o fortalecimento da gestão do trabalho.

### **3.2.2. Grupos Focais**

Como parte da estratégia de coleta de dados primários do Plano de Pesquisa, foram realizados Grupos Focais com o objetivo de aprofundar o diagnóstico sobre as/os trabalhadoras/es de nível médio que compõem o SUAS. Essa metodologia permitiu compreender de forma qualitativa os desafios enfrentados, as especificidades do trabalho desenvolvido e as percepções sobre a atuação na Política de Assistência Social.

Foram realizados **cinco grupos focais**, abrangendo cada uma das regiões administrativas do Brasil, garantindo a representatividade regional e a diversidade de contextos socioeconômicos e culturais.

Para viabilizar a realização dos grupos, foram conduzidas duas **reuniões preliminares com as equipes de gestão da educação permanente** de cada estado para mobilizar as/os participantes. A primeira reunião ocorreu em 30 de outubro de

---

<sup>1</sup> <https://blog.mds.gov.br/redesuas/pesquisa-perfil-de-trabalhadoras-es-de-nivel-medio-do-suas/>

<sup>2</sup> [https://www.instagram.com/p/C\\_gnEXIS40C/](https://www.instagram.com/p/C_gnEXIS40C/) e [https://www.instagram.com/p/C\\_mFzotvyR7/?igsh=aTQ5ZW02bGpqOXR5](https://www.instagram.com/p/C_mFzotvyR7/?igsh=aTQ5ZW02bGpqOXR5)

2024, abrangendo os estados das regiões Norte e Nordeste, e a segunda, em 6 de novembro de 2024, contemplando as regiões Centro-Oeste, Sul e Sudeste. As equipes estaduais foram responsáveis por identificar e indicar participantes até o dia 13 de novembro, enviando informações como nome completo, cargo e contato telefônico para as consultoras.

Cada grupo contou com a participação de 5 a 10 pessoas. Contudo, não foi possível assegurar a presença de representantes de todos os estados dentro de cada região, pois alguns estados não enviaram as indicações. Apesar disso, a composição dos grupos foi pautada na diversidade de gênero e raça, promovendo inclusão e pluralidade de perspectivas.

Conforme estratégia definida com a equipe da SNAS/MDS, os Grupos Focais foram **direcionados exclusivamente para profissionais de nível médio (visitadoras/es) que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**. Essa escolha permitiu aprofundar no perfil e nas especificidades do trabalho dessas/es profissionais, proporcionando uma análise mais detalhada sobre essa categoria.

A **seleção das/os participantes** priorizou trabalhadoras/es com engajamento ativo e uma visão ampla sobre a política pública de assistência social, assegurando discussões alinhadas aos objetivos da pesquisa. Um dos critérios estabelecidos foi a indicação de que tivessem pelo menos dois anos de experiência no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz, garantindo a presença de profissionais com vivência consolidada no programa.

Nos casos em que era necessária a indicação de dois ou mais participantes por estado, foi assegurada a diversidade territorial, convocando-se pelo menos uma/um profissional de um município de grande porte e outro de um município de pequeno porte. Essa estratégia buscou captar realidades distintas e enriquecer a análise com perspectivas locais diversificadas.

Os Grupos Focais ocorreram entre os dias **11 e 29 de novembro de 2024**, com duração média de duas horas por sessão, em formato virtual e síncrono, utilizando a plataforma Google Meet. Essa opção facilitou a participação de profissionais de diferentes territórios, especialmente aquelas/es com restrições de deslocamento.



Antes de cada sessão, todos os participantes assinaram um **Termo de Consentimento** (anexo III), autorizando a gravação das discussões. Essa medida assegurou transparência, respeito aos direitos dos envolvidos e conformidade com os princípios éticos da pesquisa.

A composição criteriosa dos grupos e a dinâmica das sessões garantiram debates de alta qualidade, permitindo a identificação de desafios, boas práticas e sugestões que refletem a pluralidade do contexto nacional do SUAS.

Os grupos focais alcançaram os seguintes objetivos principais:

- Identificar desafios e demandas específicas enfrentadas no cotidiano profissional.
- Explorar percepções sobre condições de trabalho, formação profissional e vínculo institucional.
- Coletar subsídios qualitativos para complementar os dados quantitativos obtidos por meio do formulário online.
- Identificar necessidades de fortalecimento do papel das/os trabalhadoras/es de nível médio no SUAS.

As consultoras conduziram as discussões a partir de um roteiro previamente elaborado (anexo IV), utilizando técnicas de facilitação para promover a interação e estimular o compartilhamento de experiências e opiniões. Os dados coletados nos grupos focais complementaram os resultados do formulário online, proporcionando um panorama detalhado e multidimensional do perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, especialmente as/os que atuam no PIS/PCF.

Essa abordagem integrada assegura uma análise robusta e contribuirá para a formulação de formações e qualificação profissional mais adequadas às demandas dessa categoria profissional.

### **3.3. Organização dos Dados**

Após a coleta de dados do plano de pesquisa, foi conduzido um processo sistemático e estruturado para organização, análise e apresentação das informações, com o objetivo de assegurar a consistência dos dados e facilitar a identificação de padrões

relevantes para subsidiar a análise do perfil e das oportunidades de qualificação profissional. Esse processo teve como foco transformar os dados brutos em reflexões acionáveis, capazes de oferecer suporte qualificado ao planejamento e à execução de ações no âmbito da educação permanente do SUAS.

Os dados foram organizados em categorias temáticas e agrupados conforme o instrumento de coleta utilizado, como os formulários e grupos focais. O processo foi dividido em três etapas principais:

**Triagem e validação:** Nesta etapa inicial, foi realizada uma verificação rigorosa da integridade e consistência dos dados. Foram segregadas as respostas que não se enquadravam no escopo da pesquisa, como as de profissionais que não pertenciam ao público-alvo (nível médio), garantindo maior precisão nos resultados.

**Classificação temática:** Os dados foram categorizados em temas relevantes, como perfil sociodemográfico, vínculos empregatícios, desafios enfrentados, percepções sobre formação e articulação com o SUAS. Essa etapa permitiu uma análise organizada e direcionada, facilitando a interpretação dos diferentes aspectos do perfil das/os trabalhadoras/es.

**Sistematização visual:** A apresentação dos dados foi aprimorada por meio da elaboração de gráficos e um painel interativo, desenvolvidos em ferramentas como Microsoft Excel, Canva e Microsoft Power BI. Essa abordagem visual e interativa foi essencial para sintetizar grandes volumes de informações e torná-las acessíveis para públicos técnicos e gestores.

A utilização do Power BI destacou-se como um recurso estratégico, permitindo consolidar e apresentar as informações de maneira interativa e intuitiva. O painel desenvolvido possibilitou:

- Identificar e comparar diferenças regionais no perfil das/os trabalhadoras/es.
- Analisar distinções entre o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio vinculadas/os ao PIS/PCF e as/os que atuam em outros serviços e programas do SUAS.
- Facilitar a comunicação dos resultados com gestores e equipes técnicas do SUAS, proporcionando uma compreensão imediata dos dados.

A integração de dados quantitativos e qualitativos enriqueceu a análise ao oferecer uma visão ampla e multidimensional sobre as/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Esse panorama abrangente permite não apenas compreender os desafios e potencialidades do perfil estudado, mas também orientar tomadas de decisão fundamentadas para o desenvolvimento de políticas e ações direcionadas ao fortalecimento do SUAS.

### **3.4. Análise de Dados**

A análise dos dados coletados foi realizada em etapas integradas, combinando abordagens quantitativas e qualitativas para alcançar uma compreensão abrangente do perfil e das experiências das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Inicialmente, os dados obtidos por meio dos formulários online foram processados utilizando ferramentas estatísticas. Essa abordagem possibilitou a identificação de padrões e tendências relacionados a aspectos como faixa etária, gênero, escolaridade, tipo de vínculo empregatício e distribuição regional, permitindo traçar um panorama detalhado sobre a composição das equipes de nível médio do sistema.

Paralelamente, as transcrições dos grupos focais e das entrevistas semiestruturadas foram submetidas a uma análise de conteúdo, que buscou captar as percepções dos participantes sobre os desafios e as potencialidades do trabalho no SUAS. Esse método evidenciou temas recorrentes, pontos de convergência e divergência e nuances importantes nas experiências cotidianas dos profissionais, enriquecendo os dados quantitativos com uma perspectiva mais aprofundada e subjetiva.

Para garantir a consistência e a robustez dos resultados, foi realizada uma **triangulação dos dados coletados** nas diferentes fontes: dados CENSO SUAS, literatura acadêmica, normativas e diretrizes do SUAS, repostas ao formulário online, e transcrição dos grupos focais. Essa integração permitiu conectar informações objetivas e percepções qualitativas, fornecendo uma visão mais ampla e articulada sobre o perfil dos trabalhadoras/es e os contextos de atuação.

As **respostas ao formulário online** foram organizadas em categorias que contemplaram aspectos sociodemográficos, profissionais e os principais desafios

enfrentados no cotidiano de trabalho. A seguir, detalha-se a abordagem de análise dos dados, organizados em torno das principais temáticas abordadas no formulário.

### Seção 1 - Dados Sociodemográficos

- **Região e estado:** Identificação da distribuição geográfica das/os participantes.
- **Idade e estado civil:** Identificação das faixas etárias predominantes e características pessoais como estado civil.
- **Raça/Cor:** Mapeamento da representatividade racial
- **Sexo, gênero e orientação sexual:** Identificação da representatividade de sexo, gênero e orientação sexual, o que permitiu conhecer se há pluralidade desses marcadores sociais no âmbito do SUAS.
- **Escolaridade:** Diagnóstico do nível educacional das/os participantes, identificando desde o ensino médio até níveis de pós-graduação.

### Seção 2 - Dados Profissionais

- **Tipo de vínculo empregatício:** Classificação entre estatutários, CLT, comissionados e outros, destacando a diversidade de contratos no SUAS.
- **Tempo de serviço:** Análise da variabilidade na experiência profissional, com segmentação em faixas de tempo, possibilitando a identificação de padrões de retenção e rotatividade.
- **Cargo/função:** Detalhamento das funções ocupadas, como orientadores sociais, educadores sociais e visitadoras/es do PIS/PCF.
- **Serviços e programas:** Mapeamento das/os participantes que atuam ou atuaram em diferentes serviços e programas do SUAS, como SCFV, PAIF, CREAS e acolhimento institucional.
- **Atividades desenvolvidas:** Levantamento das principais responsabilidades diárias, como visitas domiciliares, elaboração de planos de atendimento, ações comunitárias e registro de informações.
- **Experiência prévia no SUAS:** Verificação de histórico de atuação em serviços ou programas relacionados.
- **Capacitações realizadas e necessidades:** Análise dos treinamentos recebidos e identificação de temas prioritários para formações futuras.

- **Condição física e material de trabalho:** Avaliação das condições estruturais e dos recursos disponíveis.
- **Expectativas e desafios enfrentados:** Identificação de obstáculos e aspirações das/os trabalhadoras/es em relação à valorização profissional e ao aprimoramento de sua atuação.

As informações processadas no Excel foram integradas a ferramenta Microsoft Power BI, criando um painel interativo que facilita a divulgação dos dados para gestores e equipes técnicas.

Já os **dados coletados nos grupos focais**, com ênfase nas profissionais que atuam no PIS/PCF, conforme mencionado anteriormente, foram analisados qualitativamente. A seguir, destacam-se as principais categorias exploradas:

- **Perfil Profissional:** Mapeamento do nível educacional das/os participantes, tempo de atuação e descrição detalhada das atividades realizadas, com foco nas visitadoras/es do PIS/PCF.
- **Demandas e Desafios:** Condições de trabalho, articulação intersetorial e reconhecimento profissional.
- **Potencialidades e Impactos do Trabalho:** Consolidação da imagem do programa junto às famílias e comunidade e contribuição para o fortalecimento dos vínculos familiares.
- **Necessidades de Formação:** Capacitações realizadas e demandas por novos temas.
- **Vínculo com o Programa e o SUAS:** Identidade profissional e reconhecimento de vinculação com o SUAS
- **Propostas para Fortalecimento do Trabalho:** Valorização profissional, melhoria nas condições de trabalho e fortalecimento da articulação com o SUAS

## 4. Resultados obtidos

Esta seção tem como objetivo apresentar de forma categorizada os resultados alcançados pela pesquisa, oferecendo uma visão abrangente e detalhada do **perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS**. É importante destacar que a

pesquisa foi amplamente divulgada, conforme previsto no plano de pesquisa aplicado, utilizando diversos canais para alcançar o maior número possível de participantes. Contudo, a adesão foi espontânea, ou seja, dependia do interesse e da iniciativa das/os trabalhadoras/es em participar. Esse fator pode influenciar os resultados obtidos, uma vez que não se trata de um levantamento censitário, mas de uma amostra significativa que deve ser analisada como uma base quantitativa e qualitativa, oferecendo um olhar sobre as tendências e conclusões importantes, mas sem pretensão de representar a totalidade da categoria.

A pesquisa foi direcionada para as/os trabalhadoras/es de nível médio, com **ênfase** naquelas/es que atuam no programa **Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF)**, considerando a relevância estratégica desse programa na política de Assistência Social e a necessidade de seu reordenamento de acordo com a tipificação dos serviços socioassistenciais. Salientamos que o processo de reordenamento está em curso e espera-se que essa pesquisa contribua com o processo. Por esse motivo, será apresentado a seguir um duplo enfoque analítico:

- O **perfil geral** das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, que contempla a totalidade das/os participantes que compõem essa categoria profissional em diferentes serviços, programas e projetos do SUAS.
- O **perfil específico** das/os trabalhadoras/es de nível médio que atuam exclusivamente no PIS/PCF, considerando as particularidades, potencialidades e desafios enfrentados por essas/es profissionais na execução de suas atividades.

Os dados coletados serão apresentados de forma sistemática e organizada nos tópicos seguintes, com o uso de gráficos que facilitam a visualização e a interpretação das informações de maneira objetiva e acessível. Esses recursos visuais serão complementados por análises qualitativas que contextualizam e aprofundam a compreensão das especificidades dos dois perfis mencionados. Essa abordagem integrada busca não apenas evidenciar tendências e padrões nos resultados, mas também oferecer subsídios sólidos e fundamentados para o planejamento, a gestão do trabalho e a formulação de políticas de educação permanente no âmbito do SUAS.

Ao adotar esse formato, esperamos proporcionar uma leitura rica e embasada, contribuindo para a identificação de necessidades, potencialidades e direcionamentos futuros no trabalho das/os profissionais de nível médio do SUAS, em especial aquelas/es que desempenham suas funções no PIS/PCF.

#### **4.1. Perfil das/os Trabalhadoras/es de Nível Médio do SUAS**

A seguir, apresenta-se o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Compreender o perfil desse quadro técnico é fundamental, pois essas/es profissionais desempenham um papel estratégico na execução dos serviços, programas e projetos do SUAS, sendo eles as/os responsáveis diretos por traduzir as diretrizes da política pública em ações concretas, que impactam a vida de milhares de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

A pesquisa analisou um total de **4.477 trabalhadoras e trabalhadoras/es de nível médio do SUAS**, representando uma amostra significativa de aproximadamente **3% do total de profissionais dessa categoria**, conforme dados do Censo SUAS 2023, que informa serem 147.895 trabalhadoras/es de nível médio em todo o Brasil.

Durante o processo de coleta de dados, observou-se a participação de respondentes que não correspondiam ao público-alvo da pesquisa, sendo trabalhadoras/es de nível fundamental ou superior. Embora essa participação evidencie a amplitude de interesse pela pesquisa, essas respostas foram cuidadosamente excluídas da análise apresentada, **garantindo o foco exclusivo na categoria de nível médio**, conforme o escopo inicial do estudo.

Assim, a análise que segue considera **exclusivamente os dados fornecidos por 4.477 trabalhadoras/es de nível médio que responderam ao formulário online**, configurando um panorama robusto e representativo dessa categoria profissional. Os resultados apresentados oferecem subsídios importantes para compreender o perfil sociodemográfico, educacional e profissional dessas/es trabalhadoras/es, além de possibilitar reflexões e direcionamentos para a qualificação das políticas de educação permanente do SUAS.

Vale ressaltar que, devido à ênfase destacada na pesquisa para alcançar um maior volume de **respondentes vinculados ao PIS/PCF**, os dados gerais sobre o perfil

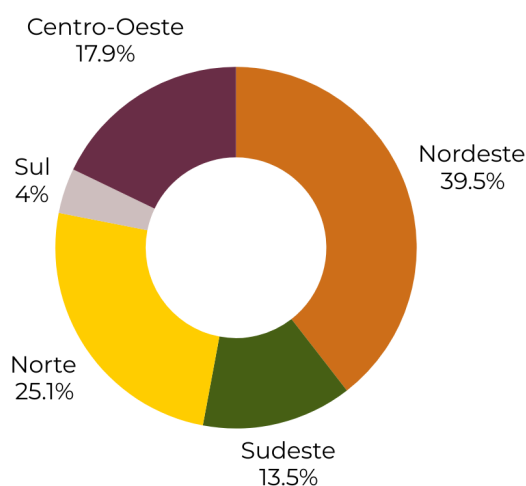
podem estar fortemente influenciados pela **participação expressiva de profissionais desse programa, que representaram 49% do público total de respondentes**. Assim, os resultados apresentados neste enfoque analítico devem ser considerados como uma base quantitativa e qualitativa, e não como um levantamento censitário, servindo como referência para identificar tendências e subsidiar reflexões, mas sem pretensão de representar a totalidade das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS.

## Seção 1 - Dados Sociodemográficos e Educacionais

### Por Região

O gráfico abaixo apresenta a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS em cada região do Brasil. A maior concentração encontra-se na região Nordeste, que representa 39,5% do total de profissionais, seguida pela região Norte, com 25,1%. A região Centro-Oeste aparece em terceiro lugar, com 17,9% dos trabalhadoras/es, enquanto as regiões Sudeste e Sul apresentam percentuais menores, com 13,5% e 4%, respectivamente.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Região**



Estes dados evidenciam uma distribuição desigual da força de trabalho entre as regiões, com uma concentração expressiva nas regiões Norte e Nordeste, que juntas somam 64,6% das/os trabalhadoras/es. Esse dado pode refletir a maior demanda por serviços de assistência social nessas regiões, possivelmente relacionada a fatores



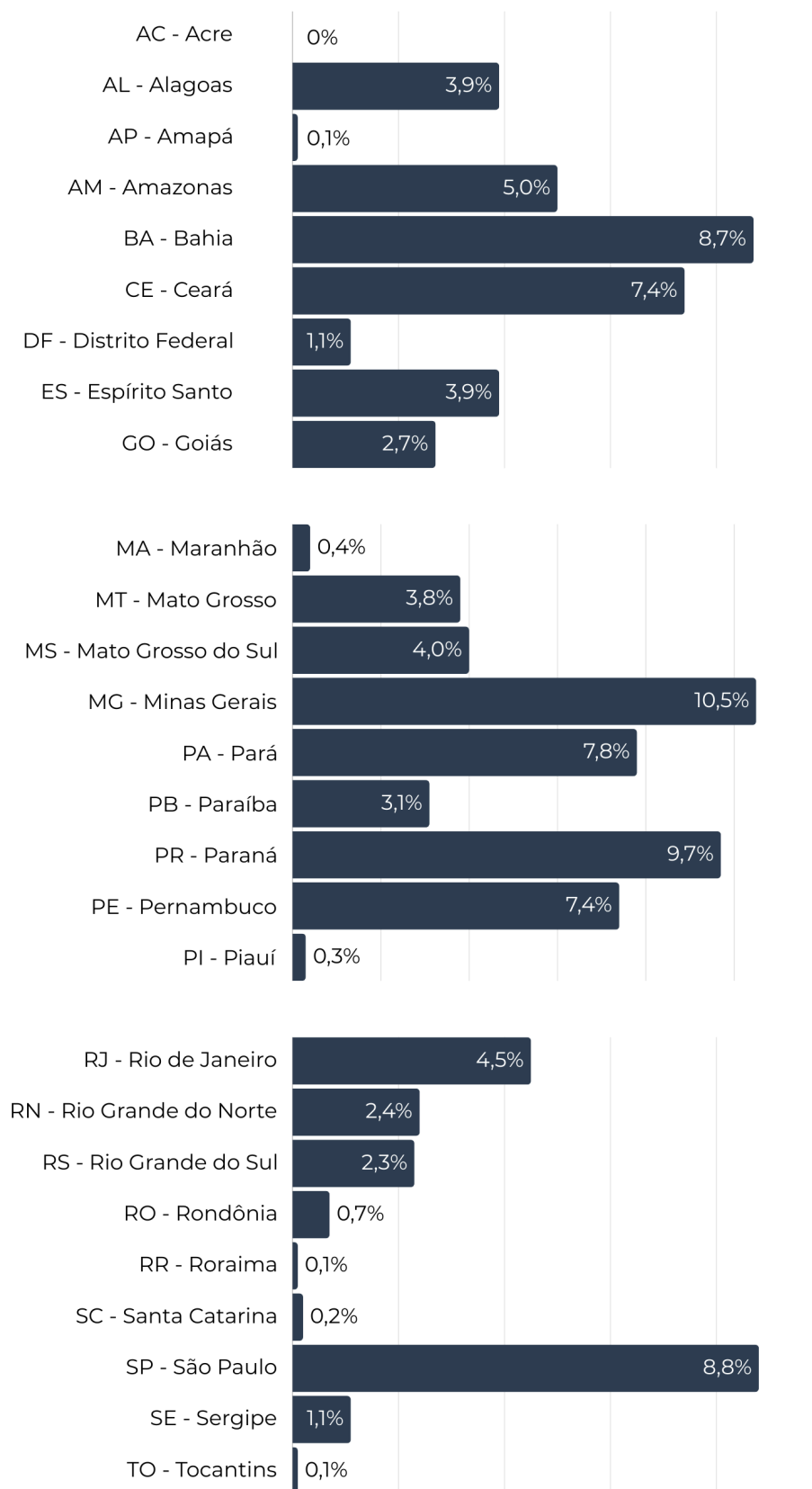
como desigualdades socioeconômicas e maior vulnerabilidade social. A região Centro-Oeste também se destaca com um percentual significativo, possivelmente devido à presença de municípios de médio porte e às necessidades específicas dessa área. Por outro lado, as regiões Sudeste e Sul, que apresentam Índices de Desenvolvimento Humano (IDH) mais elevados e maior oferta de serviços em geral, possuem uma menor proporção de trabalhadoras/es de nível médio do SUAS.

Esses dados apontam para uma distribuição regional que parece alinhada às demandas e desigualdades do território brasileiro. A concentração de trabalhadoras/es no Nordeste e Norte reforça a relevância dessas regiões para a implementação das políticas de assistência social. Além disso, a menor representatividade no Sul e Sudeste sugere diferenças nos contextos de atuação e necessidades do SUAS em diferentes partes do país. Essa análise contribui para compreender as particularidades regionais e planejar ações que considerem as demandas específicas de cada região, fortalecendo a gestão do trabalho no sistema de assistência social.

### **Por Estado**

Os gráficos apresentados mostram a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS em cada estado do Brasil, evidenciando variações significativas na representatividade de profissionais em diferentes localidades. A maior proporção de trabalhadoras/es é observada no estado de Minas Gerais, que representa 10,5% do total, seguido pelo Paraná com 9,7%, Bahia com 8,7% e São Paulo com 8,8%. Estados como Acre, Roraima e Tocantins apresentam valores muito baixos, próximos de 0%, indicando uma representatividade mínima.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Estado**



Nota-se uma concentração expressiva de trabalhadoras/es em estados de grande porte populacional e que possuem maior capilaridade das políticas públicas de assistência social, como Minas Gerais, Bahia e São Paulo. Esses estados, além de contarem com uma extensa rede de municípios, também são historicamente reconhecidos pela implementação de políticas sociais estruturadas, o que pode justificar a alta representatividade de profissionais do SUAS. Já os estados com menor número de trabalhadoras/es, como Acre, Roraima e Tocantins, são marcados por populações menores e menor infraestrutura de políticas públicas, o que contribui para a baixa presença de profissionais de nível médio do sistema.

Os dados refletem as desigualdades regionais na presença e estruturação do sistema. A concentração em estados com maior estrutura administrativa evidencia o papel estratégico de unidades federativas mais desenvolvidas na execução do SUAS, enquanto os números reduzidos em outras localidades reforçam a necessidade de estratégias de fortalecimento do sistema em estados com menor presença de trabalhadoras/es. Essa análise permite subsidiar políticas públicas que considerem as especificidades estaduais e regionais, promovendo a equidade na distribuição de recursos humanos e no alcance dos serviços prestados pelo SUAS em todo o território nacional.

Ao cruzar os dados sobre o número de trabalhadoras/es por região e estado com a densidade populacional, observa-se que a representatividade de trabalhadoras/es do SUAS não está diretamente proporcional à população total de algumas regiões e estados, revelando nuances importantes sobre a organização do sistema. A análise permite identificar que fatores como a extensão territorial, a densidade demográfica e as demandas locais por assistência social influenciam a alocação dos profissionais de nível médio.

A região Nordeste, que lidera em representatividade regional com 39,5% das/os trabalhadoras/es, reflete sua elevada população total e densidade populacional em estados como Bahia (8,7%) e Ceará (7,4%). Esses estados, que possuem grandes contingentes populacionais e um número elevado de municípios, demandam uma força de trabalho robusta para atender à ampla cobertura territorial do SUAS. No entanto, apesar dessa alta concentração, a densidade populacional varia

significativamente dentro da região, com áreas metropolitanas mais densas absorvendo maior parte dos recursos humanos, enquanto municípios de menor porte podem enfrentar carência de profissionais.

No Norte, que corresponde a 25,1% das/os trabalhadoras/es, estados como Pará (7,8%) e Amazonas (5,0%) se destacam devido à grande extensão territorial e aos desafios de infraestrutura. Apesar de não apresentarem densidade populacional elevada em comparação com outras regiões, esses estados possuem amplas áreas rurais e ribeirinhas que requerem esforços significativos para garantir o acesso aos serviços de assistência social. A menor representatividade de estados como Acre e Roraima, com valores próximos a zero, reflete tanto suas populações reduzidas quanto as dificuldades logísticas para implementar uma presença robusta de trabalhadoras/es em áreas isoladas.

A região Sudeste, que abriga a maior população do país, representa apenas 13,5% dos trabalhadoras/es do SUAS, com Minas Gerais (10,5%) como destaque. Esse estado possui uma vasta rede de municípios e uma densidade populacional média, o que justifica sua alta concentração de profissionais. São Paulo, o estado mais populoso do Brasil, contribui com 8,8%, um número que, proporcionalmente, está abaixo do esperado para seu tamanho populacional e densidade, sugerindo uma melhor eficiência na distribuição de recursos ou uma menor dependência da assistência social em comparação com outras regiões.

No Sul, a menor representatividade regional (4%) está concentrada principalmente no Paraná (9,7%), que combina alta densidade populacional em suas áreas urbanas com uma estrutura administrativa que possibilita maior capilaridade dos serviços do SUAS. Estados como Santa Catarina e Rio Grande do Sul, apesar de também apresentarem alta densidade populacional, possuem menor representatividade proporcional, o que pode indicar uma menor necessidade relativa de trabalhadoras/es do SUAS devido a melhores indicadores sociais.

