



VI CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
VII SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
VI CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL

EIXO FUNDAMENTOS DO SERVIÇO SOCIAL: Formação Profissional do/a
Assistente Social

**O mapeamento do perfil dos/as supervisores/as de campo
Assistentes Sociais da Universidade Estadual do Paraná
(UNESPAR), campus Apucarana: reflexões sobre supervisão e
formação profissional em Serviço Social**

Anne Gabrielle de Sene¹

Daniela Castamann²

Kamila Cristina da Silva Teixeira³

Kelen A. S. Bernardo⁴

Mirele Hashimoto Siqueira⁵

Resumo: O presente artigo tem como objetivo apresentar o mapeamento do perfil dos/as supervisores/as de campo Assistentes Sociais que supervisionam estágio em Serviço Social, vinculados ao curso de graduação em Serviço Social da UNESPAR, *campus* Apucarana. Considerando a importância e necessidade de conhecer as particularidades que se inserem os/as profissionais, este mapeamento foi metodologicamente realizado a partir da aplicação de um questionário via *Google Forms*. Como resultados, destacam-se: a presença de mais de um vínculo contratual de trabalho entre os/as profissionais, o intenso exercício da supervisão de estágio e a necessidade de fomentar o debate sobre o Plano de Trabalho Profissional.

Palavras-chave: Supervisão de estágio; Serviço Social; Estágio supervisionado; Formação profissional.

Abstract: This article aims to present a mapping of the profile of Social Work field supervisors who supervise internships in Social Work, linked to the Social Work undergraduate course at UNESPAR, Apucarana *campus*. Considering the importance and need to understand the particularities of these professionals, this mapping was methodologically carried out using a questionnaire administered via *Google Forms*. The results highlight: the presence of more than one employment contract among the professionals, the intense practice of internship supervision, and the need to foster debate on the Professional Work Plan.

Keywords: Internship supervision; Social Work; Supervised internship; Professional training.

1 INTRODUÇÃO

¹ Graduanda em Serviço Social pela Universidade Estadual do Paraná (Unespar), *campus* Apucarana. E-mail: contatoannesene@gmail.com.

² Assistente Social. Professora Assistente da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *campus* Apucarana no curso de graduação em Serviço Social. Mestre em Serviço Social e Política Social pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: daniela.castamann@unespar.edu.br.

³ Assistente Social. Professora Adjunta da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *campus* Apucarana, no curso de graduação em Serviço Social. Doutora em Política Social pela Universidade Federal Fluminense (UFF). E-mail: kamila.teixeira@ies.unespar.edu.br.

⁴ Assistente Social. Professora Adjunta da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *campus* Apucarana, no curso de graduação em Serviço Social. Doutora em Sociologia. E-mail: kelenbernardo@unespar.edu.br

⁵ Assistente Social. Professora Adjunta da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *campus* Apucarana, no curso de graduação em Serviço Social. Docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social (Unioeste), *campus* Toledo, nível de mestrado. Doutora em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). E-mail: mirele.hashimoto@unespar.edu.br.



O presente trabalho tem como objetivo apresentar e debater o mapeamento do perfil dos/as supervisores/as de campo Assistentes Sociais realizado junto aos/às profissionais que supervisionam estágio em Serviço Social em seus respectivos espaços sócio-ocupacionais e vinculados ao curso de graduação em Serviço Social da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), *campus* Apucarana. Tal mapeamento é parte constitutiva das atividades e ações curriculares de extensão desenvolvidas na disciplina de “Seminário de Supervisão de Estágio I” durante o ano letivo de 2025, a partir do projeto de extensão intitulado “Supervisão de estágio: qualificando o processo pedagógico”.

A finalidade do mapeamento do perfil dos/as supervisores/as de campo e Assistentes Sociais que supervisionam estágio em Serviço Social foi de conhecer as particularidades que estão inscritos os/as profissionais, bem como as suas condições de trabalho e supervisão. Uma vez que, como indica Caputi (2014), às condições objetivas de trabalho impactam diretamente no exercício profissional do/a Assistente Social, a supervisão de estágio também sofre com os rebatimentos da precarização do trabalho, sobretudo na atual conjuntura que opera os ditames do receituário neoliberal sob as políticas sociais.