Por fim, no Centro-Oeste, com 17,9% dos trabalhadoras/es, observa-se que Goiás (2,7%) e o Distrito Federal (1,1%) apresentam representatividade condizente com suas populações e densidades demográficas. A menor densidade populacional na região, especialmente em estados como Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, contribui para a

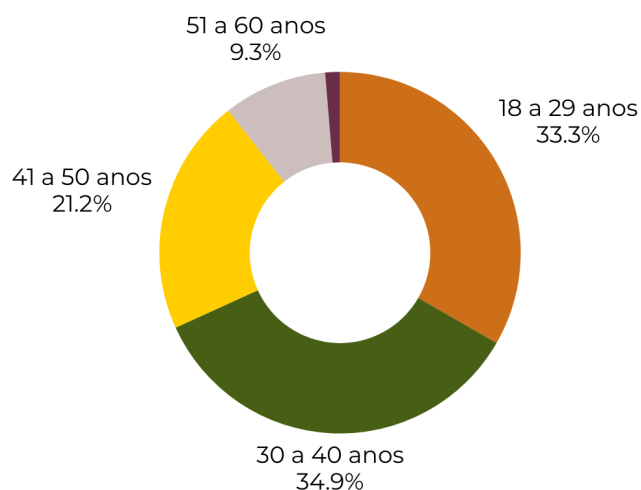
menor concentração de profissionais, apesar da vasta extensão territorial que demanda esforços para garantir o atendimento a populações dispersas.

Essa análise cruzada destaca que o número de trabalhadoras/es do SUAS por estado e região é fortemente influenciado pelo tamanho populacional, densidade demográfica e extensão territorial, além de refletir desigualdades socioeconômicas e desafios logísticos específicos. Estados com maior população e densidade, como Minas Gerais, Bahia e São Paulo, concentram a maior parte dos trabalhadoras/es, enquanto estados menos populosos e de menor densidade, como Acre, Roraima e Tocantins, possuem menor representatividade. Essa distribuição evidencia a necessidade de políticas públicas que não apenas considerem o tamanho populacional, mas também promovam estratégias para atender a regiões mais isoladas ou menos densamente povoadas, garantindo equidade no acesso aos serviços do SUAS em todo o território nacional.

### **Por Idade**

O gráfico abaixo fornece uma visão detalhada sobre a distribuição etária das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Os dados mostram que o grupo mais representativo encontra-se na faixa etária de 30 a 40 anos, que corresponde a 34,9% das/os respondentes, seguido por aquelas/es entre 18 a 29 anos, que representam 33,3%. Já a faixa etária de 41 a 50 anos é composta por 21,2% das/os trabalhadoras/es, enquanto a de 51 a 60 anos conta com 9,3%. O menor percentual, de 1,5%, é observado entre os profissionais com mais de 60 anos.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Idade**

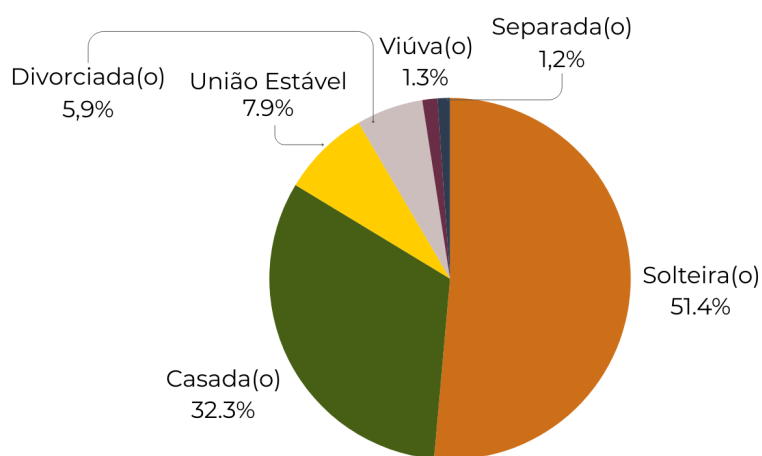


Estes dados indicam que o perfil etário das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS é predominantemente jovem e adulta, com mais de dois terços concentrados entre 18 e 40 anos. Essa composição sugere que os cargos de nível médio são um campo que atraem profissionais em início ou em consolidação de carreira. A significativa presença de trabalhadoras/es entre 30 e 40 anos reflete a maturidade profissional de uma parcela importante desse público, enquanto o percentual considerável de trabalhadoras/es entre 18 e 29 anos sugere a renovação constante da equipe, possivelmente devido a novas contratações e alta rotatividade. A redução progressiva na representatividade em faixas etárias superiores, como entre 51 e 60 anos e acima de 60 anos, pode ser explicada pela aposentadoria, pela transição para outras áreas ou pela natureza do trabalho, que exige maior dinamismo e energia em algumas funções.

### **Por Estado Civil**

O gráfico abaixo apresenta a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS com base no estado civil. Observa-se que quase metade das/os trabalhadoras/es, 49,2%, se identificam como solteiras/os, constituindo o grupo mais representativo entre os respondentes. A segunda maior parcela corresponde às/os casadas/os, que representam 34% do total. Profissionais que se encontram em união estável somam 8,1%, enquanto separadas/os compõem apenas 1,1%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Estado Civil**



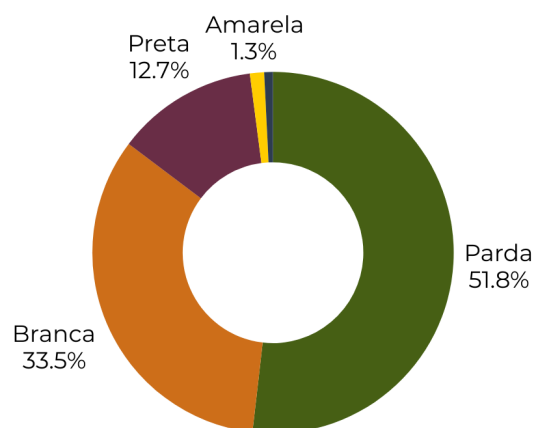
O gráfico apresenta uma predominância de trabalhadoras/es solteiras/os, correspondendo a quase metade do total de respondentes, seguido por uma parcela expressiva de pessoas casadas. Esse dado reflete a diversidade de realidades no perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, demonstrando que estes cargos abarcam pessoas com diferentes arranjos familiares e estilos de vida.

A menor representatividade de trabalhadoras/es em união estável ou separados pode refletir características sociais ou pessoais específicas dessa população, mas não necessariamente aponta para um padrão ou tendência única. É importante destacar que o estado civil, por si só, não deve ser relacionado diretamente a fatores como estabilidade ou experiência profissional, mas pode ser um elemento complementar para entender as demandas e as necessidades de cada grupo.

### **Por Raça/Cor**

O gráfico abaixo apresenta a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS de acordo com a autodeclaração de raça/cor. A maior proporção corresponde à categoria parda, com 51,8% do total, seguida pela branca, que representa 33,5%. Pessoas autodeclaradas pretas compõem 12,7% do total, enquanto a categoria amarela representa 1,3% e indígenas 0,8%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Raça/Cor**



Ao considerar o agrupamento de pessoas negras, que inclui as categorias pretas e pardas, esse grupo representa 64,5% do total de trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Esse dado evidencia a predominância de pessoas negras na composição dessa categoria profissional, o que reflete, em parte, a demografia nacional, especialmente nas regiões Norte e Nordeste, onde há maior concentração de pessoas que se autodeclararam negras. Essa representatividade pode também indicar que o SUAS, enquanto política pública voltada para a garantia de direitos, desempenha um papel significativo na inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados no mercado de trabalho formal.

Ainda assim, é necessário reconhecer que a predominância de pessoas negras no SUAS não elimina a existência de desafios estruturais, como a desigualdade de condições e oportunidades no acesso a cargos de maior qualificação ou posições de liderança dentro do sistema. A proporção de trabalhadoras/es pretos (12,7%), embora significativa, revela uma presença menor em relação aos pardos, o que pode ser um reflexo de desigualdades históricas e sociais que ainda limitam o pleno acesso de pessoas autodeclaradas pretas a espaços técnicos e formais de trabalho.

Esses dados reforçam a importância de políticas afirmativas que garantam igualdade de oportunidades para pessoas negras, especialmente para aquelas que se identificam como pretas. A inclusão expressiva de pessoas negras como um todo no SUAS destaca o potencial desse sistema como uma ferramenta de transformação social e de promoção da equidade racial no Brasil. Contudo, é necessário continuar

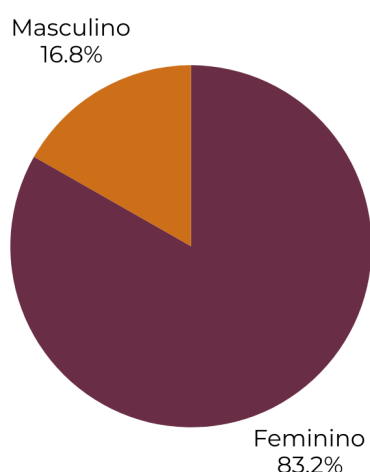


avanzando para assegurar que essa representatividade se traduza em condições de trabalho justas, acesso igualitário a oportunidades de qualificação e progressão na carreira, fortalecendo, assim, o papel do SUAS na redução das desigualdades raciais e sociais no país.

### Por Sexo

O gráfico abaixo ilustra a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS de acordo com o sexo. A maior parte desse grupo de profissionais é composta por mulheres, que representam 82,9% do total, enquanto os homens constituem 17,1%. Essa predominância feminina reflete um traço marcante da composição desse grupo.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Sexo**



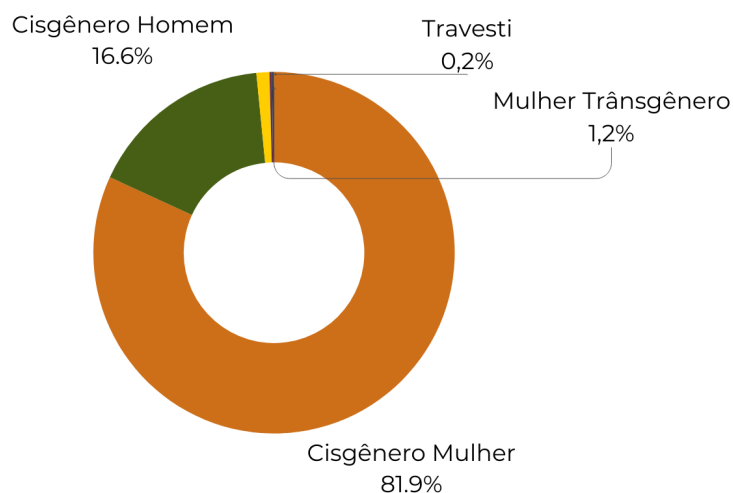
Estes dados demonstram que a maioria das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS é composta por pessoas do sexo feminino, representando 82,9% do total, enquanto pessoas do sexo masculino correspondem a 17,1%. Essa composição evidencia uma predominância de mulheres na atuação profissional no SUAS, sem desconsiderar a significativa participação de homens, ainda que em menor proporção. Os dados refletem uma divisão de atuação por sexo, na qual a presença feminina é marcante, mas também reforçam a relevância da atuação masculina dentro desse grupo de profissionais. A predominância de mulheres e a representatividade de homens contribuem para compor um panorama diversificado,

embora assimétrico, da distribuição por sexo no conjunto de profissionais de nível médio do SUAS.

### Por Gênero

O gráfico a seguir apresenta que a maior parcela é composta por pessoas que se identificam como cisgênero mulheres, representando 81,9% do total. Pessoas cisgênero homens somam 16,6%, enquanto trabalhadoras que se identificam como mulheres transgênero representam 1,2%. A categoria travesti é a menos expressiva, com 0,2%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Identidade de Gênero**



A significativa presença de mulheres cisgênero no SUAS, representando 81,9% das/os trabalhadoras/es de nível médio, pode estar relacionada à forte associação histórica e social entre o trabalho de cuidado e o papel atribuído às mulheres na sociedade. O campo da assistência social, por sua própria natureza, demanda habilidades como empatia, acolhimento, escuta ativa, afeto e atenção às necessidades de indivíduos e comunidades em situação de vulnerabilidade, características que, ao longo do tempo, foram culturalmente vinculadas ao universo feminino. Essa conexão, enraizada em construções de gênero, pode influenciar tanto a maior inserção de mulheres nesse setor quanto a percepção de que elas possuem “competências inerentes” para lidar com essas demandas.

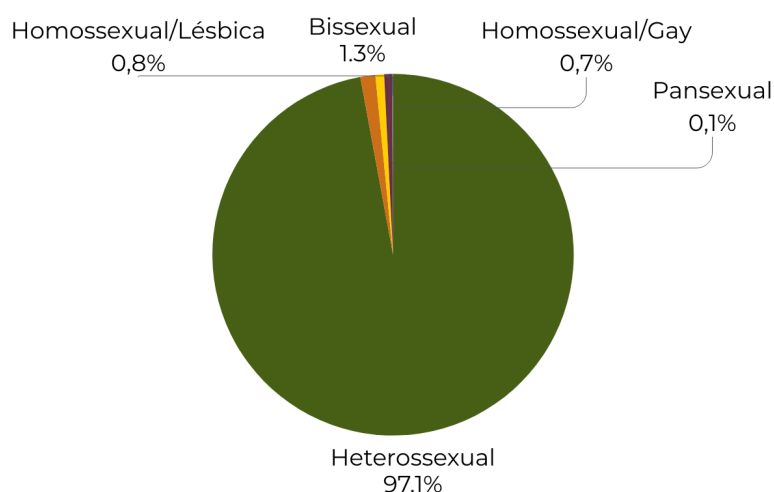
No entanto, essa predominância feminina no SUAS não deve ser interpretada apenas como reflexo de afinidades sociais, mas também como resultado de um mercado de trabalho que historicamente oferece mais oportunidades para mulheres em áreas relacionadas ao cuidado e à assistência, muitas vezes em detrimento de setores tradicionalmente dominados por homens. Esse contexto também pode ser reforçado pela desvalorização estrutural dessas profissões em termos de remuneração e reconhecimento social, o que, paradoxalmente, tende a reforçar a predominância feminina nesses espaços.

Portanto, embora a alta participação feminina no SUAS seja um ponto positivo para a garantia de representatividade de gênero no setor, ela também aponta para a necessidade de um debate mais amplo sobre a valorização das profissões associadas ao cuidado e a importância de incentivar a participação de outros grupos de gênero no sistema. A promoção de uma força de trabalho mais diversa no SUAS não só contribui para a inclusão e a equidade de gênero, mas também fortalece as dinâmicas internas e os resultados da assistência social, ao integrar diferentes perspectivas e habilidades. Essa reflexão é essencial para orientar políticas públicas que reconheçam e valorizem o trabalho desempenhado pelas mulheres, ao mesmo tempo que promovam maior equilíbrio e diversidade de gênero na composição dos profissionais do SUAS.

### **Por Orientação Sexual**

O gráfico abaixo apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS de acordo com sua orientação sexual. A grande maioria dos profissionais se declara heterossexual, representando 97,1% do total. As demais orientações sexuais possuem representações mais reduzidas: bissexuais somam 1,3%, seguidos por lésbicas (0,8%), gays (0,7%) e pansexuais (0,1%).

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Orientação Sexual**



A predominância de pessoas heterossexuais é marcante e pode ser reflexo de vários fatores, incluindo a maior proporção populacional desse grupo na sociedade em geral e a possível subnotificação ou falta de autodeclaração de outras orientações sexuais. Profissionais que se identificam como pertencentes a orientações sexuais não heterossexuais, embora em menor número, ainda compõem uma parte relevante da categoria profissional, refletindo a diversidade presente no setor.

Essa representatividade, ainda que reduzida, aponta para a necessidade de se garantir um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, onde todas as pessoas independentemente de sua orientação sexual, possam se sentir respeitadas e valorizadas. Em contextos como o SUAS, que lida diretamente com direitos humanos e promoção da cidadania, a inclusão de diferentes grupos também fortalece a capacidade de atendimento sensível às necessidades de uma população igualmente diversa.

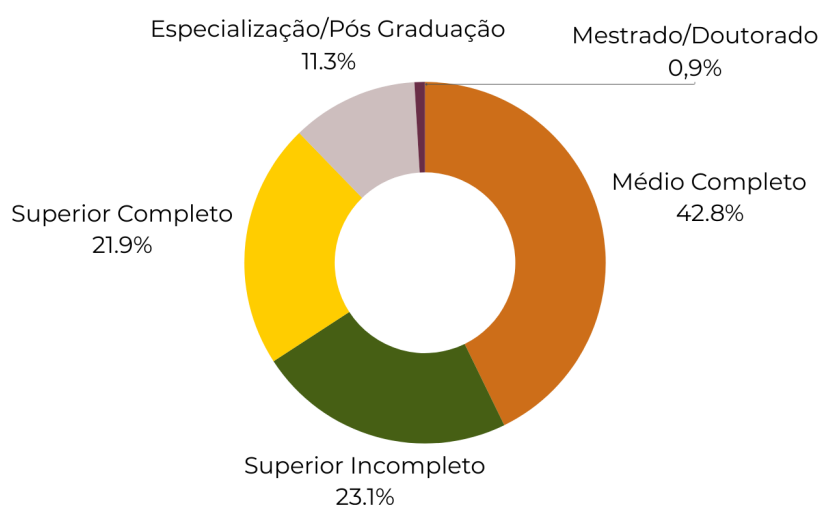
Os dados indicam que há espaço para maior valorização e visibilidade de profissionais de orientações sexuais menos representadas. Isso inclui a adoção de políticas que promovam a equidade e o combate a possíveis discriminações no ambiente de trabalho. Com um setor que já atua como promotor de inclusão e justiça social, é essencial que essas práticas sejam reforçadas internamente para refletir os valores que o SUAS busca aplicar em sua atuação. Essa abordagem pode

contribuir para um ambiente mais diverso, acolhedor e alinhado aos princípios de igualdade que orientam o sistema.

### Por Escolaridade

O gráfico intitulado "Número de trabalhadoras/es por Escolaridade" apresenta a distribuição do nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. A maior parte dos profissionais possui ensino médio completo, representando 42,8% do total. O segundo maior grupo é composto por aquelas/es com ensino superior incompleto, que somam 23,1%, seguido por profissionais com ensino superior completo, que correspondem a 21,9%. Trabalhadoras/es com especialização ou pós-graduação representam 11,3%, enquanto aquelas/es com mestrado ou doutorado correspondem a uma minoria de 0,9%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Escolaridade**



A análise descritiva revela que a predominância de profissionais com ensino médio completo está diretamente relacionada ao propósito da pesquisa, que foca nos trabalhadoras/es dessa categoria. Essa concentração reflete o perfil técnico esperado para o exercício de funções de nível médio no SUAS, alinhando-se às exigências formais para a ocupação de muitos cargos dentro do sistema. No entanto, observa-se uma representatividade significativa de trabalhadoras/es com formação superior incompleta e completa, o que sugere que muitos profissionais buscam ampliar suas qualificações e, possivelmente, ascender a cargos de maior complexidade ou

responsabilidade no futuro. Por outro lado, a falta de oportunidades no mercado de trabalho para profissionais de curso superior também os leva a ingressar em cargos com exigência de nível médio.

A presença de 11,3% de profissionais com especialização ou pós-graduação é um indicativo de que uma parcela relevante dos trabalhadoras/es de nível médio tem investido em qualificação técnica e acadêmica. Esses dados reforçam a importância de programas de capacitação continuada no âmbito do SUAS, que possam potencializar o desenvolvimento profissional dessas/es trabalhadoras/es e contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Por outro lado, a baixa representatividade de profissionais com mestrado ou doutorado (0,9%) reflete a natureza predominantemente técnica e operacional das funções de nível médio no sistema, que geralmente não demandam níveis acadêmicos mais avançados.

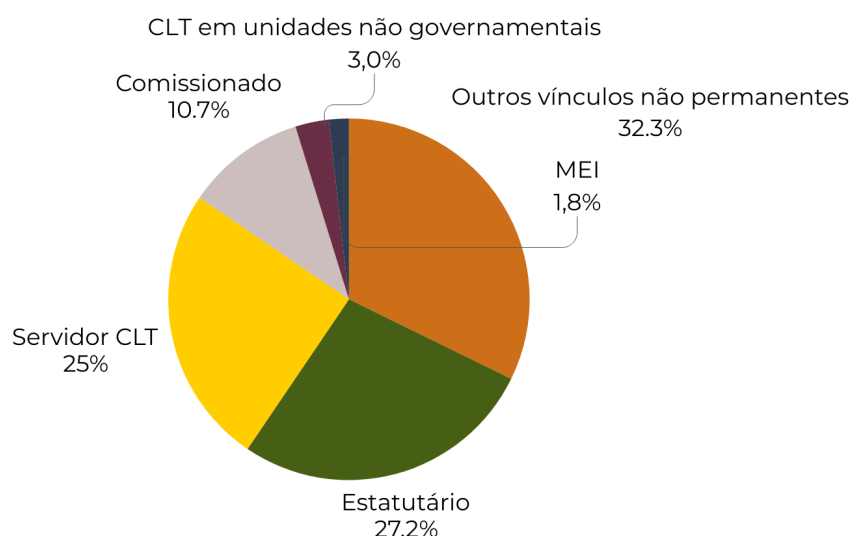
Além disso, os dados evidenciam o potencial de crescimento e desenvolvimento profissional dentro do SUAS, ao mostrar que muitos trabalhadoras/es estão em processo de ascensão acadêmica e, possivelmente, buscando ampliar sua contribuição no sistema de assistência social.

## **Seção 2 - Dados Profissionais**

### **Por Vínculo Empregatício**

O gráfico abaixo apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS com base em seus vínculos empregatícios. A maior parte dos profissionais está vinculada por meio de contratos classificados como "outros vínculos não permanentes", representando 32,3% do total. Em seguida, destacam-se os trabalhadoras/es com vínculo estatutário, que somam 27,2%, e os servidores sob regime CLT, que correspondem a 25%. Outras categorias incluem profissionais comissionados (10,7%), trabalhadoras/es vinculados pela CLT em unidades não governamentais (3%) e aquelas/es que atuam como Microempreendedores Individuais (MEI), que representam 1,8%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Tipo de Vínculo Empregatício com o SUAS**



A análise dos dados revela uma predominância de vínculos empregatícios não permanentes, o que reflete a flexibilidade contratual presente em muitos serviços do SUAS, especialmente em contextos onde a oferta de políticas públicas é intermediada por contratos temporários ou parcerias. Essa realidade, no entanto, pode apontar para a existência de fragilidades no que diz respeito à estabilidade das/os trabalhadoras/es, uma vez que vínculos não permanentes tendem a oferecer menor segurança jurídica e menor acesso a direitos trabalhistas completos.

Os vínculos estatutários e CLT, que juntos representam 52,2% do total, indicam uma parcela significativa de trabalhadoras/es que possuem maior estabilidade contratual e, possivelmente, melhores condições de trabalho. Os servidores estatutários são comuns em contextos de administração pública direta, onde a atuação das/os profissionais do SUAS está mais diretamente vinculada às estruturas governamentais. Por outro lado, os servidores sob regime CLT podem refletir tanto trabalhadoras/es em entidades públicas quanto em parcerias com organizações não governamentais, evidenciando uma diversidade de formas de contratação.

A menor representatividade de categorias como MEI (1,8%) e CLT em unidades não governamentais (3%) reflete a participação reduzida de profissionais que atuam por meio de contratos terceirizados ou em parcerias privadas. Apesar de representarem uma pequena parcela, esses vínculos desempenham um papel importante em

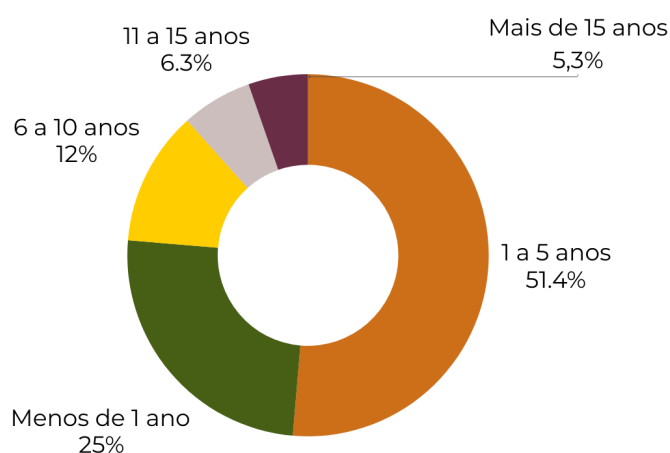
regiões onde a oferta de serviços do SUAS depende de organizações da sociedade civil ou arranjos alternativos.

Os dados destacam a diversidade de vínculos empregatícios existentes dentro do sistema. Essa realidade aponta para a necessidade de políticas públicas que promovam maior equilíbrio entre flexibilidade e segurança no emprego, garantindo condições justas para todos os trabalhadoras/es, independentemente de seu vínculo. Além disso, os dados evidenciam a importância de fortalecer a gestão do trabalho no SUAS, buscando oferecer maior estabilidade e valorização para este quadro funcional que desempenha um papel fundamental na implementação da Política de Assistência Social no Brasil.

### Por Tempo de Serviço no SUAS

O gráfico apresenta a distribuição percentual dos profissionais de acordo com o tempo de atuação no SUAS. A maior parcela, com 51,4%, corresponde a trabalhadoras/es com 1 a 5 anos de experiência. Em seguida, aparecem aquelas/es com menos de 1 ano de serviço, representando 25% do total. Profissionais com 6 a 10 anos de atuação somam 12%, enquanto aquelas/es com 11 a 15 anos correspondem a 6,3%. Por fim, trabalhadoras/es com mais de 15 anos de experiência representam 5,3%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Tempo de Serviço no SUAS**



A análise descritiva dos dados indica que a maioria das pessoas possui experiência recente no SUAS, com até 5 anos de atuação. Esse dado pode refletir uma entrada



significativa de novos profissionais no sistema nos últimos anos, possivelmente impulsionada pela ampliação e fortalecimento de políticas públicas de assistência social. A elevada representatividade de profissionais com menos de 1 ano de atuação (25%) sugere uma renovação constante no quadro de trabalhadoras/es de nível médio, o que pode estar associado a fatores como alta rotatividade, contratos temporários ou crescimento da demanda por serviços socioassistenciais.

Ainda, a menor proporção de trabalhadoras/es com mais de 10 anos de experiência, somando 11,6% entre os grupos de 11 a 15 anos e mais de 15 anos, pode evidenciar desafios na retenção de profissionais no sistema ao longo do tempo. Isso pode estar relacionado à precarização de vínculos empregatícios, limitações de progressão na carreira ou à falta de incentivos para a permanência no SUAS.

A presença de 12% de trabalhadoras/es com 6 a 10 anos de experiência representa um grupo intermediário que pode ser essencial para a continuidade e estabilidade dos serviços. Essas/es profissionais, ao acumular maior experiência prática, desempenham um papel estratégico tanto na execução direta das políticas quanto no apoio aos novos trabalhadoras/es.

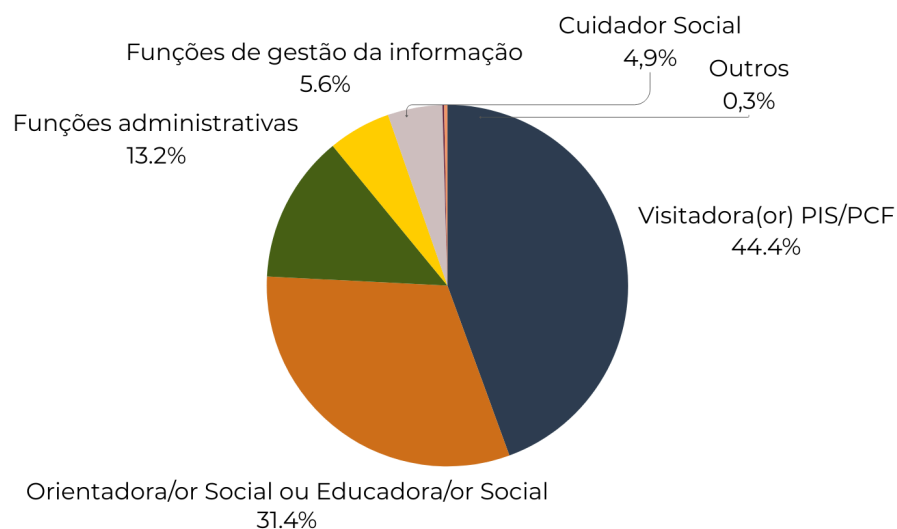
Considerando o propósito da pesquisa de traçar o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS em cenário nacional, os dados sugerem que o sistema conta com um contingente considerável de profissionais novos e em início de carreira, enquanto uma menor parcela possui uma trajetória consolidada. Esses dados apontam para a necessidade de políticas que valorizem a experiência acumulada, promovam a retenção de profissionais qualificados e fortaleçam mecanismos de capacitação para os recém-ingressos, garantindo a sustentabilidade e a eficácia do SUAS ao longo do tempo.

### **Por Cargo/Função no SUAS**

O gráfico "Número de trabalhadoras/es de nível médio por Cargo/Função no SUAS" apresenta a distribuição percentual dos profissionais segundo os cargos ou funções desempenhadas no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). A maior parcela é composta por visitadoras/es do Programa Primeira Infância no SUAS (PIS)/Programa Criança Feliz (PCF), representando 44,4% do total. Em seguida,

aparecem as funções de orientadora/or social ou educadora/or social, que correspondem a 31,4%. Funções administrativas somam 13,2%, enquanto atividades relacionadas à gestão da informação, monitoramento, vigilância socioassistencial e benefícios representam 5,6%. Cuidadoras/es sociais constituem 4,9%, enquanto as funções classificadas como "outros" representam apenas 0,3%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Cargo/Função no SUAS**



A análise destes dados evidencia que esta pesquisa captou um maior volume de respondentes que atuam nos programas voltados à infância, como o Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz, na estrutura do SUAS, refletida na alta representatividade das visitadoras/es. essas/es profissionais desempenham um papel essencial no acompanhamento domiciliar e no fortalecimento de vínculos familiares, contribuindo diretamente para os objetivos de prevenção e promoção da proteção social. Importante destacar que a função de visitadora social não foi tipificada pela Resolução CNAS nº 09/2014, que ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS. Essa questão precisa ser discutida e definida no reordenamento do Programa Primeira Infancia/Criança Feliz.

Dentre as funções tipificadas na resolução, a mesma forma, as orientadoras/es sociais ou educadoras/es sociais, que compõem a segunda a maior parcela. Esses dados,

reforçam a importância de ações socioeducativas e de acolhimento no âmbito dos serviços de assistência social.

As funções administrativas, que somam 13,2%, também desempenham um papel fundamental no suporte às atividades técnicas e operacionais do SUAS. Profissionais alocados em cargos relacionados à gestão da informação, com 5,6% de representatividade, são fundamentais para o monitoramento e avaliação das políticas públicas, garantindo a eficiência e a transparência na execução dos serviços.

Por outro lado, a menor participação de cuidadoras/es sociais (4,9%) e de profissionais classificados em "outros" cargos (0,3%) pode refletir uma menor demanda por essas funções ou, ainda, uma maior especificidade em suas áreas de atuação. Esses dados reforçam que, apesar da diversidade de funções no SUAS, algumas atividades possuem maior peso na execução direta das políticas públicas, especialmente aquelas relacionadas ao acompanhamento familiar e à promoção da convivência comunitária.

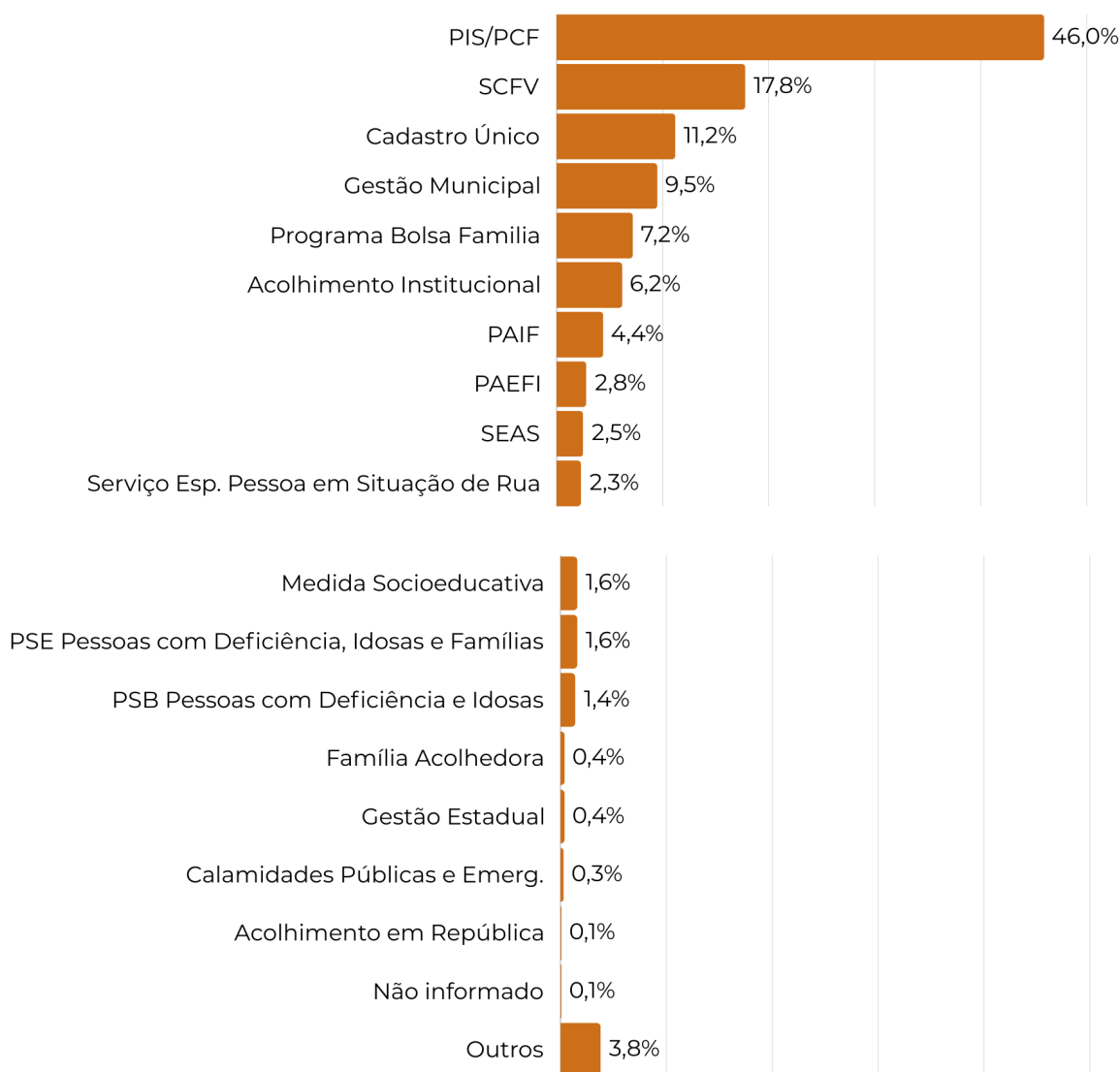
Os dados destacam a predominância de funções diretamente ligadas ao atendimento da população-alvo, especialmente crianças e famílias em situação de vulnerabilidade. Essa distribuição reforça a importância de capacitações contínuas e específicas para as funções mais representativas, como visitadoras/es e orientadoras/es sociais, ao mesmo tempo que aponta para a necessidade de fortalecer funções de apoio técnico e administrativo, essenciais para a sustentabilidade do sistema. Assim, o SUAS pode continuar a operar de maneira eficiente e inclusiva, respondendo às demandas sociais de forma equitativa e estratégica.

### **Por Serviço/Programa que atua**

O gráfico apresentado revela a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS de acordo com os serviços e programas em que atuam. O Programa PIS/PCF concentra 46% dos profissionais, evidenciando sua alta representatividade nesta pesquisa. Esse número é significativamente maior em comparação aos demais serviços, como o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), que corresponde a 17,8%, e o Cadastro Único, com 11,2%. **Vale ressaltar que essa**

**predominância reflete o foco solicitado para que a consultoria priorizasse profissionais vinculados a esses programas.** Outras áreas, como a Gestão Municipal (9,5%), o Programa Bolsa Família (7,2%) e o Acolhimento Institucional (6,2%), apresentam participação proporcionalmente menor, enquanto serviços como PAIF (4,4%), PAEFI (2,8%) e SEAS (2,5%) possuem representatividade ainda mais reduzida.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Serviço/Programa que atua**



A expressiva proporção de profissionais vinculados ao PIS/PCF deve ser interpretada como reflexo de um maior volume de respondentes alocados a esse programa, relacionado ao foco desta pesquisa. O PIS/PCF é uma política amplamente difundida no SUAS, voltada para a primeira infância, e sua prioridade nas políticas públicas pode ter facilitado a participação de trabalhadoras/es desse setor na pesquisa. Essa

concentração, no entanto, pode ter influenciado os resultados gerais, ao destacar características específicas desse grupo em detrimento de outros serviços e programas.

Por outro lado, a representatividade do SCFV (17,8%) e do Cadastro Único (11,2%) reforça a relevância dessas áreas para o funcionamento do SUAS. O SCFV é fundamental para a promoção da convivência comunitária e do fortalecimento de vínculos, enquanto o Cadastro Único desempenha um papel estratégico no mapeamento de famílias em situação de vulnerabilidade, servindo como base para o acesso a outros programas sociais.

As menores proporções observadas em serviços especializados, como o PAIF, PAEFI e SEAS, podem refletir a menor quantidade de respondentes vinculados a essas áreas na pesquisa. Isso pode ser um indicativo da menor participação de trabalhadoras/es dessas funções específicas no levantamento realizado.

Quando cruzamos esses dados com as informações sobre cargos e funções no item anterior, nota-se que a alta representatividade de visitadoras/es do PIS/PCF (44,4% dos cargos) está diretamente alinhada à predominância desse programa entre os respondentes. A concentração de trabalhadoras/es nesse programa é um indicador de que as características das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS captadas por esta pesquisa estão fortemente influenciadas pelo perfil das/os profissionais que atuam na primeira infância, conforme supracitado no início do tópico 4 “Resultados Obtidos”.

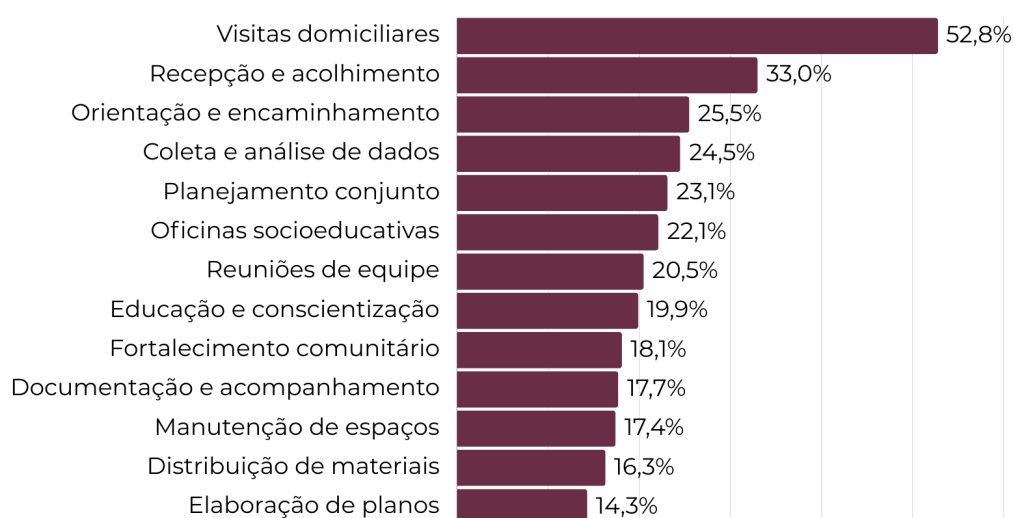
Ao mesmo tempo, funções como as de orientadoras/es sociais, que aparecem em 31,4% no gráfico de cargos, são consistentes com a significativa representatividade do SCFV e do Cadastro Único. Essa distribuição reflete a importância desses serviços no SUAS e a diversidade de funções desempenhadas pelos trabalhadoras/es.

### **Por Principais Atividades Realizadas**

O gráfico apresentado demonstra as principais atividades realizadas pelas/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, de acordo com os dados levantados pela pesquisa. Dentre as atividades desempenhadas, destaca-se a realização de visitas domiciliares, que representam 52,8% do total, seguida pela recepção e acolhimento,

com 33%, e pela orientação e encaminhamento, com 25,5%. Outras atividades relevantes incluem a coleta e análise de dados (24,5%), planejamento conjunto (23,1%) e oficinas socioeducativas (22,1%). Atividades como reuniões de equipe (20,5%), educação e conscientização (19,9%), fortalecimento comunitário (18,1%) e documentação e acompanhamento (17,7%) também aparecem com frequência, enquanto ações como manutenção de espaços (17,4%), distribuição de materiais (16,3%) e elaboração de planos (14,3%) apresentam menor incidência.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Principais Atividades** que realizam



A predominância de visitas domiciliares como principal atividade reflete o enfoque da pesquisa nos trabalhadoras/es vinculados ao Programa Primeira Infância no SUAS (PIS)/Programa Criança Feliz (PCF), que têm como uma de suas principais atribuições o acompanhamento direto às famílias por meio de visitas regulares. Essa prática é essencial para o fortalecimento de vínculos familiares, a promoção do desenvolvimento infantil e a identificação precoce de situações de vulnerabilidade, objetivos centrais do programa.

A significativa presença de atividades como recepção e acolhimento (33%) e orientação e encaminhamento (25,5%) reforça o papel das/os trabalhadoras/es do SUAS como ponto de contato inicial e como facilitadores do acesso das famílias aos serviços socioassistenciais disponíveis. Essas atividades são cruciais para garantir que as/os usuárias/os sejam recebidas/os de forma adequada e orientados de maneira eficiente para os serviços mais compatíveis com suas necessidades.

Atividades relacionadas à coleta e análise de dados (24,5%) e ao planejamento conjunto (23,1%) refletem o compromisso dessas/es profissionais com o suporte técnico e estratégico das ações do SUAS, garantindo que as intervenções sejam fundamentadas em informações confiáveis e realizadas de maneira coordenada. Oficinas socioeducativas (22,1%) e ações de conscientização (19,9%) demonstram o caráter pedagógico e preventivo de muitas atividades realizadas no sistema.

### Por Experiência Prévia no SUAS

O gráfico apresentado ilustra a proporção de trabalhadoras/es de nível médio do SUAS que já atuaram em outros serviços do sistema. De acordo com os dados, 42,2% dos profissionais entrevistados indicaram ter experiência anterior em diferentes serviços do SUAS, enquanto 57,8% relataram não possuir tal vivência.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio que **já atuaram em outros serviços do SUAS**



Este dado revela que uma parcela expressiva dos trabalhadoras/es, representando 42,2%, pode ser considerada experiente no contexto do SUAS, dado que já transitaram por diferentes programas e serviços. Essa vivência em múltiplos setores sugere que essas/es profissionais acumularam conhecimentos diversificados e competências práticas que ampliam sua capacidade de responder a desafios e dinâmicas específicas de cada serviço. Esse grupo traz consigo um repertório enriquecido pela interação com diversas demandas sociais, equipes interdisciplinares e metodologias de trabalho, o que pode contribuir significativamente para a qualidade e efetividade das intervenções realizadas no sistema.

Por outro lado, a maior parte dos trabalhadoras/es (57,8%) não possui experiência em outros serviços, o que pode indicar tanto um perfil de ingresso mais recente no SUAS quanto uma estrutura organizacional que privilegia a permanência em um único serviço ou programa.

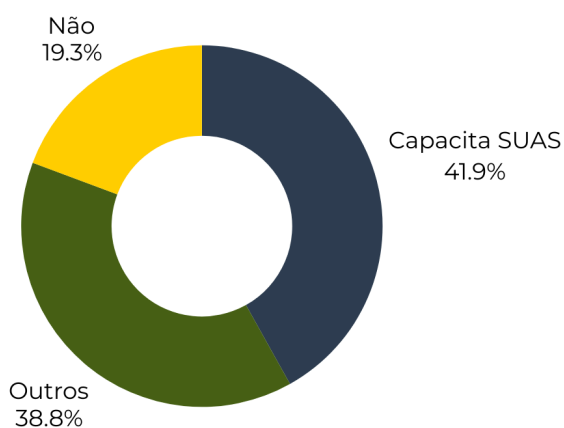
O fato de quase metade dos trabalhadoras/es terem atuado em outros serviços também aponta para um grau de maturidade profissional significativo dentro do SUAS. Essas/es profissionais experientes, com trajetórias diversificadas, estão mais aptos a compreender as interconexões entre os diferentes programas e serviços do sistema, fortalecendo as redes de proteção social e promovendo uma articulação mais eficiente entre as políticas públicas.

Portanto, o dado ressalta a importância de valorizar essa experiência acumulada, tanto por meio de capacitações que aproveitem o conhecimento intersetorial quanto pela criação de estratégias que incentivem a troca de saberes entre profissionais experientes e aquelas/es que estão iniciando no sistema.

### Por Capacitações Realizadas sobre o SUAS

O gráfico apresenta informações sobre a participação de trabalhadoras/es de nível médio do SUAS em cursos de capacitação relacionados ao sistema. Entre os respondentes, 41,9% indicaram ter realizado cursos por meio do programa Capacita SUAS, 38,8% mencionaram outros tipos de capacitação, e 19,3% declararam não ter participado de nenhuma formação voltada para o SUAS.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio que **já realizou cursos sobre o SUAS**





A análise descritiva dos dados revela que a maior parte dos profissionais possui algum tipo de formação complementar, seja por meio do Capacita SUAS ou de outras iniciativas. Esse dado reflete o esforço de qualificação das/os trabalhadoras/es, especialmente no âmbito do Capacita SUAS, que é um programa voltado à formação continuada dos profissionais do sistema. O elevado percentual de participação no programa (41,9%) sugere que ele desempenha um papel central na formação dos trabalhadoras/es de nível médio, promovendo o fortalecimento de competências essenciais para o desempenho de suas funções.

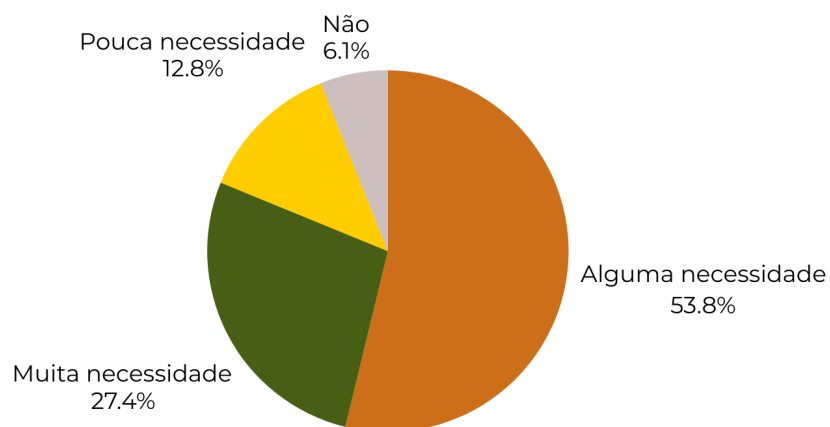
Os 38,8% que mencionaram "outros" cursos indicam a existência de iniciativas de capacitação com foco no SUAS além do Capacita SUAS, incluindo formações promovidas pelos próprios municípios e estados. Isso demonstra uma pluralidade de oportunidades de qualificação, ainda que essas possam variar em abrangência e propósito. Por outro lado, os 19,3% de trabalhadoras/es que não participaram de nenhuma formação sobre o SUAS destacam uma lacuna importante na qualificação profissional, o que pode impactar negativamente a execução das políticas públicas no sistema. Esse grupo pode estar associado a trabalhadoras/es recém-ingressados ou à falta de acesso a programas de capacitação em determinadas regiões.

De forma geral, os dados reforçam a importância de expandir e democratizar o acesso às capacitações, especialmente para o grupo que ainda não teve acesso a cursos específicos sobre o SUAS. Além disso, apontam para a necessidade de avaliar a efetividade das formações realizadas, tanto pelo Capacita SUAS quanto por outras iniciativas, assegurando que os conteúdos oferecidos atendam às demandas práticas e estratégicas do sistema.

### **Por Necessidade de Capacitação**

O gráfico apresentado ilustra a percepção das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS em relação à necessidade de capacitação. Os dados mostram que 53,8% dos profissionais reconhecem ter "alguma necessidade" de capacitação, enquanto 27,4% identificam uma "muita necessidade". Por outro lado, 12,8% indicam uma "pouca necessidade", e apenas 6,1% afirmam não precisar de capacitação.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Necessidade de Capacitação**



A análise dos dados evidencia que a maioria dos trabalhadoras/es considera a capacitação uma demanda relevante, com mais de 80% indicando algum nível de necessidade, seja ela moderada ou alta. Esse dado reflete a importância que essas/es profissionais atribuem à formação continuada para o aperfeiçoamento de suas práticas e para a execução qualificada de suas funções no âmbito do SUAS. A percepção de "muita necessidade" por mais de um quarto dos respondentes reforça a urgência de iniciativas estruturadas de capacitação, especialmente considerando as demandas específicas de programas como o PIS/PCF, que exige competências técnicas e habilidades socioeducativas.

Por outro lado, os 12,8% que apontam "pouca necessidade" e os 6,1% que não identificam necessidade de capacitação podem estar associados a profissionais que já passaram por formações robustas ou que se encontram em funções mais administrativas, com menor exigência de intervenções diretas no atendimento à população. No entanto, mesmo entre esses grupos, é essencial assegurar que a formação continuada esteja disponível, considerando as constantes atualizações de políticas públicas e a necessidade de adaptação às mudanças contextuais.

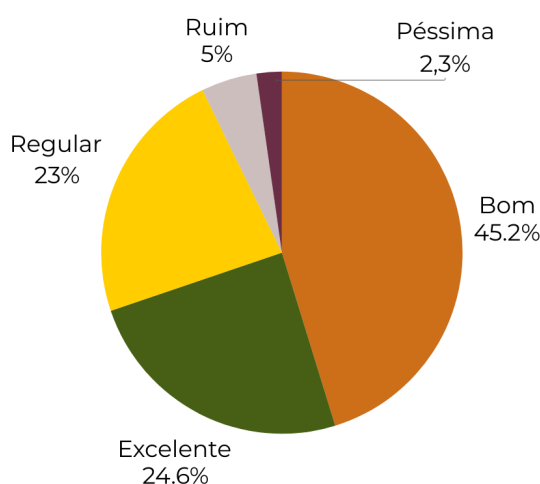
Esses dados destacam a relevância de fortalecer o acesso e a oferta de programas de capacitação, como o Capacita SUAS, e de diversificar as metodologias de ensino para atender às diferentes necessidades e níveis de experiência dos trabalhadoras/es. Além disso, apontam para a necessidade de mapeamento contínuo das demandas formativas, com o objetivo de planejar capacitações alinhadas às realidades locais e

aos desafios enfrentados pelos trabalhadoras/es do SUAS. A valorização da formação continuada não apenas qualifica a força de trabalho, mas também fortalece a execução das políticas socioassistenciais, garantindo um atendimento mais eficaz e humanizado às populações em situação de vulnerabilidade.

### Por Condição Física e Material de Trabalho

O gráfico apresenta a percepção das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS sobre as condições físicas e materiais dos locais de trabalho. A maior parte dos respondentes avaliou essas condições como "boas" (45,2%), enquanto 24,6% classificaram como "excelentes". Em contrapartida, 23% consideraram as condições "regulares", 5% como "ruins" e apenas 2,3% atribuíram a classificação de "péssima".

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Condição Física e Material** do local de trabalho



A análise desses dados revela que, embora a maioria das/os trabalhadoras/es demonstre uma avaliação positiva, com quase 70% atribuindo notas entre "bom" e "excelente", ainda há uma parcela significativa, cerca de 30%, que aponta problemas ou limitações nas condições oferecidas. Essa variação na percepção pode estar relacionada a disparidades regionais ou mesmo a diferenças entre os equipamentos públicos e unidades privadas ou comunitárias em que essas/es profissionais atuam.

É importante ressaltar que os dados apresentados são influenciados pela alta representatividade de respondentes ligados ao Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) na pesquisa. Esse programa, por sua natureza, envolve

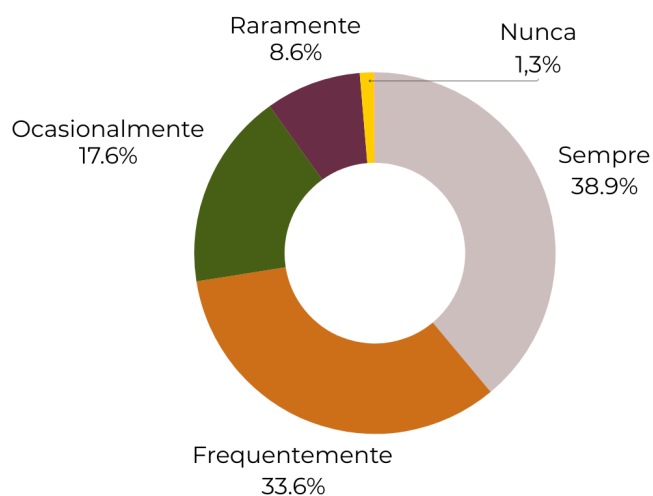
atividades descentralizadas e, muitas vezes, realizadas fora de estruturas físicas fixas, o que pode impactar tanto as percepções positivas quanto negativas sobre as condições de trabalho. Isso deve ser considerado ao interpretar os resultados, uma vez que a experiência específica dessas/es profissionais pode não refletir completamente a realidade de outros serviços e programas do SUAS.

Esses resultados reforçam a importância de políticas públicas que priorizem investimentos na infraestrutura física e na aquisição de materiais adequados para os espaços do SUAS. Garantir ambientes de trabalho seguros, bem equipados e confortáveis é essencial não apenas para a satisfação e motivação dos trabalhadoras/es, mas também para assegurar a efetividade dos serviços prestados às populações em situação de vulnerabilidade. Além disso, monitorar e reduzir desigualdades regionais na oferta de infraestrutura deve ser um ponto central no planejamento e na execução de políticas para o fortalecimento do SUAS em âmbito nacional.

### **Por Acesso a Materiais e Outros Instrumentos**

O gráfico apresentado explora o acesso das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS a materiais e outros instrumentos necessários para a realização de suas atividades. Os dados revelam que 38,9% dos profissionais indicam ter "sempre" acesso aos recursos necessários, enquanto 33,6% afirmam que esse acesso ocorre "frequentemente". Em contrapartida, 17,6% mencionam ter acesso apenas "ocasionalmente", 8,6% relatam que o acesso ocorre "raramente", e 1,3% afirmam "nunca" dispor desses materiais e instrumentos.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Acesso a Materiais e outros instrumentos**



A análise desses resultados sugere um panorama no qual a maior parte dos trabalhadoras/es (cerca de 72,5%) considera o acesso aos recursos adequado na maior parte do tempo, embora quase um terço dos respondentes relate dificuldades de acesso em diferentes graus. Essa percepção varia, provavelmente, em função das condições regionais e das especificidades de cada serviço e programa do SUAS.