Dessa mirada, metodologicamente, o levantamento de dados junto aos/as profissionais Assistentes Sociais e supervisores/as de campo ocorreu durante o mês de novembro/2025, por meio da aplicação de um questionário via *Google Forms*, sendo que tal aplicação foi mediada pelos/as estagiários/as da 3ª e 4ª séries, matriculados/as no curso de graduação em Serviço Social da UNESPAR, *campus* Apucarana, inseridos/as nos diversos campos sócio-ocupacionais.

Outrossim, é importante destacar que, no decorrer do ano letivo de 2025, dezoito (18) Assistentes Sociais totalizavam o universo de supervisores/as de campo vinculados à UNESPAR, *campus* Apucarana. Desse universo, uma amostra de quinze (15) profissionais responderam ao questionário, de modo que as reflexões e o mapeamento realizado a partir dos dados obtidos, correspondem à amostra alcançada.

Nessa direção, o presente artigo está organizado em duas seções, além da introdução e das considerações finais. A primeira seção realizará uma discussão acerca da supervisão de estágio e da formação profissional em Serviço Social, compreendendo a supervisão (acadêmica e de campo) como atividade que qualifica o estágio supervisionado - elemento privilegiado da formação profissional em Serviço Social, conforme as orientações das Diretrizes Curriculares da ABEPSS (1996) e da Política Nacional de Estágio (PNE) (2010).

Já a segunda seção do artigo apresentará o mapeamento dos dados realizados a partir das respostas obtidas junto aos/as profissionais Assistentes Sociais supervisores/as de campo da UNESPAR, *campus* Apucarana, destacando quatro grandes questões: 1) identificação dos/as profissionais quanto à identidade de gênero, pertença étnico-racial e faixa etária; 2) formação acadêmica; 3) trabalho profissional e; 4) supervisão de estágio em Serviço Social.

Como principais considerações e resultados pode-se apontar: a) a manutenção de mais de um vínculo contratual de trabalho que se inscreve parte dos/as profissionais da região;



b) a supervisão de estágio como atribuição privativa exercida há alguns anos pelos/as profissionais da região, considerando o quantitativo e número de estagiários/as supervisionados/as pelos/as Assistentes Sociais e; c) a necessidade de fomentar e acrescer o debate quanto a elaboração do Plano de Trabalho Profissional, haja vista a sua inexistência em alguns dos espaços sócio- ocupacionais em que estão inseridos os/as Assistentes Sociais.

2 A SUPERVISÃO DE ESTÁGIO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM SERVIÇO SOCIAL: ELEMENTOS PARA A REFLEXÃO

Para refletir sobre a supervisão de estágio como um elemento da formação profissional em Serviço Social, se faz necessário compreender que o estágio supervisionado é uma atividade curricular obrigatória e se constitui como espaço privilegiado que articula trabalho e formação profissional, pois permite ao/à estudante a proximidade com o exercício profissional. É caracterizado como uma atividade teórico-prática, que se efetiva na inserção do/a estudante no espaço sócio-ocupacional em que trabalha o/a Assistente Social, sendo esta uma requisição fundamental. Seu objetivo é capacitá-lo/a nas dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa (ABEPSS, 2010).

Segundo Ortiz (2016), é por meio do estágio que o/a estudante pode aprofundar os conhecimentos adquiridos durante o processo formativo, conhecer a realidade que se apresenta no cotidiano do trabalho profissional e se aproximar da dimensão interventiva da profissão, compreendendo suas possibilidades, contradições e desafios. Além disso, é visto como um momento importante para a compreensão da relação entre as dimensões interventiva e investigativa, da pesquisa voltada para o conhecimento da realidade social e profissional. Desta forma, o estágio se configura como locus privilegiado da “[...] formação crítica e da capacidade interventiva, propositiva e investigativa do estudante” (ABEPSS, 2010), sendo a supervisão de campo e acadêmica fundamentais para este processo.

Vale ressaltar que a supervisão de estágio em Serviço Social, acadêmica e de campo, é uma atribuição privativa do/a Assistente Social. Segundo Lewgoy (2009), é a supervisão que sustenta a relação entre formação e exercício profissional. Isso porque, é durante este processo, que se objetiva no diálogo entre estagiário/a e os/as supervisores de campo e acadêmico, que o/a estudante poderá estabelecer conexões entre o saber acumulado na universidade e compreender as demandas e as situações apresentadas no cotidiano do trabalho profissional à luz do conhecimento adquirido, constituindo mediações entre formação e trabalho profissional.