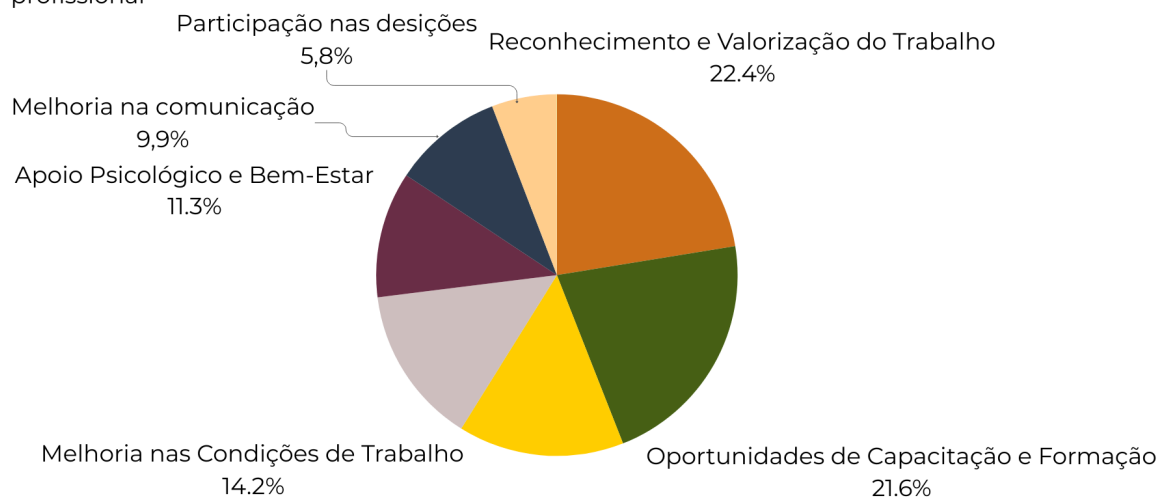
É fundamental destacar que os dados da pesquisa são significativamente influenciados pela alta participação de profissionais vinculados ao Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF). Esse programa, devido à sua natureza de atuação descentralizada e itinerante, pode impactar diretamente a percepção sobre o acesso a materiais, uma vez que suas atividades frequentemente dependem de recursos transportáveis e de apoio externo. Essa característica pode explicar tanto a avaliação positiva da maioria, que talvez encontre soluções alternativas para suprir as necessidades, quanto as dificuldades apontadas por uma parcela significativa.

Por fim, o acesso regular a materiais e instrumentos é um aspecto essencial para a qualidade e efetividade dos serviços prestados no SUAS. Melhorar e uniformizar esse acesso, garantindo condições adequadas para todas/os as/os trabalhadoras/es, é uma prioridade para o fortalecimento do sistema e para a manutenção de um atendimento digno e eficaz às populações atendidas.

## Por Expectativas

O gráfico apresentado demonstra as principais expectativas de valorização profissional das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS. Entre os aspectos destacados, o "Reconhecimento e Valorização do Trabalho" aparece como a prioridade mais expressiva, sendo mencionado por 22,4% das/os respondentes. Em seguida, estão as "Oportunidades de Capacitação e Formação", com 21,6%, refletindo a busca por aprimoramento e crescimento profissional. A "Melhoria nas Condições de Trabalho" ocupa o terceiro lugar, com 14,2%, indicando demandas por um ambiente laboral mais adequado. Já o "Apoio Psicológico e Bem-Estar" foi citado por 11,3% das/os profissionais, seguido pela "Melhoria na Comunicação", com 9,9%. A "Participação nas Decisões" aparece com menor frequência, sendo apontada por 5,8% das/os respondentes.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Expectativas** de valorização profissional



A análise dos dados evidencia a demanda por reconhecimento e valorização no exercício das funções desempenhadas, aliado à necessidade de maior investimento em capacitação técnica e condições mais adequadas para a execução das atividades. Esse cenário reflete, em parte, as especificidades do PIS/PCF, que influencia significativamente os resultados devido à expressiva participação de profissionais vinculados a ele nesta pesquisa. As demandas por valorização e condições

adequadas são ainda mais evidentes em programas como o PIS/PCF, que exige intensa atuação de campo e contato direto com os usuários.

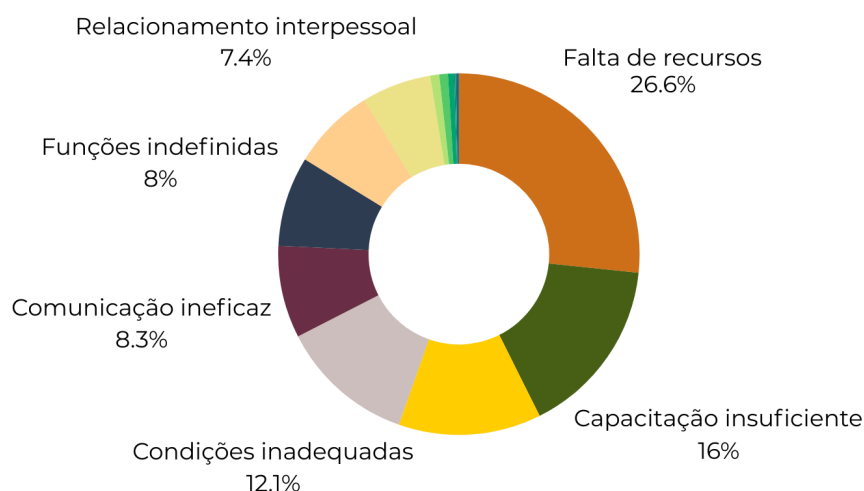
Outro ponto que merece atenção é a busca por apoio psicológico e melhorias na comunicação, o que pode indicar desafios relacionados à saúde mental e à interação interpessoal no ambiente de trabalho. A baixa proporção de respondentes que mencionam a "Participação nas Decisões" pode sugerir que, para muitas trabalhadoras/es, há um sentimento de distância em relação aos processos decisórios, o que impacta diretamente na percepção de pertencimento e engajamento.

Considerando o propósito da pesquisa de traçar o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, é essencial que estratégias de valorização profissional sejam desenvolvidas de forma integrada, contemplando tanto as especificidades do PIS/PCF quanto as particularidades de outros serviços do sistema. A promoção de ações que atendam a essas expectativas pode contribuir para a retenção e motivação dos profissionais, além de melhorar a qualidade do atendimento prestado no SUAS.

### **Por Desafios Identificados**

O gráfico apresentado destaca os principais desafios enfrentados pelas/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, com base nos dados coletados na pesquisa. A "Falta de recursos" aparece como o maior desafio, sendo mencionada por 26,6% das/os respondentes, evidenciando uma limitação significativa de materiais, ferramentas e infraestrutura para a execução das atividades. A "Capacitação insuficiente" é o segundo ponto mais citado, representando 16%, o que reflete a necessidade contínua de formação e qualificação para lidar com as demandas complexas do SUAS.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Desafios** identificados



Outros desafios incluem "Condições inadequadas", com 12,1%, apontando para a precariedade em alguns locais de trabalho, e "Comunicação ineficaz", mencionada por 8,3% das/os participantes, o que pode impactar a coordenação e o fluxo de informações entre as equipes e instituições. As "Funções indefinidas" foram identificadas como um obstáculo por 8% das/os profissionais, sugerindo que a falta de clareza nas atribuições pode gerar sobrecarga ou ineficiência. Por fim, o "Relacionamento interpessoal" é visto como um desafio por 7,4%, indicando possíveis dificuldades de convivência ou colaboração entre os trabalhadoras/es.

Esses dados refletem, em parte, as particularidades do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF), que possui uma representatividade massiva nesta pesquisa e influencia os resultados gerais. A atuação intensiva do PIS/PCF, caracterizada por visitas domiciliares frequentes e contato direto com os usuários, torna os desafios relacionados à falta de recursos e capacitação ainda mais evidentes, dado o volume e a complexidade das demandas enfrentadas por essas/es profissionais.

A análise evidencia que, apesar da dedicação das/os trabalhadoras/es, as barreiras estruturais e organizacionais limitam a eficiência e a qualidade do trabalho realizado. A superação desses desafios requer investimentos em recursos materiais, capacitação técnica e melhorias na comunicação e no ambiente de trabalho. Além



disso, estratégias que promovam maior definição de funções e o fortalecimento das relações interpessoais podem contribuir para a construção de um ambiente mais produtivo e colaborativo no SUAS.

#### **4.2. Perfil das/os Trabalhadoras/es de Nível Médio do SUAS que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**

Dando continuidade aos resultados obtidos, esta seção apresenta os dados coletados sobre o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF). **A amostra analisada nesta etapa é composta por 2.211 trabalhadoras/es** que, ao responderem a uma pergunta direta e fechada (“Sim ou Não”) sobre sua atuação no PIS/PCF, confirmaram sua vinculação ao programa. Este grupo representa aproximadamente **21,7% do total de trabalhadoras/es de nível médio do SUAS atuantes no PIS/PCF**, considerando os dados do Censo SUAS 2023, que contabiliza 10.174 profissionais nessa categoria.<sup>3</sup>

O objetivo desta análise é oferecer um panorama detalhado das características sociodemográficas, educacionais e profissionais das/os trabalhadoras/es que atuam no PIS/PCF, explorando as especificidades dessa força de trabalho essencial. Diferentemente das seções anteriores, os dados apresentados aqui foram levantados por meio de uma metodologia mista, combinando informações coletadas pelo formulário online de adesão espontânea com os dados qualitativos obtidos por meio dos grupos focais. Essa abordagem metodológica combinada possibilitou uma compreensão mais abrangente e profunda da realidade das/os profissionais do programa, destacando aspectos que podem subsidiar tanto o aprimoramento das políticas públicas quanto o planejamento de ações voltadas à qualificação profissional por meio de capacitações dessa categoria.

---

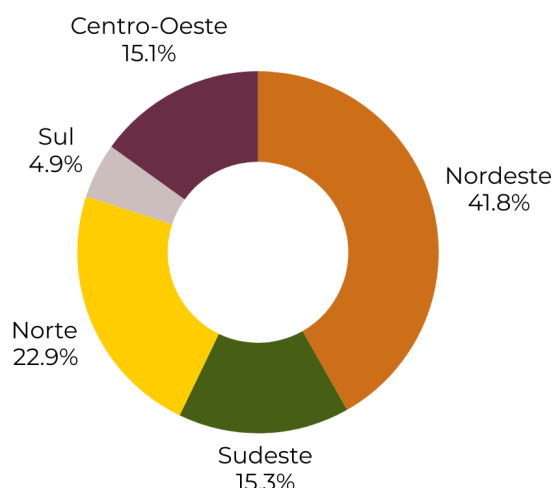
<sup>3</sup> Este dado censitário pode ser identificado e verificado por meio dos dados do Censo SUAS de 2023, disponíveis neste endereço: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/snas/vigilancia/index2.php>. Na planilha referente ao equipamento CRAS, foi realizado um filtro na variável *d70\_10\_Profissão* para identificar as/os profissionais de nível médio. Em seguida, aplicou-se o filtro na variável *d70\_15\_1bin\_PCF*, contabilizando 9.977 trabalhadoras/es que atuam no PIS/PCF como principal serviço ou atividade. Posteriormente, foi aplicado um filtro na variável *d70\_16\_2bin\_PCF*, que contabilizou 174 trabalhadoras/es que atuam no PIS/PCF como segundo serviço ou atividade. Assim, o total de trabalhadoras/es vinculados ao Programa foi de 10.174.

## Seção 1 - Dados sociodemográficos e educacionais

### Por Região

O gráfico apresentado ilustra a distribuição percentual das/os trabalhadoras/es de nível médio vinculados ao PIS/PCF em âmbito nacional, segmentada por região. Observa-se que a maior proporção de profissionais está localizada na região Nordeste, representando 41,8% do total, seguida pelas regiões Norte, com 22,9%, Centro-Oeste, com 15,1%, e Sudeste, com 15,3%. A região Sul registra a menor representatividade, com 4,9%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Região**



Quando comparamos os dados da pesquisa com os dados censitários do Censo SUAS 2023, observamos que a predominância da região Nordeste no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz é atribuída à maior cobertura do programa nessa região. Segundo o Censo SUAS, os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) do Nordeste são responsáveis por 26,5% da execução do programa em todo o país, refletindo um esforço significativo para atender às demandas locais, que frequentemente apresentam altos índices de vulnerabilidade social.

Ainda em comparação com os dados do Censo SUAS 2023, contudo focado no número de trabalhadoras/es por região, notamos que a região Nordeste mantém a maior proporção, com 72,2% no Censo contra 41,8% na pesquisa, o que indica uma discrepância considerável, provavelmente devido à maior cobertura do programa

nessa região. A região Norte, com 22,9% na pesquisa e 10,8% no Censo, também apresenta uma variação importante, o que pode ser explicado pela maior representatividade ou pela amostra da pesquisa em relação à realidade censitária. Já as regiões Sudeste e Centro-Oeste mostram uma representatividade mais equilibrada nas duas fontes, mas o Sul continua sendo a região com a menor participação em ambas as fontes, o que pode refletir uma menor necessidade ou uma implementação mais recente do programa.

### **Por Estado**

O gráfico apresentado ilustra a distribuição dos trabalhadoras/es de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) por estado, oferecendo uma visão detalhada sobre a representatividade do programa em diversas regiões do território nacional. Observa-se que São Paulo lidera a participação, com 10,7%, seguido por estados do Nordeste, como Ceará, Bahia e Amazonas, que apresentam índices próximos a 9,8% a 9,9%. Em contraste, alguns estados, como Acre, Amapá, Roraima e Santa Catarina, não registraram a presença de trabalhadoras/es do PIS/PCF nesta amostra.

A análise comparativa entre os dados do gráfico e os dados censitários do Censo SUAS 2023 revela semelhanças, mas também aponta diferenças significativas. Essas divergências podem sugerir variações no método de coleta de dados e nas diferenças no alcance da mobilização dos estados para a participação nesta pesquisa<sup>4</sup>.

A maior concentração de profissionais de nível médio dedicados ao PIS/PCF, de acordo com esta amostragem, encontra-se nos estados de São Paulo (10,7%), Ceará (9,9%), Amazonas (9,8%) e Bahia (9,7%). Esta distribuição reflete, em parte, a mesma configuração regional observada nos dados censitários, que indicam que os estados do Ceará, Maranhão e Bahia concentram o maior número dessas/es profissionais.

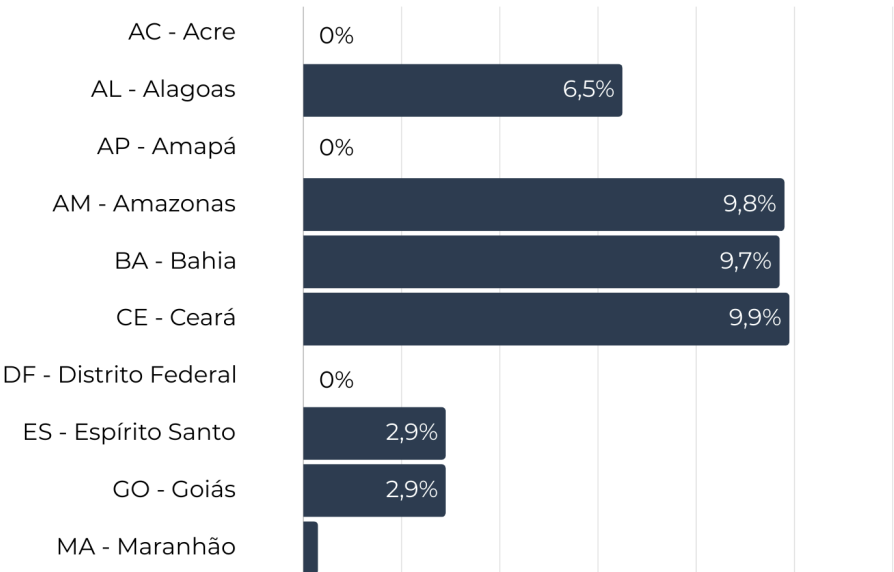
---

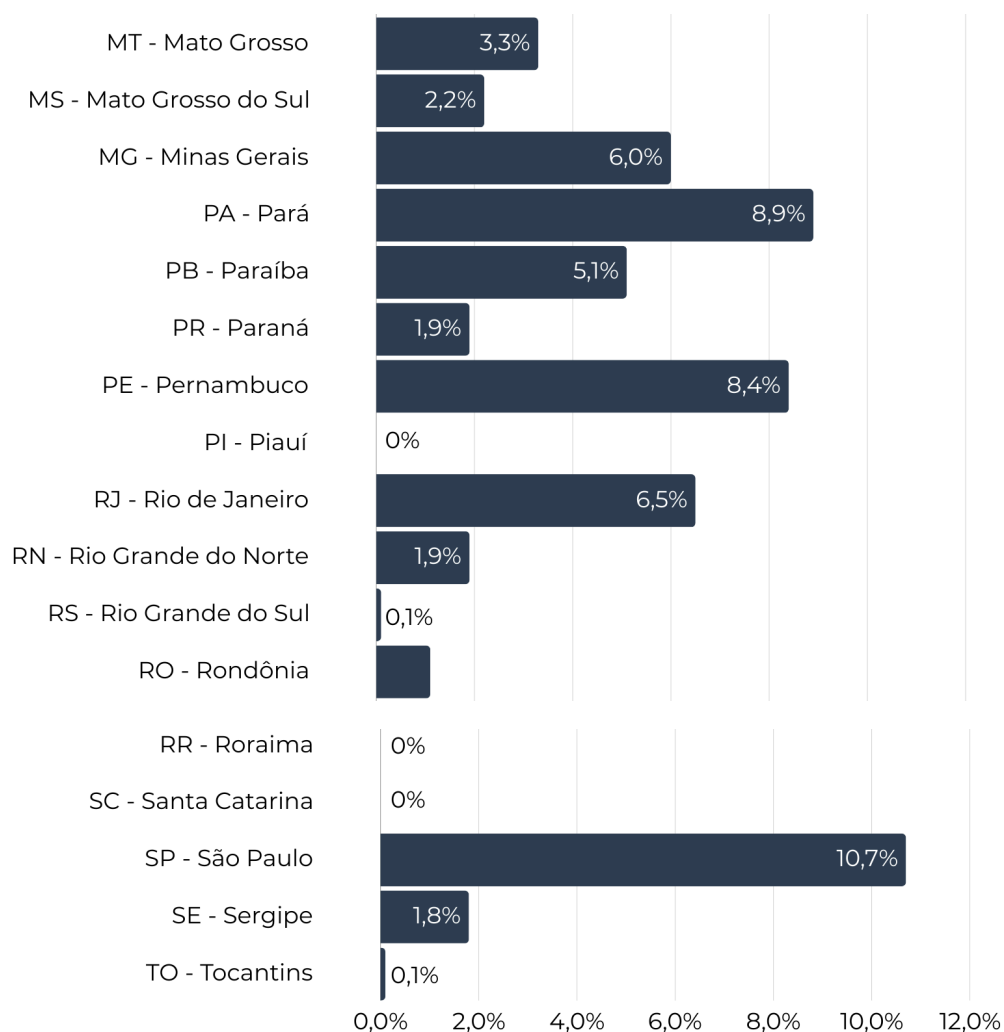
<sup>4</sup> Vale ressaltar que esta pesquisa utilizou um método de captação de dados por meio de um formulário online de resposta espontânea, o qual dependia do processo de divulgação e mobilização de parceiros, como a SNAS e as gestões estaduais de educação permanente. Dessa forma, a amostragem foi diretamente impactada por esses fatores de mobilização, interesse e disponibilidade dos profissionais em responder ao formulário.

Sugere-se relevante investigar o processo de implementação do programa na região Nordeste e nos estados com maior concentração de profissionais, a fim de analisar a demanda inicial apresentada pelo programa, avaliar a existência de incentivos estaduais para a adesão dos municípios dessas regiões e monitorar os indicadores de resultados do programa tendo em vista que cerca de metade das/os profissionais de nível médio que atuam no PIS/PCF estão alocados nesta região (48% nesta amostragem e 72% segundo os dados censitários).

Por outro lado, os estados com baixa representatividade na amostra, como Acre, Roraima e Santa Catarina, também apresentam índices reduzidos no Censo SUAS. Nesse contexto, é importante investigar o processo de implementação do programa nesses estados e municípios, verificar se houve adesão, e compreender se há demanda expressa para a implementação do programa nessas localidades.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Estado**



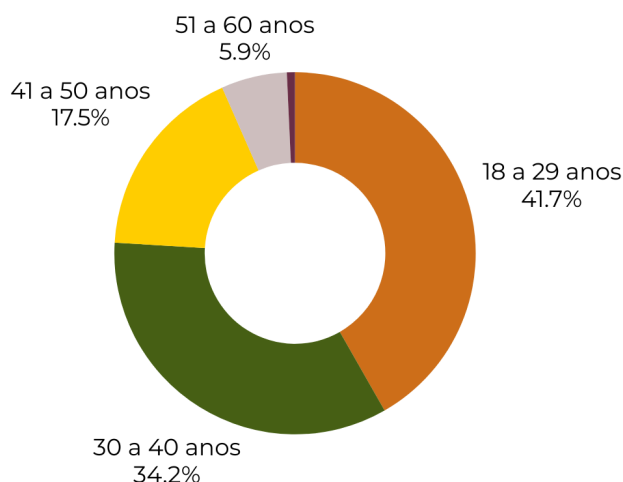


## Por Idade

O gráfico apresentado ilustra a distribuição etária das/os trabalhadoras/es de nível médio que atuam no PIS/PCF, destacando a predominância de profissionais mais jovens. A maior concentração encontra-se na faixa etária de 18 a 29 anos, representando 41,7% do total. Em seguida, observa-se que 34,2% dos trabalhadoras/es situam-se entre 30 e 40 anos, enquanto as faixas de 41 a 50 anos e 51 a 60 anos representam, respectivamente, 17,5% e 5,9% da amostra.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Os dados censitários revelam uma distribuição etária muito semelhante à amostra alcançada nesta pesquisa. A maior parte dos trabalhadoras/es está na faixa etária de 18 a 29 anos, com 44,9%, seguida pela faixa de 30 a 40 anos, que corresponde a 34,2%. As faixas etárias de 41 a 50 anos e 51 a 60 anos representam, respectivamente, 15,4% e 4,4%. (Censo SUAS, 2023)

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Idade**



Este cenário revela um perfil predominante de profissionais mais jovens, com a maior concentração na faixa etária de 18 a 29 anos (41,7%). Essa faixa etária é seguida pela de 30 a 40 anos, com 34,2%. Juntas, essas duas faixas representam 75,9% do total de trabalhadoras/es, indicando que o programa é amplamente constituído por profissionais jovens, possivelmente mais adaptáveis às demandas dinâmicas e aos desafios da atuação.

A faixa etária de 41 a 50 anos, com 17,5%, tem uma representatividade considerável, sugerindo que uma parcela significativa de trabalhadoras/es de nível médio tem alguma experiência ou estabilidade no campo da assistência social. No entanto, as faixas etárias mais avançadas, como 51 a 60 anos (5,9%) e mais de 60 anos (0,6%), apresentam uma presença muito reduzida, o que pode sugerir alguns desafios em relação à retenção de trabalhadoras/es mais velhos ou à adesão de profissionais mais experientes ao programa.

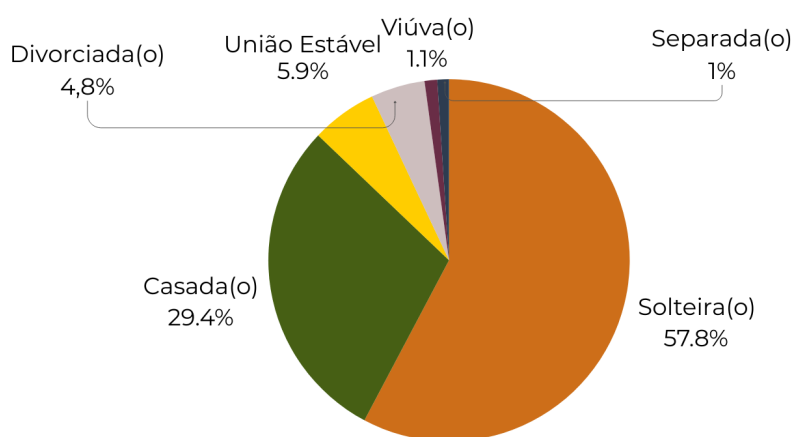
Essa distribuição etária pode refletir diferentes fatores, como a preferência por jovens para cargos temporários ou a maior disponibilidade e flexibilidade dessas/es profissionais em atuar em programas como o PIS/PCF. A baixa representação nas faixas etárias mais avançadas pode também estar associada a questões de rotatividade, um aspecto frequentemente observado em programas com natureza temporária ou contratos de curto prazo.

Além disso, a falta de representatividade significativa nas faixas etárias mais altas sugere uma possível lacuna em termos de diversidade etária entre os trabalhadoras/es, o que pode impactar a abordagem e a continuidade do atendimento, uma vez que profissionais mais experientes podem trazer um olhar mais consolidado e uma perspectiva diferente, enriquecendo o trabalho de visita domiciliar, por exemplo.

### Por Estado Civil

O gráfico apresentado descreve a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF), considerando o estado civil. Os dados revelam que a maioria dos profissionais é solteira/o, correspondendo a 57,8% do total. Em seguida, observa-se que 29,4% das/os trabalhadoras/es são casadas/os, enquanto os demais estados civis apresentam percentuais significativamente menores: 5,9% estão em união estável, 4,8% são divorciadas/os, 1,1% são viúvas/os, e apenas 1% encontram-se separadas/os.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Estado Civil**



A distribuição do estado civil das/os trabalhadoras/es do PIS/PCF apresenta algumas semelhanças e diferenças em relação à realidade sociodemográfica do Brasil, conforme os dados do Censo 2022 do IBGE<sup>6</sup>. No Brasil, aproximadamente 50,2% da população é composta por solteiros(as), enquanto no PIS/PCF essa proporção é maior, com 57,8% dos trabalhadoras/es se declarando solteiros. Isso sugere que o

<sup>6</sup> O quesito Estado Civil não é contemplado no Censo SUAS.

programa atrai um número maior de profissionais jovens ou pessoas sem responsabilidades familiares, que buscam maior flexibilidade para se dedicar ao trabalho.

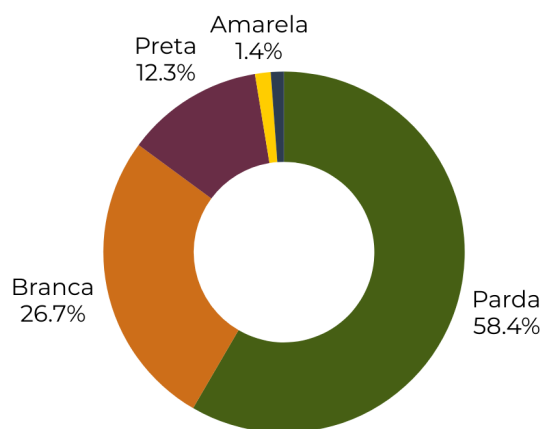
Quanto aos casados(as), a população brasileira é composta por cerca de 40,4% dessa categoria, enquanto no PIS/PCF esse número é significativamente inferior, com 29,4% dos trabalhadoras/es casados. Isso pode indicar que o programa tem uma adesão maior entre profissionais solteiros do que entre aquelas/es formalmente casados. Em relação à união estável, que representa cerca de 8,2% da população brasileira, os trabalhadoras/es do PIS/PCF se distribuem com 5,9% nessa categoria, apresentando uma diferença pequena em comparação com a média nacional. A proporção de divorciados(as) no Brasil é de aproximadamente 11,2%, enquanto no PIS/PCF essa porcentagem é muito menor, de 4,8%. Essa diferença pode estar relacionada ao perfil predominantemente jovem das/os trabalhadoras/es do programa.

### **Por Raça/Cor**

O gráfico apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF por raça/cor. Os dados indicam que a maior parte dessas/es profissionais se identifica como parda, representando 58,4% do total. Em seguida, trabalhadoras/es que se autodeclaram brancos correspondem a 26,7%, enquanto 12,3% se identificam como pretos. A proporção de trabalhadoras/es que se declaram amarelos é significativamente menor, alcançando apenas 1,4%.



**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Raça/Cor**



A distribuição racial dos trabalhadoras/es do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) apresenta algumas diferenças quando comparada ao perfil sociodemográfico do Brasil segundo o Censo IBGE 2022<sup>7</sup>.

No PIS/PCF, a maior parte dos trabalhadoras/es se identifica como parda, com 58,4%, o que representa uma proporção consideravelmente maior do que a média nacional de 43,1%. Em contrapartida, a proporção de trabalhadoras/es brancos no PIS/PCF é de 26,7%, significativamente menor do que a média nacional de 45,1%. A categoria preta no PIS/PCF corresponde a 12,3% dos trabalhadoras/es, o que é superior à média nacional de 9,1%. Já os trabalhadoras/es amarelos no PIS/PCF representam 1,4%, um número ligeiramente superior à média nacional de 1,1%.

A distribuição racial no PIS/PCF revela uma maior representatividade de trabalhadoras/es pardos e pretos em comparação com o perfil sociodemográfico brasileiro. Isso demonstra que o programa tem sido mais acessível a grupos raciais historicamente marginalizados, como negros e pardos, refletindo uma política de maior inclusão e diversidade nas áreas de assistência social.

### **Por Sexo**

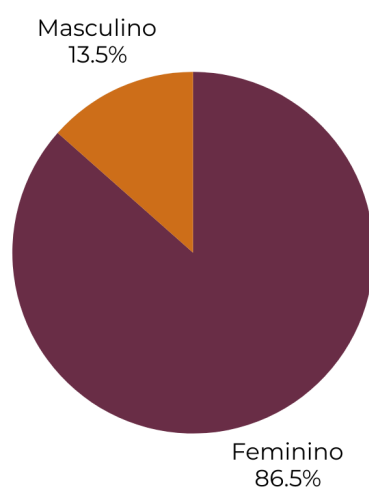
O gráfico apresentado revela que a maioria das/os trabalhadoras/es é do sexo feminino, representando 86,5% da amostra, enquanto 13,5% são do sexo masculino.

<sup>7</sup> O quesito Raça/Cor não é contemplado no Censo SUAS.

Esses dados indicam uma forte predominância do sexo feminino no programa, refletindo uma tendência comum em áreas da assistência social, saúde e educação, onde as mulheres frequentemente ocupam a maioria das vagas devido à histórica feminização dessas profissões.

De acordo com os dados do Censo SUAS 2023, a distribuição de sexo naquelas/es que atuam no PIS/PCF também revela uma predominância feminina, com as mulheres representando cerca de 85% dos trabalhadoras/es, o que confirma uma tendência semelhante à observada na amostragem desta pesquisa. A pequena representação masculina, com 13,5% no PIS/PCF, também é compatível com o perfil de outros programas de assistência social, onde os homens são tradicionalmente menos presentes, possivelmente devido a estigmas sociais e de gênero que associam o cuidado e a educação a funções femininas.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Sexo**



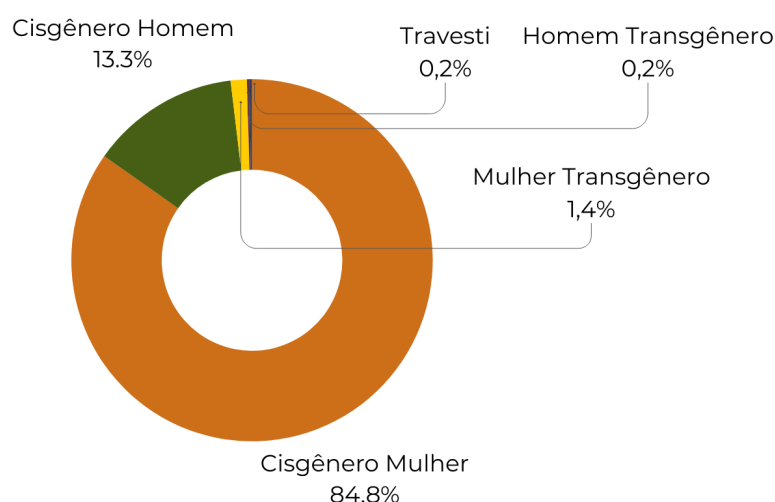
Essa predominância de mulheres pode refletir o papel central que elas desempenham em políticas públicas de assistência social, que incluem não apenas a execução de atividades de cuidado, mas também a articulação com as famílias. A maior participação feminina pode estar relacionada à identificação das mulheres com as áreas de cuidado e promoção da infância, além de políticas de incentivo e acolhimento ao público feminino em espaços de trabalho mais afetivos e comunitários.

Em termos de oportunidades e desafios, a predominância feminina nos programas de assistência social pode ser vista como um reflexo das desigualdades de gênero ainda presentes nas profissões de cuidado. Isso pode gerar um impacto nas dinâmicas de trabalho e em como as políticas são moldadas para responder a essas desigualdades, necessitando de ações específicas para promover a diversidade de gênero nas equipes de trabalho, para que se abram novas perspectivas e se minimizem os estereótipos que limitam a participação masculina em tais áreas.

### Por Gênero

O gráfico apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF de acordo com a identidade de gênero. A maioria significativa, correspondente a 84,8%, se identifica como mulher cisgênero, enquanto 13,3% se identificam como homem cisgênero. Representando uma minoria, 1,4% das trabalhadoras são mulheres transgênero, seguidas por proporções igualmente pequenas de 0,2% para homens transgêneros e travestis. Esses dados refletem a predominância de mulheres cisgênero no quadro de profissionais do programa, com uma presença minoritária, mas existente, de pessoas transgênero, apontando para alguma diversidade de gênero no perfil dos trabalhadoras/es.

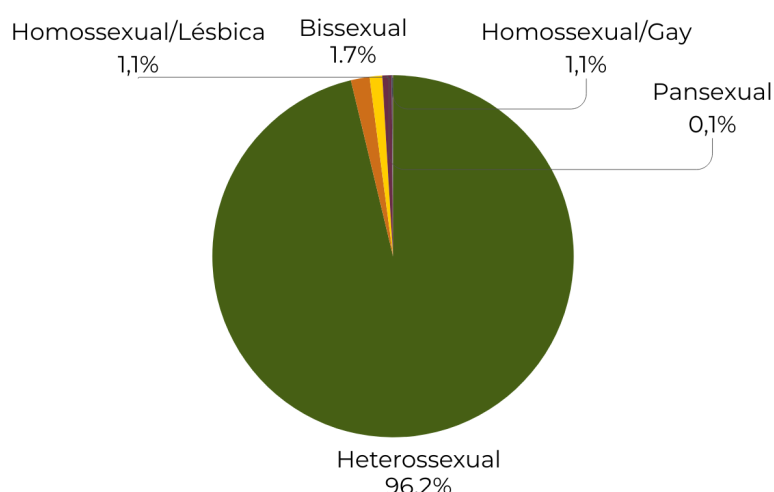
**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Identidade de Gênero**



## Por Orientação Sexual

O gráfico apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF de acordo com a orientação sexual. A grande maioria das/os profissionais se identifica como heterossexuais, representando 96,2% da amostra. Outras orientações sexuais estão presentes em proporções significativamente menores, como bissexuais (1,7%), homossexuais/gays (1,1%), homossexuais/lésbicas (1,1%) e pansexuais (0,1%). Esses dados apontam para uma homogeneidade considerável em relação à orientação sexual predominante no grupo de trabalhadoras/es do programa. A inclusão de categorias menos representadas no levantamento reforça a necessidade de ações que promovam visibilidade e inclusão de diferentes orientações sexuais no ambiente profissional.

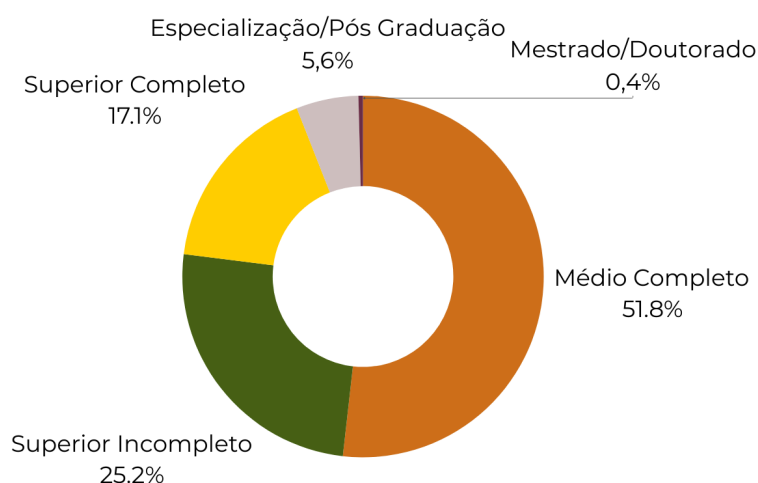
**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Orientação Sexual**



## Por Escolaridade

O gráfico apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) de acordo com o nível de escolaridade. A maioria dos respondentes possui o ensino médio completo, correspondendo a 51,8% da amostra. Em seguida, observa-se que 25,2% possuem ensino superior incompleto, enquanto 17,1% já concluíram o ensino superior. Um número menor de profissionais, representando 5,6%, possui especialização ou pós-graduação, e apenas 0,4% possui mestrado ou doutorado.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Escolaridade**



A análise dos dados mostra que o perfil educacional das trabalhadoras/es do PIS/PCF segue a tendência observada no Censo SUAS, com a maioria tendo ensino médio completo e uma boa parcela buscando qualificação superior ou que já atingiu níveis mais avançados de escolaridade, o que pode refletir o interesse dessas/es trabalhadoras/es em aprimorar suas competências acadêmicas e profissionais.

De acordo com os grupos focais realizados, a maioria das/os profissionais de nível médio do programa (visitadoras/es), possui ensino médio completo, refletindo o perfil encontrado no PIS/PCF e no Censo SUAS. Além disso, muitas participantes dos grupos focais mencionaram interesse em cursos de graduação e especialização, como o curso de Serviço Social e Pedagogia, evidenciando uma busca por qualificação adicional. Embora o cargo de visitador exija apenas nível médio, muitas/os trabalhadoras/es buscam melhorar sua formação.

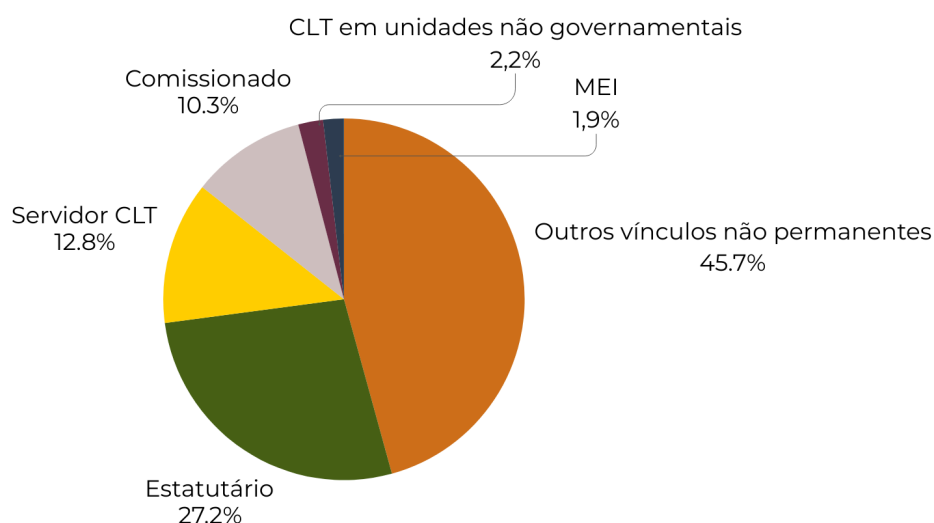
## **Seção 2 - Dados Profissionais**

### **Por Vínculo Empregatício**

O gráfico demonstra a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) de acordo com o tipo de vínculo empregatício estabelecido com o Sistema Único de Assistência Social (SUAS). A maior parcela, representando 45,7%, possui vínculos considerados não permanentes, evidenciando a prevalência de relações de trabalho temporárias ou

precarizadas no programa. O regime estatutário é o segundo mais frequente, abrangendo 27,2% dos profissionais, seguido por servidores contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com 12,8%. Em proporções menores, 10,3% exercem funções em cargos comissionados, enquanto 2,2% são trabalhadoras/es vinculados a unidades não governamentais sob o regime CLT. Por fim, apenas 1,9% se identificam como microempreendedores individuais (MEI).

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Tipo de Vínculo Empregatício com o SUAS**



Os dados do Censo SUAS de 2023 apresentam categorias um pouco mais específicas<sup>8</sup>, mas também revelam um número alarmante de servidores em contratos temporários, com 70% categorizados como “servidor temporário” e outros 15% como “outro vínculo não permanente.” As demais categorias apresentadas no Censo SUAS refletem porcentagens inferiores a 10%. Esses dados reforçam a predominância de relações de trabalho temporárias e precárias no PIS/PCF.

Apesar da Resolução CNAS nº 09/2014 reconhecer e valorizar formalmente os profissionais de nível médio, a implementação de políticas efetivas para garantir vínculos permanentes e estáveis ainda se configura como um desafio significativo. Os vínculos precários expõem os trabalhadoras/es a condições adversas, como alta

<sup>8</sup> Distribuição dos profissionais do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF) por tipo de vínculo empregatício, segundo o Censo SUAS 2023: Servidor Temporário (70,6%), Outro vínculo não permanente (15,1%), Comissionado (5,9%), Servidor Estatutário (2,9%), Terceirizado (1,9%), Empregado Público Celetista - CLT (1,5%), Trabalhador de Empresa/Cooperativa/Entidade Prestadora de Serviços (1,4%), Sem Vínculo (0,7%) e Voluntário (0,03%).

rotatividade, instabilidade laboral e dificuldades em acessar capacitação e direitos trabalhistas. Esse cenário é amplamente discutido na literatura, especialmente na NOB-RH/SUAS (2006) e na Política Nacional de Educação Permanente (PNEP-SUAS, 2013), que destacam a necessidade de despreciação e valorização dos profissionais de nível médio (BRASIL, 2006, 2013).

Os desafios relacionados ao vínculo empregatício dessas/es profissionais refletem questões históricas e estruturais que afetam tanto as condições de trabalho quanto a qualidade dos serviços oferecidos. Um dos principais desafios é a precarização dos vínculos, evidenciada pelos altos índices de contratos temporários (70,6%, segundo o Censo SUAS 2023). Essa situação gera instabilidade, dificultando a construção de carreiras sólidas e a retenção de talentos, além de contribuir para a alta rotatividade de profissionais, que prejudica a continuidade do atendimento às famílias e comunidades. Os trabalhadoras/es com vínculos temporários também enfrentam condições de trabalho inadequadas, com acesso limitado a benefícios trabalhistas, como férias remuneradas e previdência, o que impacta negativamente seu bem-estar e desempenho.

Outro ponto crítico é a falta de investimento em capacitação contínua para essas/es profissionais, agravada pela precariedade dos vínculos empregatícios. A ausência de programas consistentes de formação, como os previstos na Política Nacional de Educação Permanente (PNEP-SUAS, 2013), dificulta a execução eficiente das funções atribuídas aos trabalhadoras/es de nível médio, especialmente em contextos desafiadores. Além disso, a sobreposição de funções é um problema recorrente, pois muitos profissionais acabam desempenhando atividades administrativas e técnicas que vão além de suas atribuições originais, em virtude da falta de pessoal e recursos.

A desvalorização profissional também é evidente, manifestando-se por meio de salários baixos, ausência de planos de carreira e falta de reconhecimento institucional. De acordo com Raichelis (2011), essa desvalorização não é apenas econômica, mas também simbólica, refletindo a pouca atenção dada à importância do papel dessas/es profissionais no SUAS. A terceirização e a informalidade, práticas comuns no sistema, agravam ainda mais a precarização, criando um cenário no qual

os trabalhadoras/es assumem responsabilidades como autônomos, mas sem as proteções de um vínculo formal.

Os impactos da precarização no âmbito dos serviços socioassistenciais são profundos, afetando diretamente sua qualidade e eficiência. A alta rotatividade de profissionais compromete a continuidade no acompanhamento de famílias e usuários, dificultando a construção de vínculos de confiança e a efetividade das ações promovidas pelo SUAS, como no caso do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz. Sem estabilidade empregatícia e capacitação adequada, a qualidade do atendimento é severamente comprometida, em desacordo com as diretrizes estabelecidas pela Resolução CNAS nº 09/2014, que ressalta a relevância dos profissionais de nível médio nas equipes de referência.

Adicionalmente, o fato de o Programa Primeira Infância ser estruturado como um programa e não como um serviço continuado e tipificado agrava a precarização das condições de trabalho. Essa característica dificulta a garantia de profissionais concursados e devidamente capacitados, comprometendo a continuidade das ações e a institucionalidade política na gestão pública. A ausência de estabilidade e de mecanismos sólidos de formação permanente enfraquece o impacto das políticas públicas no atendimento à população.

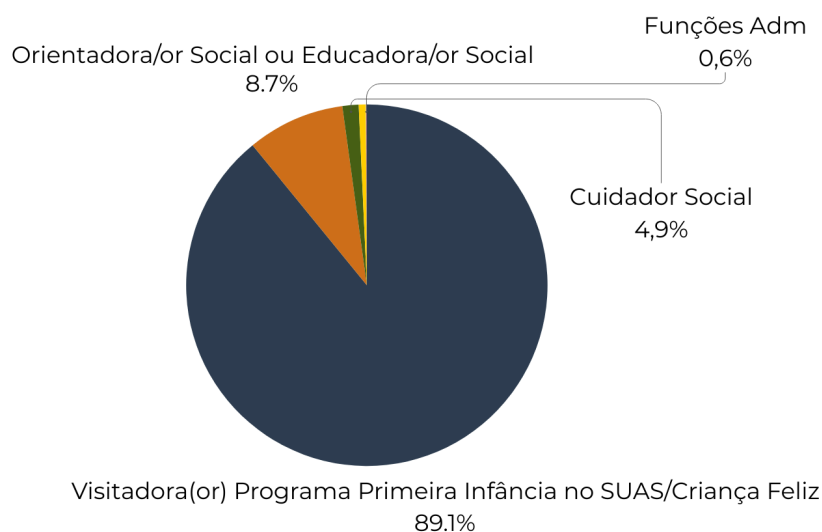
Portanto, essa problemática deve ser considerada no processo de reordenamento do Programa, com vistas a assegurar maior estabilidade, valorização e qualificação dos trabalhadores, garantindo o cumprimento das diretrizes do SUAS e o fortalecimento dos serviços prestados.

### **Por Cargo/Função no SUAS**

Este conjunto de dados apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF por Cargo/Função. O maior grupo é composto por Visitadoras/es, correspondendo a 89,1% do total. Orientadoras/es ou Educadoras/es Sociais equivalem a 8,7%. A função de Cuidadoras/es Sociais representa 1,4%. Funções administrativas correspondem a 0,6%.



**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Cargo/Função no SUAS**



O gráfico destaca que a maioria expressiva, equivalente a 89,1%, ocupa a função de visitadora/or. Tal fato evidencia a centralidade desse cargo na execução das ações do programa, uma vez que as/os visitadoras/es são responsáveis pela principal atividade do PIS/PCF: as visitas domiciliares. Essas/es profissionais desempenham um papel essencial na mediação entre as famílias atendidas e os serviços socioassistenciais, sendo fundamentais para a implementação efetiva das políticas públicas voltadas à primeira infância, sobretudo em contextos de vulnerabilidade social.

As demais funções apresentadas no gráfico incluem orientadores(as) sociais ou educadores(as) sociais (8,7%), cuidadores(as) sociais (4,9%) e, em menor proporção, profissionais alocados em funções administrativas (0,6%). A existência dessas categorias pode ser explicada por variações nas nomenclaturas dos cargos entre os municípios, especialmente naquelas/es que realizam concursos públicos ou que possuem vínculos empregatícios mais estáveis, como os regimes CLT ou estatutário. Tais diferenças refletem as especificidades de organização administrativa em nível municipal.

A predominância do cargo de visitador(a) demonstra a relevância estratégica dessa função para a operacionalização cotidiana do programa. A execução das visitas domiciliares, que constitui o núcleo das atividades do PIS/PCF, evidencia a necessidade de atenção especial às condições de trabalho dessas/es profissionais,

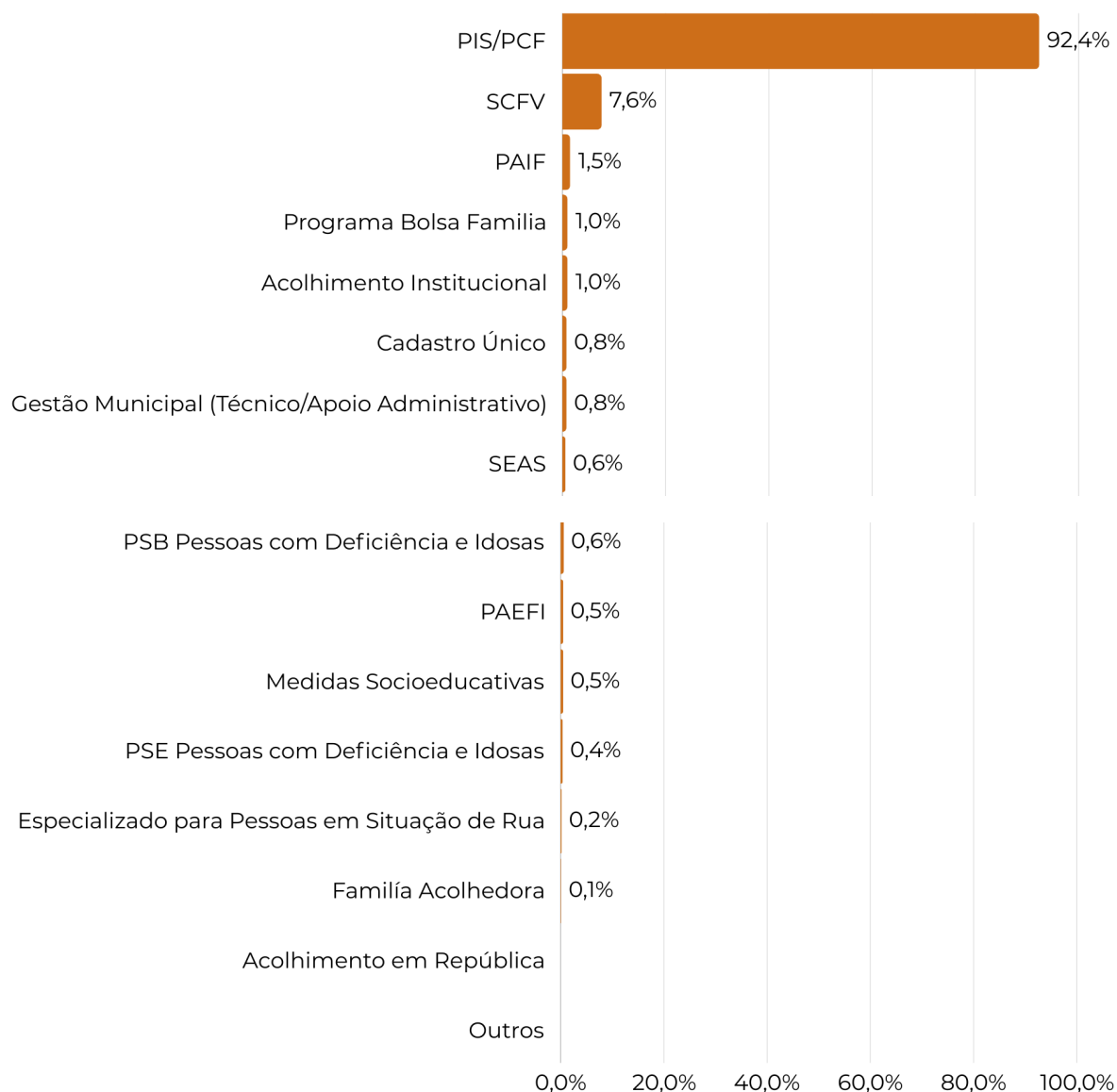
incluindo a garantia de formação continuada, estabilidade laboral e condições adequadas para a realização de suas atividades. As demais funções, embora menos representativas em número, complementam as ações desenvolvidas no âmbito do programa, contribuindo para sua eficácia e abrangência.

### **Por Serviço/Programa que atua**

O gráfico abaixo reforça que os profissionais do PIS/PCF (92,4% desta amostragem) atuam no programa como atuação principal. Os demais serviços e programas apresentados no gráfico, quando somados, correspondem a 15% de toda a amostra. Essa proporção está em conformidade com os dados do Censo SUAS de 2023, que apontam a existência de profissionais atuando no PIS/PCF como uma atuação secundária.

Entre os serviços e programas adicionais, destacam-se o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), que concentra 7,6% dos profissionais, e o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), com 1,5%. Outros serviços, como o Bolsa Família, Acolhimento Institucional, Cadastro Único, e Gestão Municipal (apoio técnico ou administrativo), apresentam percentuais menores, variando entre 0,8% e 1%. Programas e serviços especializados, como medidas socioeducativas, PAEFI, PSB (Pessoas com Deficiência e Idosas), e atendimento a pessoas em situação de rua, possuem participações ainda mais reduzidas, geralmente abaixo de 0,6%.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Serviço/Programa que atua**

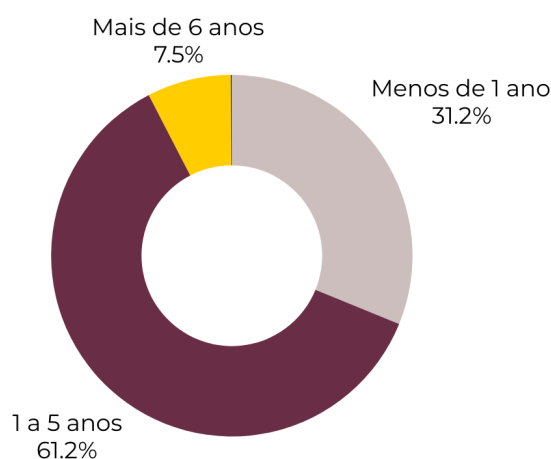


Essa distribuição reflete um cenário no qual os profissionais de nível médio vinculados ao PIS/PCF frequentemente acumulam funções em outros serviços e programas, sobretudo em municípios onde há menor quantidade de recursos humanos ou onde as atribuições são compartilhadas para atender demandas locais. Isso evidencia a flexibilidade e a multifuncionalidade exigidas dessas/es trabalhadoras/es, ao mesmo tempo em que aponta para a necessidade de maior organização e planejamento no uso de recursos humanos.

### Por Tempo de Serviço no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz

O gráfico apresenta a distribuição do tempo de serviço dos trabalhadores de nível médio no PIS/PCF. A maioria significativa das/os trabalhadoras/es, equivalente a 61,2%, possui entre 1 a 5 anos de serviço no programa. Uma parcela considerável, 31,2%, está no programa há menos de 1 ano, enquanto apenas 7,5% têm mais de 6 anos de atuação.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Tempo de Serviço no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**



A predominância de profissionais com até 5 anos de experiência demonstra a relevância de investimentos em capacitação continuada para esse grupo, a fim de consolidar competências e conhecimentos fundamentais às atividades do programa, como visitas domiciliares e acompanhamento integral às famílias. Por outro lado, a expressiva presença de profissionais com menos de 1 ano de serviço reforça a necessidade de estratégias de acolhimento e treinamento inicial mais robustos, assegurando uma transição eficiente para o trabalho no PIS/PCF.

O reduzido percentual de profissionais com mais de 6 anos evidencia a ausência de trajetórias mais duradouras no programa, o que pode ser explicado pela própria estruturação recente do PIS/PCF ou pela falta de políticas voltadas à estabilidade laboral, como vínculos permanentes e planos de carreira. Esse cenário limita a formação de equipes com maior capacidade de liderança e transmissão de

experiências acumuladas, essenciais para a continuidade e aprimoramento das práticas do programa.

Além disso, dados qualitativos provenientes de grupos focais corroboram essa análise. Os profissionais relataram desafios relacionados à instabilidade dos vínculos e às mudanças administrativas decorrentes de ciclos políticos, o que impacta diretamente na retenção de trabalhadores. Ao mesmo tempo, muitos apontaram a satisfação em atuar no programa devido ao impacto positivo nas famílias atendidas, o que indica um potencial significativo para retenção quando acompanhada por condições de trabalho mais favoráveis.