De forma complementar, Caputi (2016) argumenta que

O processo de supervisão de estágio ascende um campo de reflexões e debates atrelados à formação e ao exercício profissional, entre eles: a questão da educação superior e sua relação intrínseca com o mundo do trabalho; aspectos da luta por uma outra ordem societária e a ofensiva neoliberal; e sobretudo, os elementos teórico-metodológicos, ético-políticos e técnico-operativos do Serviço Social (Caputi, 2016, p. 391).



Ainda segundo a autora, a “[...] supervisão de campo e acadêmica, enquanto faces de uma mesma atividade curricular, dialeticamente demandam, por exemplo, respostas e reflexões próprias do arcabouço teórico-prático que constituem formação e trabalho profissional” (Caputi, 2016, p. 392). No entanto, cada tipo de supervisão (acadêmica e de campo) possui as suas particularidades. Assim, de acordo com a PNE da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS, 2010), cabe especificamente ao/a Assistente Social supervisor/a de campo: a responsabilidade pela inserção, acompanhamento, orientação e avaliação do/a estudante no campo de estágio, considerando o plano de estágio; refletir em conjunto com o estagiário sobre o trabalho profissional, considerando as três dimensões da profissão; e manter o permanente diálogo com o supervisor acadêmico. É durante o processo de supervisão que o/a supervisor/a de campo pode suspender o cotidiano, que se apresenta como atribulado, fragmentado, burocratizado, imediatista e refletir sobre o exercício profissional e construir respostas qualificadas e com direcionamento ético-político, bem como planejar as ações, considerando a participação dos/as estagiários/as em todos os processos.

No entanto, a literatura aponta que a supervisão de campo também enfrenta uma série de desafios, sendo alguns deles: não se encontra no Plano de Trabalho do/a Assistente Social e nem distribuída na carga horária; é vista como sobretrabalho; não apresenta periodicidade; adquire caráter voluntarista, etc. (Lewgoy, 2009). Diante desses desafios, ainda segundo Lewgoy (2009), a supervisão deve se configurar como parte da organização do trabalho profissional para garanti-la como atividade do fazer profissional na instituição. Tendo em vista esses apontamentos, no próximo item serão apresentados os dados levantados sobre o mapeamento do perfil dos/as Assistentes Sociais e supervisores/as de campo vinculados à UNESPAR, *campus* Apucarana, assim como realizadas algumas reflexões que podem ser articuladas ao perfil identificado.

3 O MAPEAMENTO DO PERFIL DOS/AS SUPERVISORES/AS DE CAMPO ASSISTENTES SOCIAIS VINCULADOS À UNESPAR, *CAMPUS* APUCARANA

Considerando os/as quinze profissionais Assistentes Sociais e supervisores/as de campo da UNESPAR, *campus* Apucarana, que responderam ao formulário de levantamento de dados, no que se refere à identidade de gênero, constata-se que 73,3% dos/as respondentes se identificam com o gênero feminino, enquanto 26,7% ao masculino. Este dado reflete e coaduna com a realidade nacional da categoria profissional, uma vez que, de acordo com a pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) (2022), intitulada de *Perfil dos Assistentes Sociais no Brasil: Formação, Condições de Trabalho e Exercício Profissional*, cerca 92% dos/as profissionais, inscritos/as nas cinco regiões do país, também se identificam com o gênero feminino. Certamente, a predominância de mulheres na profissão corresponde a uma tendência histórica no Serviço Social. Como já advertem Iamamoto e Carvalho (2006), na origem da profissão no Brasil e, mais exatamente, em suas protoformas,



existe uma vinculação do Serviço Social às obras sociais ligadas à Igreja Católica, em que o enfrentamento a questão social ocorria pela via da caridade e da filantropia, praticadas pelas damas e senhoras católicas da grande burguesia paulista e carioca com a finalidade de preservar a “ordem moral e social”.