O gráfico evidencia um perfil de profissionais majoritariamente jovens em termos de tempo de serviço, com potencial para consolidação e crescimento no programa. No entanto, para maximizar esse potencial, é fundamental implementar estratégias que promovam a estabilidade dos vínculos empregatícios e a capacitação contínua, além de incentivar a permanência a longo prazo por meio de políticas estruturantes. Esses esforços são fundamentais para fortalecer o PIS/PCF e garantir a qualidade e a efetividade das ações junto às famílias atendidas.

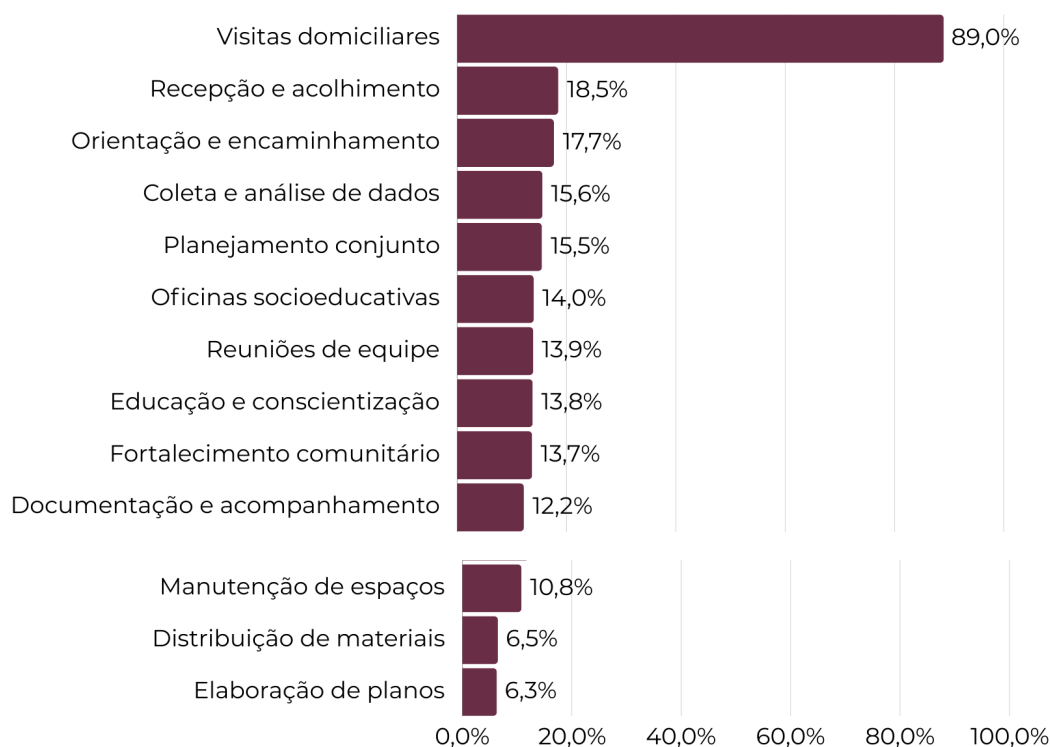
### **Por Principais Atividades que realiza**

O gráfico apresenta as principais atividades realizadas pelos profissionais de nível médio do PIS/PCF, abrangendo um volume maior de atividades do que aquelas específicas do programa. A atividade predominante é a realização de visitas domiciliares, que compreende 89% do total. Essa proporção aponta para a atividade principal do público em questão. Outras atividades também são desempenhadas por essas/es profissionais, ainda que em proporções significativamente menores. Entre elas, destacam-se recepção e acolhimento, com 18,5%; orientação e encaminhamento, representando 17,7%; coleta e análise de dados, com 15,6%; planejamento conjunto, responsável por 15,5%; e oficinas socioeducativas, que abrangem 14%. Além disso, atividades como reuniões de equipe (13,9%), educação e conscientização (13,8%), fortalecimento comunitário (13,7%) e documentação e acompanhamento (12,2%) aparecem em níveis intermediários. Já funções como manutenção de espaços (10,8%), distribuição de materiais (6,5%) e elaboração de

planos (6,3%) apresentam percentuais mais reduzidos, refletindo atribuições menos frequentes no cotidiano dessas/es trabalhadoras/es.

O gráfico evidencia a diversidade de atividades desempenhadas por essas/es profissionais, além das visitas domiciliares, que são majoritárias. Isso demonstra a multiplicidade de responsabilidades e a complexidade do trabalho desenvolvido no âmbito do PIS/PCF. Embora as visitas sejam a atividade principal, as atividades complementares, como acolhimento, orientação e planejamento, são fundamentais para a efetividade do programa, pois permitem um suporte integral às famílias atendidas. A ampla gama de funções também ressalta a importância de capacitação continuada e suporte técnico para essas/es profissionais, garantindo que todas as atividades sejam realizadas de forma eficaz e em conformidade com os objetivos do programa. Além disso, reforça-se a necessidade de estruturar adequadamente as equipes, para que possam atender às demandas complexas do PIS/PCF sem sobrecarga ou lacunas na execução das ações planejadas.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Principais Atividades** que realizam (*não específicas do Programa*)



### **Por Principais Atividades que realiza especificamente no PIS/PCF**

O gráfico apresenta as principais atividades específicas realizadas pelas/os profissionais de nível médio do PIS/PCF. A análise evidencia que a atividade predominante é a realização de visitas domiciliares periódicas, desempenhada por 77,6% dos profissionais, reforçando o papel central dessa prática no acompanhamento das famílias. As visitas domiciliares são essenciais para o monitoramento contínuo, fortalecimento de vínculos e suporte às famílias em situação de vulnerabilidade.

Outras atividades também apresentam destaque significativo, como atividades lúdicas, realizadas por 65,2% dos profissionais, as quais são fundamentais para promover o desenvolvimento integral das crianças e a interação familiar. O fortalecimento de laços e o incentivo aos cuidadores aparecem com 55,9% e 55,5%, respectivamente, ressaltando a importância do apoio psicossocial e da valorização do papel das/os cuidadoras/es no ambiente familiar.

Orientações gerais são realizadas por 52,3% dos profissionais, sendo uma atividade transversal que auxilia as famílias na resolução de problemas e no acesso a direitos. O desenvolvimento familiar e os registros domiciliares apresentam percentuais próximos (49,4% e 49,2%, respectivamente), indicando um esforço das/os trabalhadoras/es em documentar as condições das famílias e planejar intervenções personalizadas.

Atividades relacionadas a necessidades específicas, desempenhadas por 45,7% dos profissionais, destacam a abordagem diferenciada para atender famílias com demandas singulares. Já a integração intersetorial, realizada por 35,4% dos trabalhadoras/es, reflete o esforço de articulação entre diferentes políticas públicas e serviços, promovendo uma resposta mais ampla e integrada às necessidades das famílias.

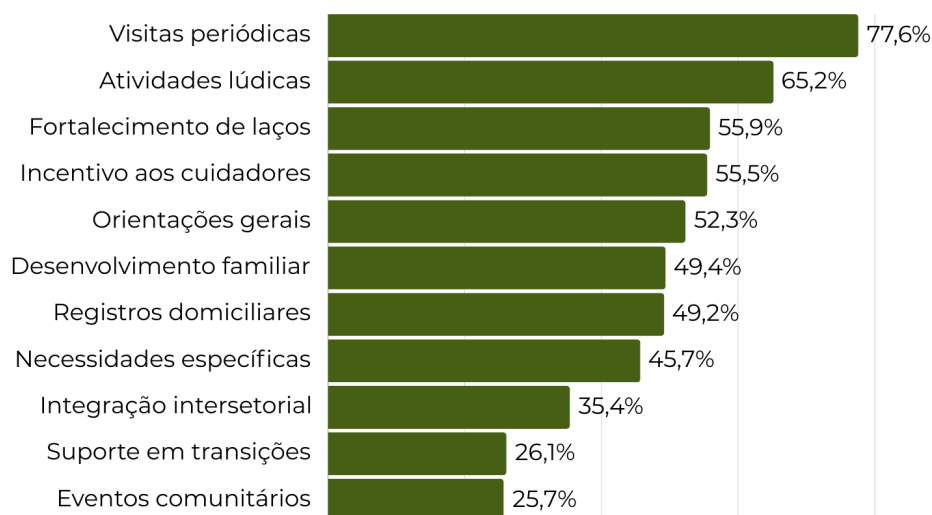
Atividades menos frequentes, como suporte em momentos de transição, como a chegada de um novo irmão, entrada na creche ou escola, ou mudança de residência (26,1%) e participar da organização e realização de eventos e atividades comunitárias

(25,7%), indicam ações pontuais, mas ainda relevantes para fortalecer as redes de apoio e promover a inclusão comunitária.

As atividades destacadas no gráfico refletem a multifuncionalidade dos profissionais de nível médio no PIS/PCF e a centralidade do acompanhamento personalizado às famílias, especialmente por meio das visitas domiciliares. A presença significativa de atividades como fortalecimento de laços, incentivo aos cuidadores e orientações gerais evidencia a dimensão relacional e educativa do trabalho, fundamental para o sucesso do programa.

Atividades como integração intersetorial e suporte em transições indicam a necessidade de uma articulação mais ampla com outras políticas públicas e serviços, embora sua realização por uma menor proporção de profissionais possa apontar desafios na implementação. Além disso, a realização de eventos comunitários, ainda que menos frequente, é um indicativo da tentativa de promover a inclusão social e fortalecer vínculos comunitários.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Principais Atividades específicas do Programa** que realizam



O gráfico destaca que, apesar da predominância da atividade central sendo a visita domiciliar, há um esforço para diversificar as ações realizadas no âmbito do programa, o que é fundamental para atender às demandas complexas das famílias. No entanto, a análise sugere a importância de capacitações direcionadas para



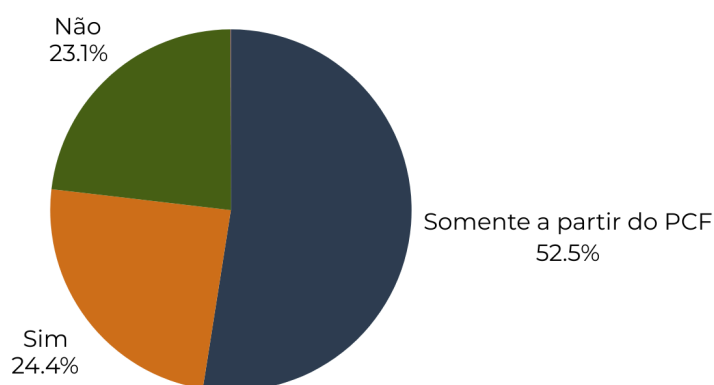
fortalecer as atividades menos frequentes, mas igualmente relevantes, como oferecer suporte em momentos de transição, como a chegada de um novo irmão, entrada na creche ou escola, ou mudança de residência e/ou participar da organização e realização de eventos e atividades comunitárias, promovendo maior equilíbrio e abrangência nas práticas do PIS/PCF.

### **Por Experiência Prévia com o Público 0 a 6 anos**

O gráfico abaixo ilustra a experiência prévia das/os profissionais de nível médio do PIS/PCF com o público de 0 a 6 anos antes de ingressarem no programa. Os dados mostram que 52,5% dos profissionais começaram a atuar com esse público exclusivamente a partir de sua participação no PIS/PCF, enquanto 24,4% já possuíam experiência anterior com essa faixa etária, e 23,1% não possuem experiência prévia.

Essa distribuição revela que o perfil das/os trabalhadoras/es do programa inclui uma parcela significativa com razoável experiência anterior no atendimento ao público de 0 a 6 anos, representada por 24,4% dos profissionais. Esse grupo traz conhecimentos prévios que podem ser considerados valiosos para as atividades do programa, como práticas de estímulo ao desenvolvimento infantil, compreensão das necessidades da primeira infância e interação com as famílias.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **que já tinham atuado com o público de 0 a 6 anos**



Por outro lado, o fato de 52,5% dos profissionais terem iniciado sua atuação com esse público a partir do PIS/PCF indica que o programa também tem um papel importante na introdução de novas/os trabalhadoras/es ao trabalho com a primeira

infância. Isso reforça a necessidade de investimentos em capacitação e formação continuada para garantir que todas/os as/os profissionais, independentemente de sua experiência prévia, possam desenvolver as habilidades necessárias para um acompanhamento qualificado.

Adicionalmente, as/os 23,1% que declararam não possuir experiência prévia destacam a diversidade do perfil das/os trabalhadoras/es no programa, o que pode trazer desafios em termos de adaptação e treinamento. Essa composição diversificada exige que o PIS/PCF mantenha estratégias consistentes de acolhimento e formação, a fim de garantir a padronização da qualidade no atendimento e a efetividade das ações desenvolvidas.

Em suma, o gráfico demonstra que, embora o programa conte com um grupo relevante de profissionais experientes, há um número expressivo de trabalhadoras/es que ingressaram no atendimento à primeira infância por meio do PIS/PCF. Essa dinâmica reforça a importância do programa tanto na capacitação de novos profissionais quanto no fortalecimento das competências dos que já possuem experiência prévia.

### **Pelos Serviços/Programas que já atuaram com o público de 0 a 6 anos**

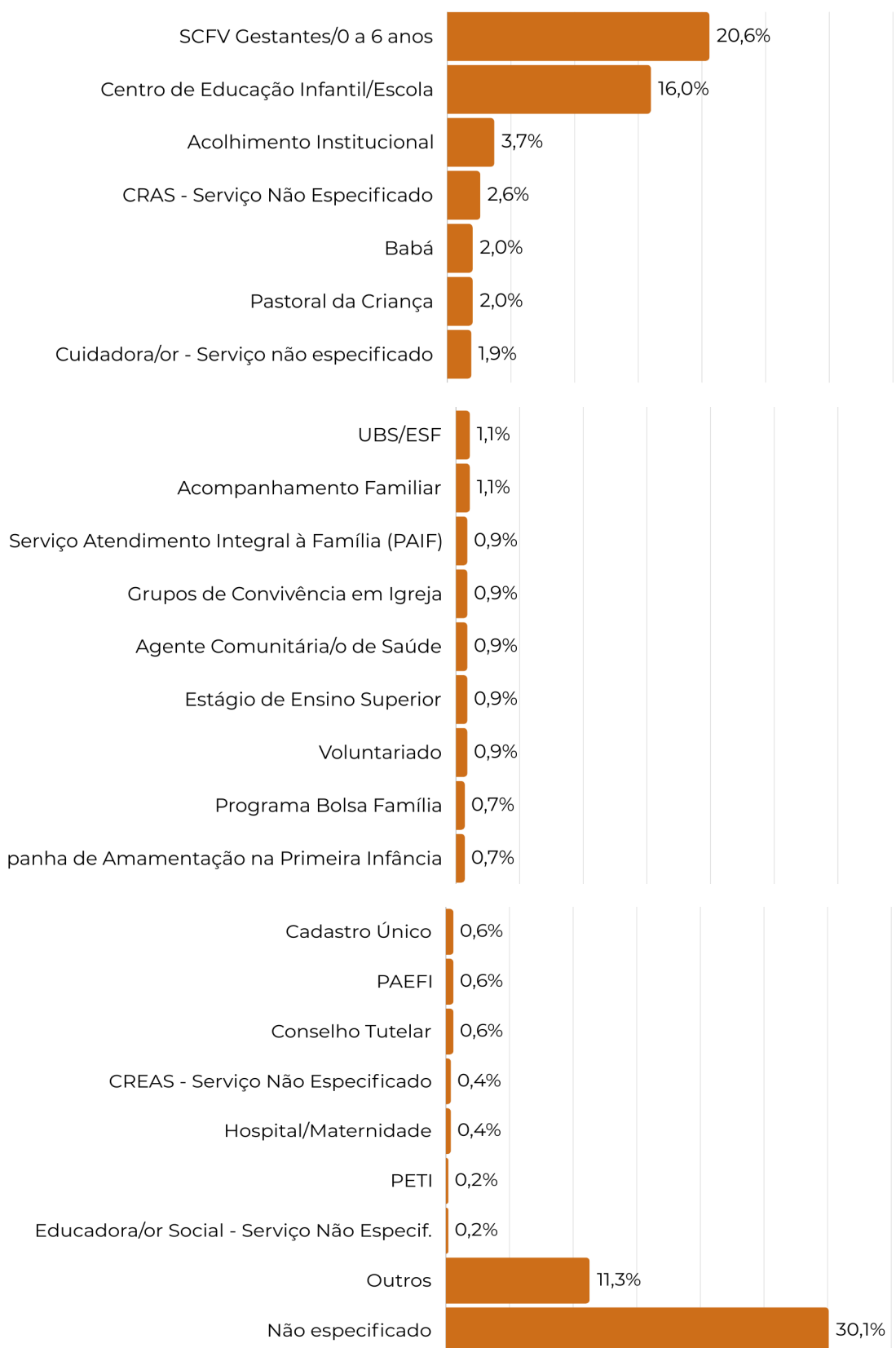
O gráfico apresenta os serviços e programas nos quais os profissionais de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS (PIS/PCF) já atuaram com o público de 0 a 6 anos. Dentre as experiências relatadas, destaca-se o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) voltado a gestantes e crianças de 0 a 6 anos, que é a principal experiência prévia dessas/es profissionais, abrangendo 20,6% da amostra. Essa participação significativa no SCFV evidencia a relevância desse serviço no preparo dos trabalhadoras/es para o atendimento às demandas específicas da primeira infância, especialmente no âmbito do SUAS.

Outro destaque significativo é a experiência em Centros de Educação Infantil/Escolas, que reúne 16% das/os profissionais, demonstrando que a atuação em ambientes educativos também contribui de forma expressiva para a formação e prática prévia no trabalho com crianças de 0 a 6 anos. Esses contextos são

especialmente relevantes por integrarem práticas pedagógicas e de desenvolvimento infantil que podem ser aplicadas no PIS/PCF.

Além disso, é possível observar uma parcela relevante de profissionais que adquiriram experiência com o público de 0 a 6 anos em serviços fora do SUAS, somando uma proporção expressiva quando consideradas as seguintes categorias: babá (2%), Pastoral da Criança (2%), cuidador(a) (1,9%), UBS/ESF (1,1%), grupos de convivência em igrejas (0,9%), agente comunitário(a) de saúde (0,9%), estágios de ensino superior (0,9%), voluntariado (0,9%), conselho tutelar (0,6%), hospitais/maternidades (0,4%) e outros serviços (11,3%). Esses serviços desempenham um papel importante na construção de competências práticas e sociais fundamentais para o trabalho na primeira infância.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por quais Serviços/Programas já atuaram com o público de 0 a 6 anos**

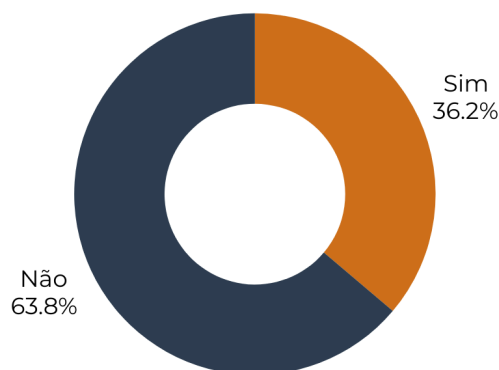


A soma das experiências adquiridas em serviços não específicos do SUAS reflete a diversidade de trajetórias profissionais que convergem para o PIS/PCF. Essas experiências fora do SUAS contribuem para a qualificação dessas/es trabalhadoras/es, uma vez que os expõem a diferentes contextos de atendimento e acompanhamento do público infantil. Essa pluralidade de vivências agrega valor ao trabalho desenvolvido no âmbito do programa, pois enriquece as práticas profissionais com conhecimentos variados e intersetoriais.

### Por Experiência Prévia no SUAS

O gráfico apresenta a porcentagem de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF que já atuaram em outros Serviços ou Programas do SUAS. A maioria, equivalente a 63,8%, declarou não ter atuado em outros serviços ou programas. Por outro lado, 36,2% afirmaram já ter atuado em outras iniciativas dentro do SUAS.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio que do PIS/PCF **já atuaram em outros Serviços/Programas do SUAS**



A parcela de 36,2% que já atuou em outros serviços/programas do SUAS reflete um grupo significativo de profissionais com conhecimentos prévios no âmbito da assistência social. Essas experiências podem incluir trabalhos em serviços como o CRAS, CREAS, SCFV ou outros programas do SUAS, que, em sua essência, compartilham objetivos complementares ao PIS/PCF, como o fortalecimento de vínculos, a proteção social e o desenvolvimento familiar.

Por outro lado, a maior parte dos trabalhadoras/es (63,8%) não possui experiência anterior no SUAS antes de ingressar no PIS/PCF, o que destaca a entrada de novas/os

profissionais no sistema. Isso pode ser resultado de contratações específicas para atender às demandas do programa, muitas vezes por meio de vínculos temporários ou com características regionais de recrutamento.

A presença de 36,2% de profissionais com experiência anterior no SUAS traz benefícios importantes ao PIS/PCF. Essas/es trabalhadoras/es já familiarizadas/os com as políticas públicas e metodologias do sistema podem contribuir com maior eficiência e integração às práticas do programa, promovendo sinergias entre o PIS/PCF e outros serviços. Além disso, essa experiência prévia facilita a articulação intersetorial e o entendimento dos direitos sociais, pilares fundamentais do SUAS.

No entanto, a maioria sem experiência prévia (63,8%) ressalta a necessidade de investimentos robustos em capacitação e formação continuada. Isso é essencial para garantir que os novas/os profissionais adquiram as competências necessárias para atuar de forma eficaz no PIS/PCF, especialmente considerando o perfil técnico e especializado das ações desenvolvidas pelo programa, como visitas domiciliares e orientações às famílias.

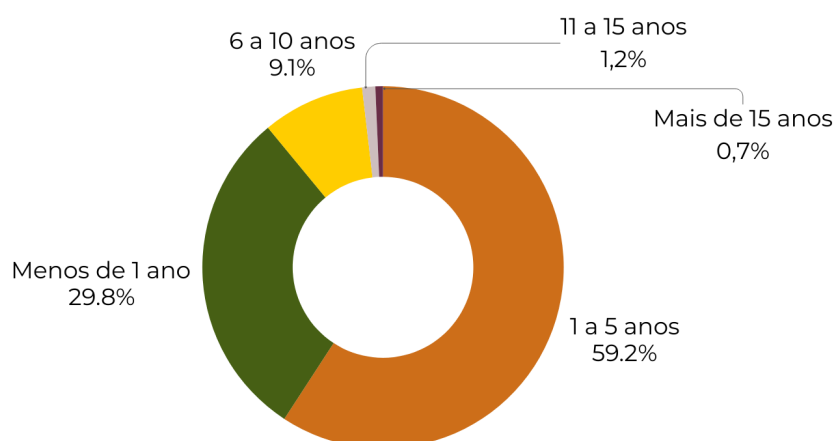
A entrada de profissionais sem experiência prévia no SUAS também pode ser vista como uma oportunidade de renovação e ampliação da força de trabalho no campo da assistência social. Contudo, o sucesso dessa integração depende diretamente da qualidade do treinamento oferecido e do suporte técnico disponível para essas/es trabalhadoras/es.

O gráfico evidencia uma composição diversificada do corpo técnico do PIS/PCF, composta por um equilíbrio entre profissionais com experiência prévia no SUAS e aquelas/es que estão ingressando no sistema pela primeira vez. Essa diversidade de perfis pode ser um fator positivo, desde que acompanhada por políticas de qualificação adequadas e estratégias que promovam a troca de experiências e o fortalecimento do trabalho coletivo no âmbito do programa. A integração dessas trajetórias diversas é fundamental para assegurar a qualidade do atendimento e a efetividade das ações do PIS/PCF.

## Por Tempo de Serviço no SUAS

O gráfico abaixo apresenta a distribuição dos profissionais conforme o período de atuação no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O maior grupo é composto por profissionais com experiência entre 1 a 5 anos, representando 59,2% do total. Seguem aquelas/es com menos de 1 ano de atuação, correspondendo a 29,8%. Profissionais com tempo de serviço entre 6 a 10 anos perfazem 9,1%, enquanto aquelas/es com experiência entre 11 a 15 anos constituem 1,2%. Por fim, apenas 0,7% dos profissionais possuem mais de 15 anos de atuação no SUAS.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Tempo de Serviço no SUAS**



A concentração de profissionais com até 5 anos de serviço, que totaliza 89% da amostra, demonstra que esta categoria profissional é composta predominantemente por profissionais relativamente novos no SUAS. Essa característica reflete tanto a expansão recente do programa quanto a alta rotatividade, frequentemente associada a vínculos temporários e condições de trabalho menos estáveis.

Por outro lado, a baixa representatividade de profissionais com mais de 5 anos de serviço (11%) evidencia uma lacuna em termos de experiência de longo prazo, que é fundamental para a consolidação de práticas e transmissão de conhecimento técnico entre as equipes.

A predominância de profissionais com menos de 5 anos de serviço aponta para a necessidade de investimentos contínuos em capacitação e educação permanente, especialmente no que diz respeito às práticas específicas do PIS/PCF, como visitas

domiciliares e fortalecimento de vínculos familiares. A falta de trabalhadoras/es com mais experiência pode dificultar a consolidação de equipes com maior capacidade de planejamento estratégico e atuação integrada no âmbito do SUAS.

Por outro lado, a presença de uma base majoritariamente jovem no serviço pode ser vista como uma oportunidade para moldar práticas e comportamentos alinhados às diretrizes mais recentes do SUAS e do PIS/PCF. No entanto, para que esse potencial seja plenamente aproveitado, é essencial que haja suporte técnico e recursos adequados para garantir que essas/es trabalhadoras/es tenham as ferramentas necessárias para desempenhar suas funções com eficácia.

A baixa presença de profissionais com mais de 10 anos de serviço também pode refletir desafios estruturais, como a precarização de vínculos empregatícios e a ausência de planos de carreira sólidos no SUAS. Esses fatores podem estar contribuindo para a dificuldade de retenção de trabalhadoras/es ao longo do tempo, o que impacta diretamente na continuidade e na qualidade das ações desenvolvidas.

O gráfico destaca a necessidade de fortalecer as políticas de gestão de trabalho no SUAS, garantindo melhores condições de vínculo empregatício e incentivo à permanência no sistema. Além disso, enfatiza a importância de uma abordagem estruturada de formação continuada para maximizar o potencial de uma força de trabalho predominantemente jovem e relativamente inexperiente. A retenção e o desenvolvimento dessas/es profissionais são essenciais para assegurar a sustentabilidade e a qualidade das ações do PIS/PCF ao longo do tempo.

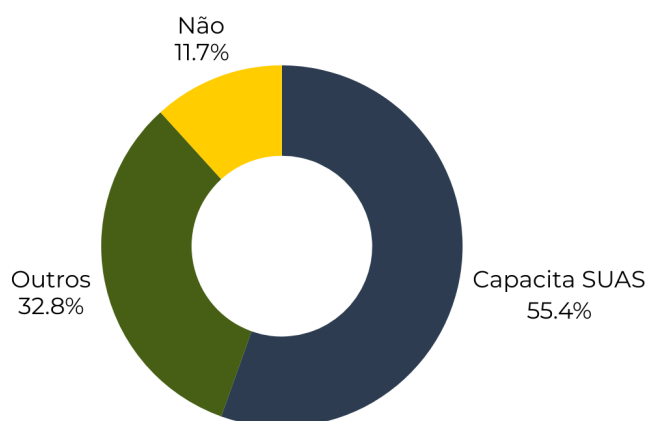
### **Por Capacitações Realizadas sobre o SUAS**

O gráfico apresenta a porcentagem de trabalhadoras/es de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS (PIS) e do Programa Criança Feliz (PCF) que já realizaram cursos sobre o SUAS. A maior parcela, correspondente a 55,4%, participou de formações ofertadas pelo programa Capacita SUAS. Outros cursos foram realizados por 32,8% das/os trabalhadoras/es, enquanto 11,7% não participaram de nenhuma formação relacionada ao SUAS.



Por outro lado, os grupos focais, em uma análise qualitativa mais aprofundada, evidenciaram a necessidade de maior alinhamento sobre a política socioassistencial, sua estrutura, as concepções fundantes e suas possibilidades de oferta de proteção social. Além disso, apontaram a importância de um aprofundamento em temas específicos, como as diversas formas de violência e violações de direitos, a centralidade do território e a dimensão coletiva do SUAS. Destacaram, ainda, a relevância das interfaces do SUAS com outras políticas e sistemas para garantir a integralidade das entregas de proteção social, bem como a necessidade de abordar as características marcantes de seu público, como questões étnico-raciais, de gênero, sexualidade e deficiência.

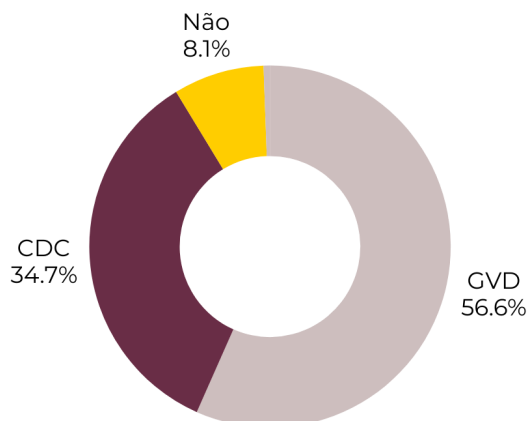
**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio que do PIS/PCF **já realizou cursos sobre o SUAS**



### **Por Capacitações realizadas sobre o PIS/PCF**

O gráfico apresenta a proporção de profissionais de nível médio do Programa Primeira Infância no SUAS (PIS/PCF) que participaram de cursos voltados ao fortalecimento de suas competências para o trabalho no programa, destacando-se os cursos "Cuidados para o Desenvolvimento da Criança" (CDC), com 34,7%, e "Guia do Visitador Domiciliar" (GVD), com 56,6%. Apenas 8,1% dos profissionais declararam não ter participado de nenhum desses cursos. Apenas 0,6% citou ter realizado "Outros Cursos".

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio que do PIS/PCF **já realizou cursos sobre o Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**



A maior parte das/os profissionais (56,6%) realizou o curso Guia do Visitador Domiciliar, o que reflete uma priorização na capacitação para uma das atividades centrais do PIS/PCF: as visitas domiciliares. Esse curso fornece orientações práticas e teóricas para o acompanhamento das famílias, focando em aspectos como o fortalecimento de vínculos familiares, a promoção do desenvolvimento infantil e a identificação de demandas específicas das famílias. A expressiva participação nesse curso é essencial para garantir a uniformidade das práticas no programa, promovendo um atendimento qualificado e alinhado às diretrizes do SUAS.

O curso CDC, realizado por 34,7% dos profissionais, tem como foco o desenvolvimento infantil, abordando temas como estímulos adequados, fases de crescimento e interação com as famílias para promover o bem-estar das crianças. Embora a participação nesse curso seja significativa, ela é menor em comparação ao GVD, o que pode indicar uma necessidade de maior incentivo e divulgação dessa formação, dado que o CDC complementa diretamente as competências adquiridas no Guia do Visitador Domiciliar.

A parcela de 8,1% de profissionais que não realizaram nenhum dos cursos representa um desafio para a qualificação do programa. Essas/es trabalhadoras/es podem enfrentar dificuldades para executar suas atividades de forma eficaz, comprometendo a qualidade do atendimento e a padronização das práticas no PIS/PCF. Essa lacuna aponta para a necessidade de ações estratégicas que garantam

o acesso universal às capacitações, incluindo a superação de barreiras como falta de tempo, recursos ou acesso às formações.

A participação majoritária nos cursos GVD e CDC é um indicativo positivo de esforços para qualificar as/os profissionais do PIS/PCF. No entanto, a diferença na proporção entre os dois cursos sugere que ainda há espaço para integrar melhor essas formações, oferecendo uma abordagem mais holística que contemple tanto as técnicas específicas de visitas domiciliares quanto os cuidados com o desenvolvimento infantil.

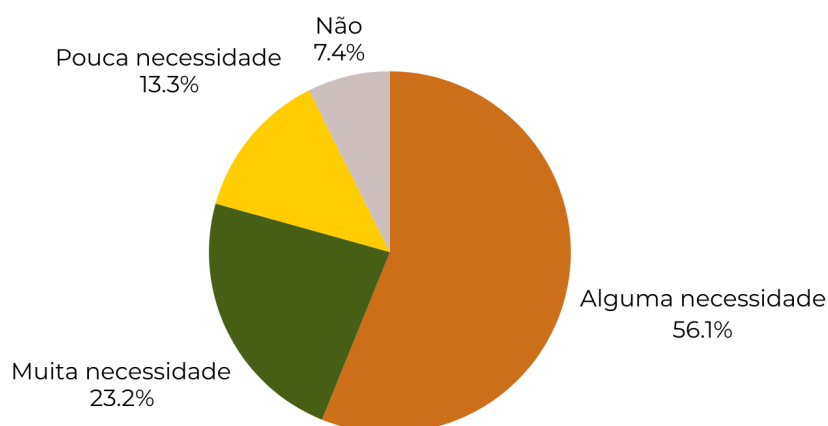
Além disso, é fundamental ampliar o alcance das capacitações, especialmente para os 8,1% de profissionais que ainda não participaram de nenhum dos cursos. Isso pode ser alcançado por meio de políticas de educação continuada, maior articulação entre as gestões locais e estaduais e a oferta de formações em formatos mais acessíveis, como modalidades híbridas ou a distância.

O gráfico evidencia a importância dos cursos GVD e CDC na preparação dos profissionais para atuar no PIS/PCF. No entanto, reforça a necessidade de estratégias para ampliar o acesso às capacitações e integrar os conteúdos oferecidos, assegurando que todos os trabalhadores estejam igualmente preparados para atender às demandas do programa. A universalização da formação contribuirá para fortalecer a qualidade do atendimento e para o impacto positivo nas famílias e crianças beneficiadas pelo PIS/PCF.

### **Por Necessidade de Capacitação**

O gráfico apresenta a distribuição das/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF por necessidade de capacitação. A maioria, representando 56,1%, relatou ter "Alguma necessidade" de capacitação. Um percentual de 23,2% indicou possuir "Muita necessidade" de capacitação. Outros 13,3% afirmaram ter "Pouca necessidade". Por fim, 7,4% relataram não ter necessidade de capacitação.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Necessidade de Capacitação**



A predominância de profissionais que identificaram "alguma necessidade" (56,1%) ou "muita necessidade" (23,2%) de capacitação revela uma demanda significativa por aprimoramento técnico e teórico. Esses dados refletem a complexidade do trabalho realizado no PIS/PCF, que exige habilidades específicas, como a condução de visitas domiciliares, o acompanhamento de famílias e a articulação intersetorial. Além disso, a necessidade percebida pode estar relacionada à falta de acesso a formações regulares ou ao desejo de atualização frente às diretrizes e práticas mais recentes do programa.

As/os profissionais que identificam "muita necessidade" de capacitação provavelmente enfrentam dificuldades mais significativas no desempenho de suas funções, o que pode impactar negativamente a qualidade do atendimento às famílias e crianças. Essa lacuna também pode gerar insegurança profissional e desmotivação, comprometendo a eficiência e a continuidade das ações desenvolvidas no programa.

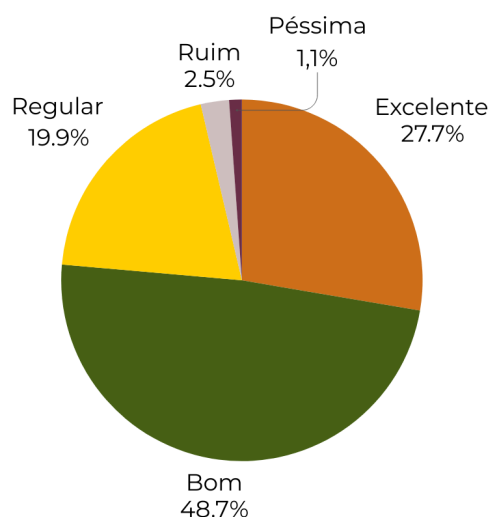
A parcela de trabalhadores que declarou "pouca necessidade" (13,3%) ou "nenhuma necessidade" (7,4%) pode estar associada a profissionais que já participaram de formações específicas, como os cursos do Capacita SUAS, GVD (Guia do Visitador Domiciliar) ou CDC (Cuidados para o Desenvolvimento da Criança). Esse grupo demonstra maior segurança em suas competências e pode atuar como uma referência dentro das equipes, contribuindo para o suporte técnico e a troca de experiências entre os profissionais.

## Por Condição Física e Material de Trabalho

O gráfico apresentado abaixo ilustra a distribuição percentual de trabalhadores/as de nível médio do PIS/PCF conforme a Condição Física e Material do local de trabalho. A análise qualitativa permite identificar que a maioria dos respondentes avaliou as condições como "Bom" (48,7%) e "Excelente" (27,7%), o que sugere que, no geral, os locais de trabalho possuem uma estrutura considerada satisfatória ou superior. Esses resultados podem refletir um esforço institucional para garantir melhores condições no ambiente de trabalho.

Por outro lado, 19,9% dos trabalhadores consideram as condições como "Regular". Embora não seja uma avaliação negativa, essa percepção indica que há espaço para melhorias, especialmente no que diz respeito à estrutura física e aos recursos materiais disponíveis. Ainda que em menor proporção, 2,5% dos respondentes avaliaram as condições como "Ruim" e 1,1% como "Péssima". Esses números são importantes, pois mostram que, embora minoritário, existe um grupo de trabalhadoras/es enfrentando condições inadequadas no local de trabalho, o que demanda atenção imediata para evitar impactos negativos na saúde e na produtividade dessas/es profissionais.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Condição Física e Material** do local de trabalho



A predominância de avaliações positivas pode ser um reflexo de ações institucionais bem-sucedidas no fortalecimento das condições de trabalho. No entanto, a presença

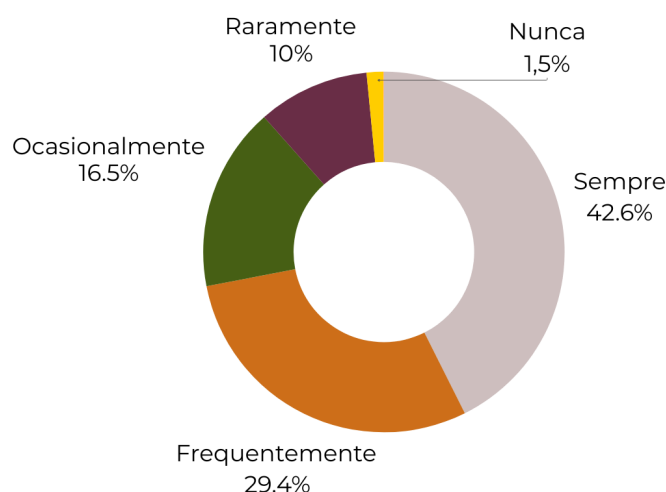
de respostas negativas e regulares deve ser utilizada como guia para direcionar investimentos ou melhorias. Para promover maior equidade, é essencial investigar os fatores que levam às avaliações negativas e regulares, uma vez que as condições podem variar entre unidades ou áreas geográficas, o que demanda ações específicas para garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a condições dignas.

Em conclusão, o gráfico evidencia que, embora a maioria das/os trabalhadoras/es avalie positivamente as condições físicas e materiais de seus locais de trabalho, ainda existem desafios a serem superados. As áreas identificadas como "Ruim" ou "Péssima" devem ser priorizadas para intervenções que assegurem condições adequadas para todos.

### **Por Acesso a Materiais e outros Instrumentos**

O gráfico apresentado ilustra a frequência de acesso dos trabalhadores de nível médio do PIS/PCF a materiais e outros instrumentos necessários para o exercício de suas atividades. Os dados revelam que a maior parte das/os respondentes indicou ter acesso a materiais "Sempre" (42,6%), seguido por uma porcentagem significativa que relatou acesso "Frequentemente" (29,4%). Esses dados sugerem que a maioria das/os trabalhadoras/es possui disponibilidade adequada de recursos essenciais. No entanto, 16,5% relataram acesso apenas de forma "Ocasional", enquanto 10% indicaram que acessam os materiais "Raramente" e 1,5% afirmaram "Nunca" ter acesso. Esses números evidenciam a existência de barreiras que limitam o acesso a materiais em algumas situações ou locais.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio **por Acesso a Materiais e outros instrumentos**



Os dados positivos, com acesso "Sempre" ou "Frequentemente", apontam para um contexto organizacional onde a maioria das/os trabalhadoras/es possui condições adequadas para desempenhar suas funções, refletindo esforços institucionais para suprir as necessidades básicas de infraestrutura e recursos. Por outro lado, a parcela que tem acesso "Ocasionalmente", "Raramente" ou "Nunca" merece atenção, uma vez que essas dificuldades podem comprometer a eficiência, a produtividade e o bem-estar das/os profissionais.

Ao comparar este gráfico com o tópico anterior, observa-se uma relação direta entre a percepção das condições físicas e materiais do local de trabalho e o acesso aos materiais necessários. No gráfico anterior, a maioria avaliou as condições físicas e materiais como "Bom" ou "Excelente", o que corresponde, em grande parte, àqueles que relataram acesso "Sempre" ou "Frequentemente" aos materiais. Contudo, a existência de trabalhadores que consideraram as condições físicas e materiais como "Ruim" ou "Péssima" pode estar relacionada aos 10% que relataram acesso "Raramente" e 1,5% que relataram "Nunca" ter acesso aos materiais. Isso sugere que as avaliações negativas de infraestrutura podem estar associadas a falhas no fornecimento de recursos.

A convergência dos dois gráficos reforça a necessidade de políticas públicas e ações institucionais direcionadas para garantir não apenas boas condições físicas e materiais, mas também a disponibilidade contínua de recursos essenciais para o

trabalho. A atenção deve ser redobrada nos locais onde as avaliações foram mais negativas, com o objetivo de identificar causas específicas das limitações e implementar intervenções para melhorar tanto as condições físicas quanto o acesso aos materiais.

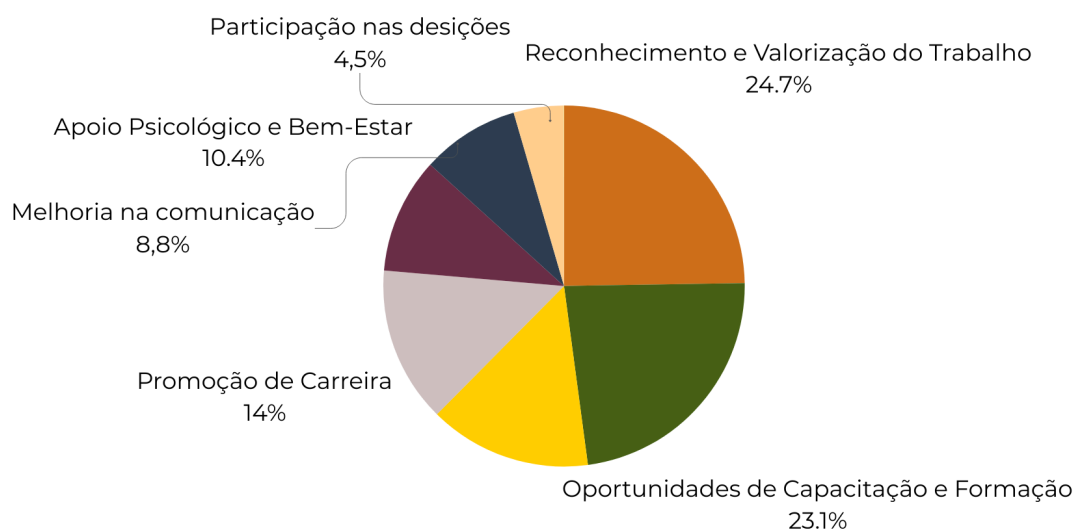
Em conclusão, ambos os gráficos revelam uma realidade em que a maioria dos trabalhadores de nível médio está relativamente satisfeita com as condições de trabalho e acesso a materiais. No entanto, as dificuldades enfrentadas por uma parcela significativa de trabalhadores, especialmente em relação às condições ruins e ao acesso inadequado, indicam que ainda há desafios a serem superados. Investimentos específicos e ações direcionadas são fundamentais para alcançar maior equidade e garantir condições ideais para todos.

### **Por Expectativas**

O gráfico apresentado demonstra as expectativas de valorização profissional das/de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF, com uma distribuição proporcional das demandas em diferentes áreas. A categoria mais destacada foi "Reconhecimento e Valorização do Trabalho", representando 24,7% das respostas. Isso evidencia uma demanda significativa por maior valorização das contribuições profissionais, possivelmente associada à necessidade de reconhecimento institucional e melhorias nas condições de trabalho. Em segundo lugar, com 23,1%, está a expectativa por "Oportunidades de Capacitação e Formação", indicando que os trabalhadores percebem a qualificação contínua como uma forma de desenvolvimento profissional e de valorização no mercado.



**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Expectativas** de valorização profissional



A "Promoção de Carreira", com 14%, reflete uma aspiração consistente de crescimento e progressão no âmbito profissional, sugerindo que parte do público deseja melhores condições para ascensão interna. Além disso, 10,4% destacaram "Apoio Psicológico e Bem-Estar", o que sinaliza uma preocupação com a saúde mental e as condições emocionais no ambiente de trabalho, reforçando a necessidade de políticas de cuidado e suporte aos trabalhadores. A "Melhoria na Comunicação", com 8,8%, ressalta a importância de um fluxo de informações mais eficiente dentro das instituições, evidenciando que a comunicação eficaz é vista como essencial para um ambiente de trabalho produtivo e inclusivo. Por fim, apenas 4,5% dos respondentes citaram "Participação nas Decisões", o que pode indicar que, embora relevante, esta expectativa não é prioritária para a maioria dos trabalhadores, ou talvez seja um aspecto que já apresenta certo nível de satisfação.

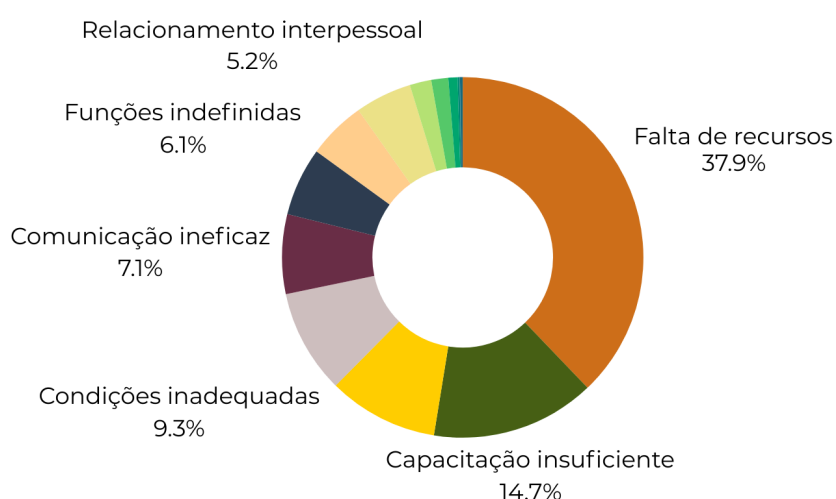
De maneira geral, o gráfico evidencia uma diversidade de expectativas, mas aponta uma concentração nas demandas por reconhecimento e capacitação, sugerindo que as/os trabalhadoras/es percebem essas ações como formas fundamentais de valorização. A análise qualitativa desses dados revela a necessidade de as instituições investirem em programas que combinem reconhecimento profissional, capacitação contínua e bem-estar, equilibrando as diferentes demandas para atender aos anseios do público e melhorar o ambiente organizacional.

## Por Desafios

O gráfico apresentado retrata os principais desafios identificados pelas/os trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF. A maior parte das respostas, com 37,9%, aponta a "Falta de recursos" como o maior desafio enfrentado. Esse dado está condizente com os tópicos anteriores apontando para uma possível insuficiência de insumos materiais essenciais para a realização das atividades, o que pode impactar diretamente na qualidade e eficiência do trabalho, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais difícil e menos produtivo.

Em seguida, o desafio da "Capacitação insuficiente" é identificado por 14,7% dos participantes, evidenciando uma demanda significativa por investimentos em qualificação profissional, como apresentado em tópicos anteriores. A ausência de capacitação adequada pode limitar o desenvolvimento das competências das/os trabalhadoras/es, prejudicando sua atuação e comprometendo os resultados esperados. As "Condições inadequadas" também aparecem como um problema relevante, sendo mencionadas por 9,3% dos respondentes. Essa questão se refere a fatores estruturais e ambientais que podem afetar o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.

**Gráfico.** Número de trabalhadoras/es de nível médio do PIS/PCF **por Desafios** identificados



Outro ponto destacado é a "Comunicação ineficaz", citada por 7,1%, o que sugere problemas no fluxo de informações dentro das equipes ou entre os diferentes níveis

hierárquicos. Esse aspecto pode dificultar a integração e a realização de tarefas de maneira alinhada e coordenada. Além disso, 6,1% das/os respondentes identificaram "Funções indefinidas" como um desafio, indicando que a falta de nitidez nos papéis e responsabilidades pode gerar confusão e sobrecarga de trabalho. Por fim, o "Relacionamento interpessoal", mencionado por 5,2%, mostra que questões de convivência e interação entre as/os trabalhadoras/es também representam desafios, ainda que em menor escala.

A análise qualitativa do gráfico revela que os desafios apontados estão intimamente ligados tanto à estrutura e recursos disponíveis quanto à organização interna e dinâmica de trabalho. A predominância da "Falta de recursos" e da "Capacitação insuficiente" sugere que há necessidade de maior investimento nas condições materiais e na qualificação profissional. Adicionalmente, os desafios relacionados à comunicação, funções e relacionamentos interpessoais reforçam a importância de intervenções que promovam melhor organização, fluxos de trabalho mais claros e um ambiente colaborativo. Esses desafios, se não abordados, podem impactar negativamente tanto o desempenho individual quanto os resultados coletivos no âmbito institucional.

## **5. Trabalhadora/or de Nível Médio do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz (PIS/PCF): uma identidade em construção**

Como já destacado, a visibilidade das/os trabalhadoras/es de nível médio no SUAS tem ganhado destaque apenas nos últimos tempos, apesar de sua atuação nos serviços, projetos e programas sociais ser anterior à própria criação do sistema. Ao longo dessa trajetória, essas/es profissionais foram atribuindo sentidos e significados ao seu trabalho, moldando práticas e percepções que, em muitos casos, carecem de ressignificação para se alinhar aos princípios e diretrizes do SUAS. Por outro lado, alguns desses sentidos e práticas necessitam ser validados e fortalecidos, reconhecendo seu valor para a estrutura e dinâmica da política pública.

Nesse cenário, torna-se essencial a construção de uma identidade profissional sólida e localizada no contexto do SUAS, que permita uma articulação complementar com

outras categorias profissionais. Essa identidade deve considerar a especificidade do trabalho de nível médio, valorizando sua contribuição singular para a oferta de proteção social. O desafio está em promover essa construção de forma participativa, reconhecendo os saberes acumulados ao longo dos anos, mas também orientando para os desafios e demandas contemporâneas da política socioassistencial.

Nos grupos focais realizados, tivemos como objetivo investigar como essas/os trabalhadoras/es têm construído sua identidade no âmbito do SUAS, com base em suas experiências e práticas cotidianas. Buscamos compreender os sentidos e significados que atribuem ao seu trabalho, analisando como suas ações e posicionamentos refletem e moldam essa identidade. Esses espaços de diálogo foram fundamentais para identificar as potencialidades e os desafios que permeiam essa construção identitária, além de oferecer subsídios para que essas/es profissionais se reconheçam como parte essencial do sistema, com um papel ativo e estratégico na concretização da proteção social.

### **5.1. Nuvem de Palavras**

Durante as sessões dos Grupos Focais, as/os participantes foram convidadas/os a refletir sobre sua experiência profissional e a escolher uma única palavra que, em sua percepção, melhor descrevesse o trabalho que realizam no dia a dia. Essa abordagem qualitativa buscou captar, de forma direta e simbólica, as emoções, os desafios e as realizações associados às suas práticas, oportunizando à pesquisa reflexões valiosas sobre o perfil e a vivência dessas/es profissionais no contexto do PIS/PCF.

As palavras citadas, conforme a nuvem de palavras apresentada abaixo, foram: Proteção, Descoberta, Apoio, Aprendizado, Identificação, Conhecimento, Resiliência, Desafio, Transformação, Gratidão, Gratificante, Satisfação, Complexidade, Dedicação, Amor, Carinho, Empatia, Esperança, Dificuldade e Cuidado.



A seleção das palavras reflete a vivência subjetiva das/os trabalhadoras/es do SUAS que atuam no PIS/PCF e ilustra as percepções pessoais sobre o trabalho cotidiano. Essas palavras podem ser agrupadas e analisadas em categorias que revelam dimensões emocionais, profissionais e contextuais desse trabalho:

- **Dimensão Afetiva e Relacional:** A escolha das palavras Proteção, Identificação, Empatia, Amor, Carinho, Gratidão, Esperança e Cuidado apontam para uma forte conexão emocional e relacional entre as/os trabalhadoras/es e as famílias atendidas. O trabalho é percebido como mais do que uma tarefa técnica; trata-se de cuidar, proteger e oferecer suporte, evidenciando a natureza empática da atuação. As palavras "proteção" e "cuidado" refletem o compromisso das/os trabalhadoras/es com a segurança e o bem-estar das crianças e famílias, demonstrando a centralidade desses valores no PIS/PCF. Já "empatia" e "identificação" evidenciam a capacidade dessas/es profissionais de se conectar profundamente com as realidades enfrentadas pelas famílias, construindo vínculos de confiança que fortalecem o impacto das ações realizadas. Por fim, "esperança" e "gratidão" traduzem tanto o impacto positivo que o trabalho gera na vida das famílias quanto o sentimento de realização profissional, mesmo diante dos desafios cotidianos enfrentados no exercício da função.

- **Dimensão de Aprendizado e Desenvolvimento:** As palavras Aprendizado, Conhecimento, Descoberta evidenciam que o trabalho é também um espaço de aprendizado constante, tanto para as/os visitadoras/es quanto para as famílias atendidas. As palavras "aprendizado" e "conhecimento" revelam que a experiência profissional desempenha um papel significativo no desenvolvimento pessoal e técnico das/os trabalhadoras/es. O contato constante com diferentes dinâmicas familiares, realidades sociais e os conteúdos técnicos do programa estimula reflexões importantes e amplia competências essenciais para a atuação. Além disso, a escolha de "descoberta" enfatiza o caráter dinâmico e desafiador do trabalho, onde cada visita representa uma oportunidade de explorar novas formas de compreender as necessidades das famílias e adaptar intervenções para melhor atendê-las.
- **Dimensão de Desafios e Resiliência:** As palavras Desafio, Resiliência, Dificuldade revelam os aspectos exigentes do trabalho, que é marcado por condições adversas e uma carga emocional significativa. A palavra "desafio" traduz as diversas dificuldades enfrentadas no cotidiano das/os trabalhadoras/es, como problemas logísticos e a vulnerabilidade extrema das famílias atendidas.. Já "resiliência" e "dificuldade" evidenciam a força e a determinação dessas/es profissionais em superar os obstáculos do cotidiano do trabalho, mantendo o compromisso e a dedicação às suas funções, mesmo diante de adversidades significativas.
- **Dimensão Transformadora:** As palavras Transformação, Dedicação, Gratificante, Satisfação capturam o impacto positivo percebido pelas/os trabalhadoras/es, tanto nas vidas das famílias atendidas quanto em suas próprias trajetórias profissionais. A palavra "transformação" expressa a percepção de que o trabalho desempenhado pelas/os profissionais pode promover mudanças profundas, tanto no desenvolvimento infantil quanto no fortalecimento dos vínculos familiares, impactando positivamente até mesmo a realidade das comunidades atendidas. Termos como "gratificante" e "satisfação" destacam que, mesmo diante de adversidades, o trabalho proporciona uma recompensa emocional e moral, reforçando o sentido de realização pelo impacto social gerado. Por fim, "dedicação" sublinha o

comprometimento e o esforço pessoal indispensáveis para a realização das atividades, evidenciando a entrega e o zelo com que os profissionais desempenham suas funções.