Quanto a formação técnica especializada, assim como a profissionalização em Serviço Social despontam com a criação da primeira Escola de Serviço Social em 1936 em São Paulo, majoritariamente também permanecem sendo as mulheres as que protagonizaram o ingresso em seus quadros formativos. Isso ocorre porque, histórica e culturalmente, atividades relativas ao cuidado e à esfera da reprodução social sempre foram associadas ao gênero feminino. Para Cisne (2004), nessa perspectiva, também a mediação em relação às expressões da questão social foram historicamente atribuídas às mulheres. Estas, responsáveis pela organização da esfera privada e do espaço doméstico, são vistas como as que possuem maior disposição a praticar a ajuda e a solidariedade, de maneira que pode-se dizer que ocorreu e ocorre uma espécie de “feminização” da profissão que é manifestação, na realidade, de uma profunda desigualdade estrutural de gênero intensificada pelo capitalismo.

Nessa direção, é importante ressaltar que tal “feminização” corresponde não somente a predominância das mulheres em uma determinada profissão (como no caso do Serviço Social), mas, inclusive, marca uma crescente desvalorização e, mesmo, subalternização das profissões associadas aos cuidados e a esfera da reprodução social, impactando nos salários, visibilidade e em sua valorização social (Cisne, 2004).

No que se refere ao pertencimento étnico-racial dos/as profissionais, 73,3% se autodeclararam brancos/as e 26,6% pretos/as e pardos/as. Este dado relacionado à pertença étnico-racial revela uma particularidade da região, isto é, Centro-Norte do Estado do Paraná (PR), se comparado com o perfil dos/as Assistentes Sociais do Brasil. No levantamento nacional (2022), 50,34 % dos/as respondentes se autodeclararam pretos/as, negros/as e pardos/as, enquanto um percentual de 46,98% se consideraram brancos/as. Esta particularidade regional observada pode estar relacionada à própria configuração étnico-racial dos/as habitantes da região Sul do país, em que predominam majoritariamente pessoas autodeclaradas como brancas/os, mas que não expressam a realidade da conjuntura nacional.

Quanto à faixa etária dos/as supervisores/as de campo, constata-se que estes possuem idades compreendidas entre 29 e 52 anos. Ao agrupar os dados em classes de cinco (05) anos, observamos uma concentração na faixa etária dos 36 aos 40 anos, representando 33,3% do total de participantes. Além disso, as faixas de 25 a 30, 31 a 35 e 41 a 45 anos apresentam uma distribuição idêntica, com 20% em cada categoria. Estas informações podem ser melhor visualizadas na Tabela 1, disponibilizada abaixo.

Tabela 1 - Faixa etária dos/as supervisores/as de campo

Faixa etária	Frequência absoluta	Porcentagem
25 a 30 anos	3	20%



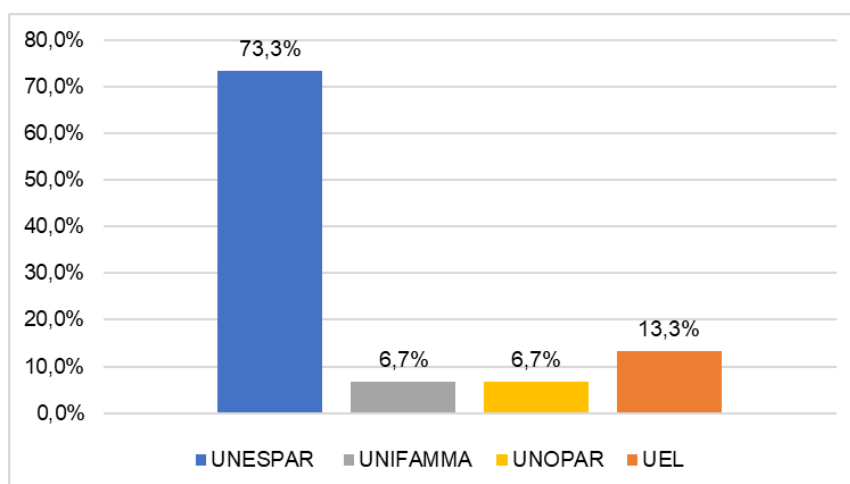
31 a 35 anos	3	20%
36 a 40 anos	5	33,3%
41 a 45 anos	3	20%
Acima de 46 anos	1	6,7%
Total	15	100%

Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

3.1 Formação Acadêmica

Após identificados os/as profissionais, a especificidade da formação acadêmica dos/as supervisores/as de campo também foi levantada no delineamento do perfil dos/as Assistentes Sociais. Primeiramente, buscou-se mapear as instituições de ensino em que cursaram os seus respectivos cursos de graduação em Serviço Social. Acerca destes dados, é possível consultá-los no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Vinculação institucional na graduação



Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

A análise das respostas indica que 73,3% dos/as supervisores de campo cursaram a graduação na UNESPAR, concentrando 11 dos respondentes. A Universidade Estadual de Londrina (UEL) aparece como a segunda instituição com maior representatividade, abrangendo 13,3% (2 respondentes da amostra). O restante do grupo teve a sua formação em Serviço Social cursada e concluída nas seguintes instituições: 1) no Centro Universitário Metropolitano de Maringá (UNIFAMMA), representando aproximadamente 6% dos respondentes e; 2) na Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), também representando um percentual de 6% dos respondentes, ou seja, o relativo a um (01) egresso em cada uma das instituições.

Isso significa que 86,6% (UNESPAR e UEL) dos/as supervisores de campo formaram-se em Universidades Públicas no ensino presencial. Destaca-se este dado, uma vez que a defesa de uma formação profissional comprometida e de qualidade na perspectiva de afirmação da educação como um direito social e de valorização e fortalecimento dos princípios ético-políticos do Serviço Social brasileiro, vem constantemente sendo atacada pelas várias



contrarreformas que se (im)põe sob a educação e, especialmente, sob o ensino superior gratuito e de qualidade.

A expansão da lógica neoliberal desde a década de 1990 no Brasil vem estimulando a participação privada na oferta da política educacional, fato resultante em um intenso processo de empresariamento da educação e mercantilização do ensino superior, invertendo o direito à educação (previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988) de uma lógica mercadológica, acessada via mercado. Nessa direção, acresce-se ainda a vasta proliferação dos cursos ofertados na modalidade de ensino a distância (EaD), que reproduz uma formação profissional aligeirada, minimalista e voltada para atender às demandas do mercado de trabalho (Pereira, 2010). Por essa razão, é importante ressaltar a formação profissional dos/as Assistentes Sociais da região em instituições públicas de ensino, visto que estas contribuem e podem fortalecer a construção do pensamento crítico e adensar a direção social assumida pelo Projeto Ético-Político crítico do Serviço Social brasileiro.

Quanto à formação dos/as profissionais, também é possível afirmar que a prevalência das Universidades Públicas na amostra analisada pode ser explicada pela proximidade geográfica, evidenciando o impacto que estas universidades públicas trazem para a formação da força de trabalho para os habitantes da região.

Quando analisado o ano de formação dos/as Assistentes Sociais, observa-se uma distribuição temporal muito dispersa, com registros que remontam, por exemplo, à conclusão do processo de formação em 1995, avançando até o ano de 2018. Entre os anos identificados, 2018 destaca-se com a maior concentração de egressos (13,3%). Entretanto, vale ressaltar que, para cerca de 60% da amostra, o ano de conclusão não foi especificado, impossibilitando uma análise de tendência histórica completa. No que se refere à formação continuada, 80% indicaram ter e/ou estar cursando pós-graduação *lato sensu* (especialização) e somente um/a (01) participante sinalizou possuir e/ou estar cursando pós-graduação *stricto sensu* (mestrado).

3.2 Trabalho Profissional

Ao nos determos para a questão dos vínculos de trabalho dos/as supervisores/as de campo da região, identifica-se que 67,7% (10 respondentes) possuem um (01) vínculo de trabalho, enquanto 33,3% (05 respondentes) declaram atuar profissionalmente em dois (02) vínculos de trabalho na função/cargo de Assistente Social. Ao compararmos este dado com o levantamento nacional das relações e condições de trabalho de Assistentes Sociais, realizado pelo CFESS (2022), observa-se uma pequena distância: no levantamento nacional, 71,5% dos/as Assistentes Sociais possuem um vínculo de trabalho, enquanto 10% possuem dois. Diante disso, constata-se uma realidade objetiva nessa região em particular que aponta para um número significativo de profissionais com mais de um vínculo de trabalho. Possivelmente, poder-se-ia problematizar: o que vem ocasionando a manutenção de dois vínculos de trabalho



na região de maneira significativa? Há uma desvalorização da profissão em termos salariais⁶? A flexibilização e a precarização do trabalho se colocam de forma mais acentuada? Como vêm se organizando as instâncias representativas da categoria profissional nessa região?