## **6. Considerações Finais**

A pesquisa sobre o perfil das trabalhadoras e trabalhadores de nível médio no SUAS revelou aspectos fundamentais para compreender as experiências e os desafios enfrentados por esses profissionais. Além disso, possibilitou uma visibilidade e reconhecimento dessa categoria no SUAS. A pesquisa aponta a necessidade urgente de um olhar atento para os profissionais de nível médio que, embora fundamentais, muitas vezes são invisibilizados em suas necessidades e desafios.

Importante ressaltar que as diferentes realidades locais impactam diretamente nas práticas e na efetividade do trabalho. Foram observados arranjos próprios a partir das especificidades de cada município e identificadas várias experiências positivas, muitas vezes invisíveis, que precisam ser compartilhadas.

A localização desses profissionais, muitas vezes nas periferias ou em contextos de alta vulnerabilidade social, exige esforços das gestões para viabilizar a sua atuação, garantindo que tenham condições necessárias para atender às demandas da população.

A participação política e a articulação com a rede de proteção social são aspectos que devem ser promovidos e fortalecidos, dado que o trabalho no SUAS é um direito e deve ser tratado como tal. A articulação entre os diversos serviços e a proteção integral à família, crianças, adolescentes e demais populações vulneráveis exige, portanto, uma ação integrada e uma concepção de política pública que garanta proteção social

Um dos principais desafios identificados foi a precarização das condições de trabalho. A grande maioria de trabalhadores possui vínculos trabalhistas frágeis, executando funções muitas vezes diferentes do cargo para o qual foi contratado ou mesmo concursado. O trabalho dos profissionais de nível médio no SUAS deve ser valorizado, com a garantia de condições adequadas para o exercício da função e o respeito aos direitos trabalhistas. É essencial que os serviços oferecidos às famílias



sejam continuados, alinhados com a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, e não apenas baseados em programas temporários.

A pesquisa evidencia a necessidade de fortalecer as políticas de formação e capacitação continuada desses profissionais, com especial destaque para a educação permanente. Este processo é fundamental para garantir que esses trabalhadores estejam bem preparados para lidar com as complexas e diversas demandas do SUAS, além de promover a melhoria contínua dos serviços prestados à população. Temáticas como direitos sociais, proteção social, políticas públicas, território, matricialidade sócio familiar, opressões e desigualdades, raça e etnia, gênero, sexualidade, deficiências, violações de direitos, violências, vínculo e convivência, metodologias participativas, redes e intersetorialidade, além das seguranças socioassistenciais, vigilância, participação social entre outros, precisam fazer parte da formação técnica a ser ofertada a esses profissionais, e serão melhor desenvolvidas no produto 3 desta consultoria.

É crucial que a formação desses profissionais de nível médio seja orientada por uma perspectiva de integralidade, onde não apenas as temáticas da assistência social sejam abordadas, mas também o entendimento das demais políticas públicas na garantia da proteção social e a importância da articulação com outras redes de serviços. A educação permanente deve promover, portanto, uma visão articulada do trabalho, sensibilizando os profissionais para as interconexões entre os diferentes serviços socioassistenciais e intersetoriais, e para a necessidade de agir de forma integrada. Dessa forma, a educação permanente também deve contemplar a inclusão de formações conjuntas, onde os trabalhadores de diferentes áreas, como saúde, educação, e direitos humanos, possam compartilhar saberes e práticas. Esse processo de aprendizagem compartilhada fortalece a articulação entre os serviços, promovendo uma compreensão mais profunda e integrada dos direitos sociais e da proteção integral que o SUAS deve garantir.

## **7. Recomendações para o Reordenamento do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**

A partir dos dados coletados na pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores de nível médio no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), várias questões emergem no



tocante ao reordenamento do Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz, especialmente no que diz respeito à articulação entre as ações, à compreensão do cargo dentro das estruturas tipificadas, e à necessidade de alinhamento conceitual sobre temas mais amplos do SUAS.

- **Articulação das ações e integração com a rede de serviços:** A articulação eficaz entre os profissionais do SUAS e as demais políticas públicas, como saúde, educação e assistência jurídica, é crucial para a efetividade do atendimento à primeira infância. O programa Criança Feliz deve ser redesenhado de forma a integrar as ações de acompanhamento familiar, desenvolvimento infantil e fortalecimento de vínculos, com o apoio de outras redes intersetoriais. Isso demanda uma comunicação contínua e coordenada entre as equipes do SUAS e os demais profissionais que atuam na rede de proteção social, como pediatras, educadores e psicólogos, garantindo um atendimento mais holístico e eficaz.
- **Revisão do cargo e tipificação no SUAS:** É fundamental problematizar o cargo de visitador (e demais cargos de nível superior, como o cargo de supervisora) a partir das estruturas tipificadas do SUAS. A tarefa de acompanhamento de crianças e famílias no programa deve ser formalmente reconhecida como uma função de alta complexidade, demandando uma carga de trabalho mais equilibrada, com recursos humanos e materiais adequados. Isso implica na definição do papel dessas trabalhadoras dentro da tipificação, de modo que as atribuições estejam claramente definidas e alinhadas às demandas reais do serviço e dos demais profissionais da política
- **Alinhamento conceitual sobre temas mais amplos do SUAS:** O reordenamento do programa também deve passar por um alinhamento conceitual mais robusto, especialmente no que tange aos temas mais amplos do SUAS, como a proteção integral, o território, as violações e a garantia de direitos. Os trabalhadores de nível médio, especialmente aqueles que atuam diretamente no programa Criança Feliz, precisam ser capacitados não apenas em questões técnicas, mas também nos princípios que norteiam o SUAS como um todo. Isso inclui uma formação sólida sobre os direitos das crianças,

as especificidades da primeira infância e o papel crucial dos serviços na proteção social.

- **Fortalecimento da articulação das equipes de Gestão Estadual:** A gestão do programa precisa ser mais articulada entre os diferentes níveis de gestão (municipal, estadual e federal). A implementação do Criança Feliz deve contar com uma maior integração das equipes de gestão estadual, que são fundamentais para coordenar as ações e garantir que os municípios tenham acesso a recursos e apoio técnico adequados. A falta de alinhamento entre as gestões estaduais e municipais ou mesmo entre as equipes estaduais de gestão do trabalho e do Programa Primeira Infância/Criança Feliz e pode resultar em disparidades nos serviços prestados e em dificuldades na implementação das políticas, afetando diretamente a qualidade do atendimento à população.
- **Diálogo entre Educação Permanente, Gestão do Trabalho e Proteção Básica:** A educação permanente, a gestão do trabalho e a proteção básica devem ser áreas de atuação que dialoguem de forma contínua e integrada. O reordenamento do programa exige que as equipes sejam constantemente formadas e capacitadas, e que essa educação permanente esteja alinhada tanto à gestão do trabalho, com foco na valorização dos trabalhadores e na adequação das condições de trabalho, quanto à proteção básica, com foco no atendimento à família e à criança em situação de vulnerabilidade social. O diálogo entre essas áreas é essencial para a construção de estratégias que garantam não apenas a qualificação dos trabalhadores, mas também o fortalecimento do atendimento à população.
- **Garantia de recursos adequados e suporte técnico:** É imperativo que o reordenamento do programa Criança Feliz seja acompanhado de uma ampliação de recursos humanos e materiais. Isso inclui a oferta de suporte técnico contínuo, para garantir que as equipes possam executar suas funções de maneira adequada.

## 8. Avaliação e Sugestões para Adequação do Plano de Pesquisa em Ciclos Futuros

A experiência da aplicação do plano de pesquisa trouxe aprendizados valiosos que apontam para melhorias e ajustes em futuras implementações ou replicações. Com base na análise do processo e nos resultados obtidos, destacamos as seguintes avaliações e recomendações.

Primeiramente, destaca-se a necessidade de **melhorar as estratégias de divulgação do formulário online** para garantir maior alcance em todas as regiões do Brasil. Durante a aplicação atual, identificou-se que algumas regiões e estados apresentaram baixa representatividade na amostra. Paralelamente, recomenda-se buscar e cruzar os dados censitários de 2023 com os números totais de trabalhadoras/es por região, verificando a representatividade da amostra coletada em relação à distribuição real de profissionais no território nacional. Assim, sugere-se mapear os resultados regionais de forma contínua ao longo da coleta de dados, permitindo intervenções estratégicas em tempo real para intensificar a divulgação em estados sub-representados.

Um ponto crítico identificado foi que a **estratégia de coleta direcionada ao perfil dos trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, com ênfase nos vinculados ao Programa Primeira Infância no SUAS (PIS/PCF), influenciou significativamente os resultados do perfil geral da pesquisa**. Isso ocorreu porque quase 50% da amostra foi composta por profissionais vinculados a este programa, gerando um viés que compromete a análise representativa de todo o universo das/os trabalhadoras/es de nível médio. Recomenda-se, portanto, que futuras pesquisas evitem dar ênfase a algum serviço ou programa específico, salvo quando este for o objetivo central da investigação, garantindo assim que concentrações não prejudiquem a representatividade global dos dados coletados.

Outro ponto de melhoria envolve o **desenho do formulário online**, que apresentou vulnerabilidades ao permitir preenchimentos por pessoas fora do público almejado, como gestores, supervisores e outras/os profissionais em cargos de nível superior. Sugere-se a inclusão de filtros e validações mais robustas na ferramenta para

restringir o acesso apenas às/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS, garantindo a precisão dos dados coletados.

A **reunião realizada com as gestões estaduais de educação permanente**, para dar início aos grupos focais, foi considerada um ponto forte, pois possibilitou a mobilização eficaz para esta próxima etapa. No entanto, sugere-se que, além de incluir representantes das gestões estaduais, a reunião também envolva ao menos uma/um supervisora/or do PIS/PCF de cada estado. Em alguns casos, foi constatado que a gestão de educação permanente não está totalmente alinhada às especificidades do programa, o que gerou ruídos na mobilização e indicação de participantes para os grupos focais. Ademais, propõe-se que esta reunião ocorra no início da pesquisa, ampliando seu escopo para incluir também o apoio na mobilização para a disseminação do formulário online, fortalecendo as estratégias de alcance nacional desde o princípio.

Outro aspecto a ser aprimorado é o **tempo de disponibilização do formulário online**, que, em sua versão atual, foi limitado a 30 dias úteis. Sugere-se ampliar o período de coleta para permitir maior adesão das/os participantes, sobretudo em regiões e estados com menor representatividade inicial.

Vale ressaltar também que a pesquisa revelou diversas potencialidades que contribuíram para a qualidade e a profundidade dos resultados alcançados. Um dos aspectos fundamentais foi a **realização dos grupos focais**, que possibilitaram um espaço de diálogo direto e aprofundado com as/os trabalhadoras/es, ampliando a compreensão das necessidades, percepções e demandas desses profissionais. A escolha cuidadosa de participantes, priorizando aquelas/es que demonstraram disponibilidade e disposição para contribuir de forma reflexiva, foi um diferencial que enriqueceu as discussões e garantiu maior representatividade das experiências.

Outro ponto positivo foi a utilização do **painel interativo, Power BI**, como ferramenta de análise e visualização de dados. Essa tecnologia representou um avanço significativo na sistematização e apresentação das informações coletadas, permitindo identificar tendências e padrões de forma dinâmica. A ferramenta não apenas facilitou a análise técnica, mas também possibilitou que os resultados fossem

apresentados de maneira mais acessível e compreensível para as gestões e outros públicos interessados.

A figura da **pessoa de referência na interlocução entre as consultoras e o MDS** também se destacou como um elemento estratégico. Essa ponte direta entre a equipe de pesquisa e a gestão facilitou a mobilização, a disseminação do formulário e a indicação de participantes para os grupos focais. Essa interlocução foi essencial para alinhar as ações da pesquisa às necessidades e especificidades dos contextos locais, garantindo maior eficiência na execução das etapas previstas.

Por fim, ressalta-se que os aprendizados adquiridos nesta aplicação do plano de pesquisa constituem insumos essenciais para a qualificação das próximas etapas. Com ajustes que contemplem maior representatividade, desenho metodológico mais robusto e engajamento mais estratégico das gestões estaduais, o plano de pesquisa poderá alcançar resultados ainda mais abrangentes e representativos, contribuindo de forma significativa para o fortalecimento das políticas públicas no âmbito do SUAS.

## Referências

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2013.

BRASIL. **Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014**. Aprova a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 abr. 2014.

BRASIL. **Censo do Sistema Único de Assistência Social – Censo SUAS 2023**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023.

SAADALLAH, Márcia Mansur. **Reflexões sobre concepções e saberes psis no SUAS**. In: ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. MOREIRA, Maria Ignez Costa (Org.) O Sistema Único de Assistência Social - SUAS: a articulação entre a psicologia e o serviço social no campo da proteção social, seus desafios e perspectivas. Curitiba: CRV, 2014.

## Anexo I




### Perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do SUAS

Cara(o) trabalhadora(or),

Por meio da consultoria nº 04/2024, do Projeto UNESCO 914/BRZ/3051 PROMOÇÃO E FORTALECIMENTO DA CIDADANIA NO BRASIL, o Ministério de Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, através da Secretaria Nacional de Assistência Social, está realizando uma pesquisa para conhecer melhor o perfil das/os trabalhadoras/es de nível médio do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Esta pesquisa é coordenada pelas consultoras Márcia Mansur Saadallah e Isabela Marinho Maciel.

**Sua participação é fundamental para melhorar as políticas e práticas que impactam diretamente nosso trabalho!**

 Participe da nossa pesquisa online e compartilhe suas experiências e desafios. Suas respostas ajudarão a aprimorar as estratégias de capacitação e a tornar o SUAS ainda mais eficiente.

Garantimos que todas as informações serão tratadas com **total confidencialidade**. Agradecemos imensamente sua colaboração!

### Idade

- 16 a 29 anos
- 30 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos

- Mais de 60 anos

### **Estado Civil**

- Solteira(o)
- Casada(o)
- Separada(o)
- Divorciada(o)
- Viúva(o)
- União Estável

### **Sexo**

- Feminino
- Masculino
- Não binário

### **Identidade de Gênero**

- Cisgênero
- Homem Transgênero
- Mulher Transgênero
- Travesti
- Outro (especificar)

### **Orientação Sexual**

- Heterossexual
- Homossexual/Gay
- Homossexual/Lésbica
- Bissexual
- Outro (especificar)

### **Raça/Cor**

- Branca
- Preta



- Parda
- Amarela
- Indígena

### **Escolaridade**

- Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo
- Especialização/Pós-Graduação
- Mestrado/Doutorado

### **Tipo de Vínculo**

- Estatutário
- Servidor CLT
- CLT em unidades não governamentais
- Comissionado
- Outros vínculos não permanentes
- MEI (Microempreendedor Individual)

### **Cargo/Função no SUAS**

- Orientadora/or Social ou Educadora/or Social
- Cuidadora/or Social
- Visitadora(or) Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz
- Outro (especificar)

### **Tempo de Serviço no SUAS**

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- Mais de 15 anos

### **Serviço ou Programa que Trabalha Atualmente**

- Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)
- Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas
- Serviço de Atendimento Integral à Família (PAIF)
- Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)
- Serviço Especializado em Abordagem Social
- Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)
- Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias
- Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua
- Serviço de Acolhimento Institucional (Abrigo institucional; Casa-Lar; Casa de Passagem; Residência Inclusiva)
- Serviço de Acolhimento em República
- Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora
- Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências
- Programa Criança Feliz/Primeira Infância
- Programa Bolsa Família
- Cadastro Único
- Técnico/Apoio Administrativo na Gestão Municipal
- Técnico/Apoio Administrativo na Gestão Estadual
- Outros... (especificar)

**Já atuou em outros serviços ou programas do SUAS?**

- Sim
- Não

**Se sim, quais?**

(Com lista de serviços tal qual ao item anterior.)

**Cidade onde trabalha:**

(Campo aberto para resposta.)

**Estado onde trabalha:**

(Lista com estados brasileiros.)

**Principais atividades e responsabilidades no trabalho:**

- Realizar a recepção e o acolhimento inicial das/os usuárias/os
- Informar e direcionar os usuários para os serviços e recursos adequados dentro da rede socioassistencial
- Documentar o atendimento prestado e acompanhar o progresso dos casos
- Realizar visitas domiciliares promovendo um acompanhamento contínuo e personalizado
- Contribuir para a construção de planos de atendimento
- Planejar e conduzir oficinas e atividades socioeducativas
- Implementar ações que incentivem a convivência comunitária/laços familiares
- Trabalhar em conjunto com assistentes sociais, psicólogos e outros profissionais para planejar e implementar estratégias de intervenção
- Integrar reuniões de equipe para discutir casos, planejar atividades e avaliar os resultados obtidos
- Coletar, registrar e analisar informações que possam orientar o planejamento das atividades
- Realizar ações educativas e de conscientização que informem os usuários sobre seus direitos e os serviços disponíveis
- Cuidar da organização e manutenção dos espaços físicos onde são realizadas as atividades
- Controlar e distribuir materiais necessários para as atividades
- Outros.. (especificar)

**Já atuou com público de 0 a 6 anos e gestantes?**

- Sim
- Não

**Se sim, em quais serviços?**

(Campo aberto.)

**Atua no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz?**

- Sim
- Não

**Tempo de atuação no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz:**

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- Mais de 6 anos
- Não atuo no programa

**Atividades desenvolvidas no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**

- Realizar visitas periódicas às famílias, promovendo um acompanhamento contínuo
- Oferecer orientações sobre práticas de cuidado, saúde, nutrição, e estímulo ao desenvolvimento cognitivo, motor e emocional das crianças
- Propor e desenvolver atividades lúdicas e educativas que estimulem as diferentes áreas do desenvolvimento infantil
- Incentivar os cuidadores a adotar práticas que promovam um ambiente seguro, afetuoso e estimulante para as crianças
- Auxiliar as famílias no desenvolvimento de competências e habilidades que favoreçam o cuidado e a proteção da criança
- Promover e incentivar interações positivas entre responsáveis e filhas/os, fortalecendo os laços afetivos
- Oferecer suporte em momentos de transição, como a chegada de um novo irmão, entrada na creche ou escola, ou mudança de residência
- Identificar necessidades específicas das crianças e suas famílias que exijam encaminhamento para serviços especializados
- Trabalhar em conjunto com outras políticas públicas, como saúde e educação, para garantir uma abordagem integrada
- Participar da organização e realização de eventos e atividades comunitárias
- Manter registros detalhados das visitas domiciliares e das atividades realizadas
- Não atuo no Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz
- Outros... (especificar)

### **Condição física e material do local de trabalho**

- Excelente
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssima
- Outros... (especificar)

### **Acesso a materiais e outros instrumentos para o desempenho das atividades**

- Sempre
- Frequentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca
- Outros... (especificar)

### **Já realizou cursos de capacitação sobre o trabalho no SUAS**

- Sim, Capacita SUAS
- Sim, Outros
- Não

### **Já realizou cursos de capacitação sobre o Programa Primeira Infância no SUAS/Criança Feliz**

- Sim, Cuidados para o Desenvolvimento da Criança
- Sim, Guia de Visita Domiciliar
- Não
- Outros... (especificar)

### **Se sente necessidade de se capacitar mais para o desempenho do trabalho**

- Sim, muita necessidade: Sinto que preciso de bastante capacitação adicional para desempenhar meu trabalho de forma eficaz.

- Sim, alguma necessidade: Sinto que uma capacitação adicional seria útil, mas consigo realizar meu trabalho de maneira satisfatória.
- Pouca necessidade: Sinto que estou razoavelmente capacitado, mas capacitações esporádicas podem ser benéficas.
- Não. Sinto que estou totalmente capacitado para desempenhar meu trabalho com competência.
- Outros.... (especificar)

### **Expectativas em relação a ações voltadas para a valorização profissional**

- Reconhecimento e Valorização do Trabalho
- Promoção de Carreira e Avanço Profissional
- Melhoria nas Condições de Trabalho
- Apoio Psicológico e Bem-Estar
- Participação em Decisões e Políticas
- Melhoria na Comunicação
- Outros... (especificar)

### **Principais desafios no desempenho do trabalho**

- Falta de recursos materiais e instrumentos de trabalho
- Condições físicas inadequadas do local de trabalho
- Capacitação insuficiente
- Sobrecarga de trabalho
- Falta de apoio e supervisão
- Comunicação ineficaz
- Relacionamento interpessoal
- Falta de nitidez nas funções e responsabilidades
- Outros... (especificar)

### **Gostaria de deixar algum comentário?**

(Campo aberto.)

## Anexo II

Card e texto de informe do lançamento oficial do Formulário Online utilizado para divulgação e mobilização nas redes sociais.



Participe da  
**Pesquisa sobre o  
Perfil das/os  
Trabalhadoras/es  
de Nível Médio**  
do SUAS!

Você, que faz parte  
do **Programa  
Primeira  
Infância/Criança  
Feliz**, sua  
participação é  
fundamental para  
melhorar as  
políticas públicas  
de assistência  
social!



### Participe da Pesquisa sobre o Perfil das/os Trabalhadoras/es de Nível Médio do SUAS!

Você, que faz parte do **Programa Primeira Infância/Criança Feliz**, sua participação é fundamental para melhorar as políticas públicas de assistência social!

**👤 Quem pode participar?** Trabalhadoras e trabalhadores/es de nível médio vinculados ao SUAS, especialmente à **Primeira Infância/Criança Feliz**.

**📋 Como participar?** Responda ao nosso formulário online e contribua para fortalecer as políticas voltadas à assistência social no Brasil!

**🔗 Acesse o formulário:**

<https://bit.ly/3WKwa56>

## Anexo III

### TERMO DE CONSENTIMENTO

**Pesquisa:** Perfil das/os trabalhadoras/es do SUAS de nível médio, incluindo as/os que atuam nas ofertas do Programa Primeira Infância/Criança Feliz. Consultoria nº 04/2024, do Projeto UNESCO 914/BRZ/3051 - Promoção e Fortalecimento da Cidadania no Brasil

**Responsáveis pela Pesquisa:** Márcia Mansur Saadallah e Isabela Marinho Maciel

**Instituição Responsável:** Secretaria Nacional de Assistência Social - Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

**Finalidade:** O presente termo refere-se à sua participação como voluntária(o) em um grupo focal, parte integrante da pesquisa sobre o perfil das/os trabalhadoras/es do SUAS de nível médio, incluindo as/os que atuam nas ofertas do Programa Primeira Infância/Criança Feliz. Para viabilizar o uso dos dados coletados de forma fidedigna, as sessões serão gravadas em áudio e vídeo.

**Procedimentos:** Durante o grupo focal, você será convidado(a) a participar de uma discussão sobre diferentes aspectos de sua experiência profissional no SUAS. A sessão terá duração de aproximadamente 2 horas e será gravada para que possamos transcrever e analisar as falas de forma detalhada. Sua participação é voluntária e você poderá se retirar a qualquer momento, sem prejuízo algum.

**Confidencialidade:** As informações coletadas durante o grupo focal serão utilizadas apenas para fins de pesquisa. As gravações em áudio e vídeo serão transcritas, e as falas dos participantes não serão identificadas de forma pessoal. Os dados serão analisados de maneira agregada, garantindo o sigilo de sua identidade. Em qualquer divulgação dos resultados, seu nome ou qualquer outra informação que possa identificá-lo(a) não será mencionada.

### Direitos dos Participantes:

- Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem nenhuma penalização.



- Caso decida não participar, isso não acarretará em qualquer prejuízo ou perda de benefícios que tenha direito.
- Você tem o direito de solicitar mais informações ou tirar dúvidas sobre a pesquisa a qualquer momento, entrando em contato com os responsáveis por meio do telefone (31) 99307-0978 ou pelo e-mail [marciamansurbh@gmail.com](mailto:marciamansurbh@gmail.com) ou [isabelammaciel@gmail.com](mailto:isabelammaciel@gmail.com).

**Autorização para Gravação:** Ao assinar este termo, você autoriza a gravação em áudio e vídeo das discussões realizadas durante o grupo focal, com a finalidade exclusiva de transcrição e análise para esta pesquisa.

**Declaração de Consentimento:** Declaro que li e compreendi as informações contidas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Recebi explicações adequadas e satisfatórias sobre a pesquisa e estou ciente de que minha participação é voluntária. Autorizo o uso dos dados coletados conforme descrito acima.

**Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Assinatura:** \_\_\_\_\_

**Nome da(o) Participante:** \_\_\_\_\_

**Assinatura:** \_\_\_\_\_

**Nome da Pesquisadora Responsável:** Márcia Mansur Saadallah

## Anexo IV

### Roteiro Grupos Focais

#### Introdução e Contextualização

**Objetivo:** Introduzir o objetivo do grupo focal e criar um ambiente de confiança.

- **Apresentação Inicial:**

- "Gostaríamos de agradecer a presença de todos/as. Este grupo focal faz parte de um estudo para elaborar o perfil dos trabalhadoras/es de nível médio do SUAS e entender as experiências e desafios no trabalho com um foco especial naquelas/es que atuam no Programa Primeira Infância no SUAS / Criança Feliz."
- Bloco 1: Experiências Diárias de Trabalho e Interações com Beneficiários
- Bloco 2: Oportunidades de Formação e Desenvolvimento Profissional
- Bloco 3: Sugestões de Melhorias para a Política de Assistência Social
- "Reforçamos que este é um espaço seguro para expressarem livremente suas opiniões e experiências."

- **Quebra-Gelo:**

- "Para começarmos, vamos fazer uma rápida apresentação. Poderiam compartilhar
  - nome
  - escolaridade
  - função específica dentro do SUAS
  - quanto tempo atua no SUAS
  - palavra que descreva seu trabalho no dia a dia

## **Bloco 1: Experiências Diárias de Trabalho e Interações com Beneficiários**

**Objetivo:** Explorar as atividades cotidianas e o contato com o público beneficiário e discutir as dificuldades enfrentadas pelos profissionais e as estratégias para superá-las.

1. Quais são os maiores desafios que você encontra no seu trabalho diário com as famílias e crianças atendidas? E quais estratégias você utiliza para lidar com esses desafios?
  2. E quais são as potencialidades que você observa no cotidiano do trabalho?
  3. Você identifica que a sua atuação faz parte do Sistema Único de Assistência Social?
- 

## **Bloco 2: Oportunidades de Formação e Desenvolvimento Profissional**

**Objetivo:** Avaliar as oportunidades e necessidades de desenvolvimento profissional.

4. Você poderia compartilhar se já participou de algum tipo de capacitação ou formação oferecida pelo SUAS para além da GVD e CDC?
  5. Em quais áreas você sente que seria importante uma formação adicional ou atualização para desempenhar melhor suas funções?
- 

## **Bloco 3: Sugestões para Melhorias nas Políticas de Assistência Social**

**Objetivo:** Coletar sugestões e recomendações para aprimorar as políticas e práticas de assistência social.

6. Pensando em sua experiência, o que você mudaria nas políticas do SUAS para melhorar o atendimento e o suporte às famílias e crianças?
-

## **Conclusão e Encerramento**

**Objetivo:** Finalizar o grupo focal, oferecendo um espaço para comentários finais e reafirmando a importância da contribuição dos participantes.

1. Gostaríamos de agradecer a todos pelas contribuições até aqui. Antes de finalizarmos, há mais alguma coisa que vocês gostariam de acrescentar sobre sua experiência ou sobre os temas que discutimos hoje?
2. Caso tenham novas ideias ou comentários após a sessão, fiquem à vontade para entrar em contato.



MINISTÉRIO DO  
DESENVOLVIMENTO  
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,  
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