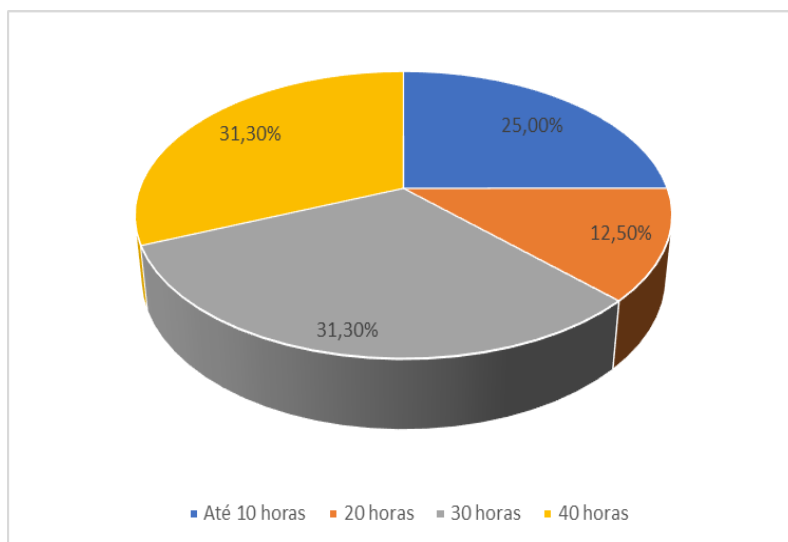
Como reflexões trazidas a partir desse dado, Raichelis (2011) contribui ao sinalizar que, considerando a relação de assalariamento que o/a Assistente Social está inserido, visto que este/a se coloca como trabalhador/a assalariado/a, a flexibilização e a precarização do trabalho também atingem diretamente os/as Assistentes Sociais, estando os/as profissionais sujeitos a violação de direitos (ainda que atendam a situações de violação de direitos). A flexibilização e a precarização do trabalho apresentam-se aos/as profissionais na medida em que observamos formas precárias de contratação de Assistentes Sociais (contratos temporário e/ou por tempo determinado, por tarefa ou projeto), o aviltamento dos salários, a exigência de produtividade e busca por resultados, terceirização, subcontratação de serviços individuais de profissionais por parte de empresas, etc. Todas estas questões colocam desafios a categoria profissional, dado que esta se configura, no dizer da autora (2011), como uma alíquota da classe trabalhadora: é necessário resistir frente ao produtivismo quantitativo, a redução e enxugamento dos direitos sociais e trabalhistas, a restrição da autonomia técnica, a intensificação do trabalho. Assim, a manutenção de mais de um vínculo de trabalho profissional apresentada pelos/as profissionais e supervisores/as de campo da região pode se inserir neste contexto geral de flexibilização e precarização do trabalho que vem impactando os/as Assistentes Sociais, mas também toda a classe trabalhadora. Certamente, no que se refere à especificidade da categoria profissional, o fato não deixa de se apresentar sem impactos no próprio exercício profissional, pois

[...] desconfigura o significado e a amplitude do trabalho técnico realizado pelos assistentes sociais e demais trabalhadores sociais; [...] Subordina as ações desenvolvidas a prazos contratuais e aos recursos financeiros definidos, implicando descontinuidades, rompimento de vínculos com usuários, descrédito da população para com as ações públicas (Raichelis, 2011, p. 432).

Ademais dos vínculos de trabalho, quando tomamos a natureza do setor de trabalho dos/as profissionais, constatamos que o funcionalismo público (especialmente municipal) é a base de maior predominância da amostra, com 57,9% dos vínculos citados sendo pertencentes a órgãos governamentais. Já um percentual de 42,1% corresponde a profissionais que estão vinculados a outros setores para além do funcionalismo público. Tais trabalhadores/as possuem carga horária diversificada, como é possível visualizar no Gráfico 2 a seguir:

Gráfico 2 - Carga horária semanal de trabalho

⁶ No formulário aplicado junto aos/as profissionais Assistentes Sociais supervisores/as de campo não foi formulada uma questão a respeito da renda salarial.



Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

A presença de múltiplos registros de 20 horas e baixas cargas horárias de trabalho evidencia que o/a profissional de Serviço Social, nessa região, necessita de múltiplos vínculos laborais para compor a sua jornada semanal de trabalho, sugerindo um processo de precarização das relações de trabalho. Os vínculos com poucas horas de duração (de 3 a 8 horas) somam 25% da amostra, e correspondem a profissionais que estão fora do setor público, quer dizer, atuando em: Organizações da Sociedade Civil (OSCs), Organizações Não Governamentais (ONGs), Pessoa Jurídica.

As jornadas de trabalho de 30 e 40 horas semanais aparecem com o mesmo percentual de 31,3%, respectivamente. Esse cenário aponta para uma diversificação das frentes de atuação, onde a jornada regulamentada legalmente de 30 horas coexiste com a de 40 horas, ao passo em que também prevalecem os contratos complementares de baixa carga horária semanal na região, sendo que o contrato de três horas semanais foi o menor identificado.

Ao correlacionar os dados sobre a carga horária semanal de trabalho daqueles/as cinco profissionais que declararam possuir dois vínculos de trabalho, identificamos a seguinte composição da jornada de trabalho: existem profissionais que, se somados o vínculo duplo, totalizam 40 horas semanais de trabalho; outros/as, registram, na totalidade, 12 horas de carga horária semanal; porém, também existem casos declarados de cumprimento de 70 horas semanais de trabalho, o que aponta para uma situação de sobrecarga extrema das atividades profissionais, indicando processos de precarização em curso que atingem diretamente o exercício profissional da categoria dos/as Assistentes Sociais. Os/as cinco profissionais da região que declaram possuir dois vínculos de trabalho e as suas respectivas cargas horárias semanais trabalhadas podem ser identificadas e visualizadas no Quadro 1:

Quadro 1 - Correlacionar da carga horária semanal de trabalho de profissionais com dois vínculos de trabalho

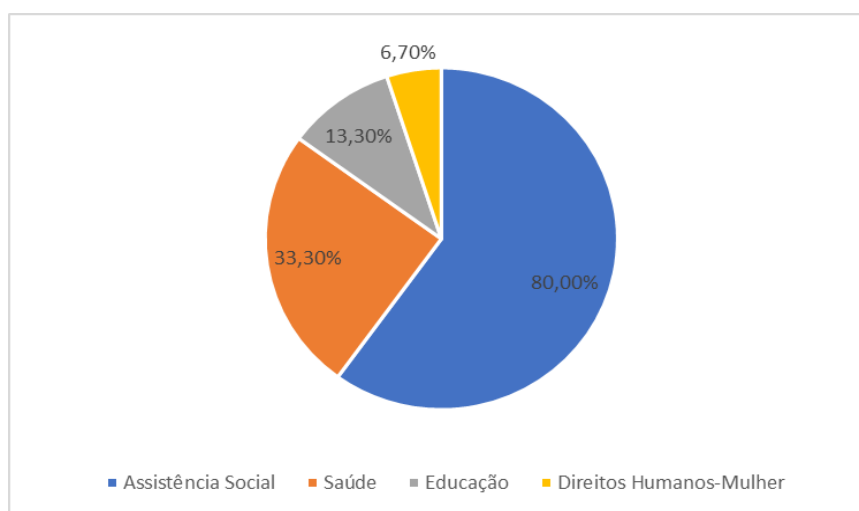


Vínculo 1	Vínculo 2	Total de Horas Semanais Trabalhadas
40 horas	30 horas	70 horas
20 horas	20 horas	40 horas
30 horas	8 horas	38 horas
30 horas	6 horas	36 horas
6 horas	3 horas	12 horas

Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

Ao analisarmos as políticas sociais em que tais profissionais estão vinculados, encontramos a seguinte configuração, conforme o Gráfico 3:

Gráfico 3 - Políticas sociais nas quais os/as supervisores/as de campo estão vinculados/as



Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

A análise da atuação por políticas sociais revela uma forte presença da política de Assistência Social, com 80% dos/as profissionais da amostra. A política de Saúde aparece com 33,3% das menções, seguida pela política de Educação (13,3%) e Direitos Humanos, com o recorte para os Direitos das Mulheres. Os dados evidenciam uma característica de intersetorialidade, na qual os/as Assistentes Sociais articulam sua intervenção profissional entre diferentes campos, mas notadamente entre a Assistência, a Saúde e a Educação.

No processo de trabalho em que estão inseridos/as, identificamos no mapeamento que, quanto ao Plano de Trabalho Profissional, 53,3% da amostra declaram possuir, enquanto 46,7% não os possuem. Embora boa parte dos/as profissionais o elabore, é preciso advertir para o número expressivo de supervisores/as de campo que declaram não construir o Plano de Trabalho, uma vez que este instrumento é imprescindível para o desenvolvimento do Plano de Estágio⁷ a ser construído como documento institucional norteador e orientador das atividades

⁷ “[...] o plano de estágio, é um documento a ser elaborado pelo(a) estudante, em conjunto com os(as) seus(suas) supervisores(as) (acadêmico(a) e de campo), e deve conter os objetivos e as atividades a serem desenvolvidas pelo mesmo durante o semestre ou ano letivo. Precisa contemplar a articulação das dimensões ético-política, teórico-metodológica e técnico-operativa. Esse instrumento servirá como norteador do processo ensino aprendizagem a ser construído com a participação dos três sujeitos envolvidos (supervisor(a) acadêmico(a), supervisor(a) de campo e estagiário(a))” (ABEPSS, 2010, p. 33, grifo do autor).



de estágio supervisionado em Serviço Social, como indica a PNE da ABEPSS (2010), ademais se configura como uma importante ferramenta de organização, planejamento e proposição das competências e atribuições profissionais nos espaços sócio-ocupacionais.

Partilhamos da compreensão de Horst (2023), em que o Projeto de Trabalho se constitui de:

[...] uma organização sistematizada, escrita, da compreensão que temos da profissão, da política social, dos usuários, um material que apresenta as ações técnico-operativas, nossos fundamentos, bem como as defesas ético-políticas e a forma de responder às expressões da 'questão social' que se apresentam cotidianamente pela população usuária (Horst, 2023, p. 124).

A elaboração de um Plano de Trabalho do/a Assistente Social transcende a uma mera organização burocrática, constituindo-se como um potente instrumento de materialização do projeto ético-político profissional nos espaços sócio-ocupacionais. Sua principal potencialidade reside na capacidade de articular, de forma indissociável, as dimensões teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa. Ao definir os fundamentos teóricos que sustentam a atuação e a defesa ética da profissão, o Plano direciona para que as ações técnicas se constituam em respostas qualificadas para o enfrentamento das expressões da "questão social" (Horst, 2023). Essa estrutura confere rigor científico à intervenção profissional, permitindo que o/a profissional sustente as suas decisões com base em um projeto de profissão claramente delineado e socialmente referenciado.

No âmbito do trabalho setorial, o Plano de Trabalho atua como um recurso estratégico de demarcação e valorização profissional. Ele permite identificar com clareza o que compete especificamente ao Serviço Social, evidenciando e demarcando a diferença necessária entre o projeto profissional e o projeto institucional. Além disso, o documento tem o potencial de mediar o diálogo com as demais profissões em equipes multiprofissionais, conferindo visibilidade às particularidades da atuação profissional do/a Assistente Social, servindo também como recurso objetivo para analisar os resultados do exercício profissional (Horst, 2023). Vale ressaltar que a eficácia de um Plano de Trabalho está diretamente ligada à sua natureza de "documento vivo". Longe de ser uma peça estática, ele deve ser continuamente qualificado por meio de processos de avaliação que permitam ajustes e retroalimentados pela realidade cotidiana (Horst, 2023). A elaboração e a retroalimentação do Plano de Trabalho ainda apresenta-se como um desafio para a categoria profissional.

3.3 Supervisão de Estágio em Serviço Social

Adentrando na particularidade do exercício da supervisão de estágio em Serviço Social, atribuição privativa do/a Assistente Social, como caracteriza a Resolução CFESS n. 533/2008⁸, a respeito do número de estagiários/as que os/as profissionais estão

⁸ "Art. 2º. A supervisão direta de estágio em Serviço Social é atividade privativa do assistente social, em pleno gozo dos seus direitos profissionais, devidamente inscrito no CRESS de sua área de ação, sendo denominado supervisor de campo o assistente social da instituição campo de estágio e supervisor acadêmico o assistente social professor da instituição de ensino" (CFESS, 2008, p. 3).



supervisionando atualmente, identifica-se que a maioria dos/as Assistentes Sociais (11 respondentes) exercem a supervisão de um/a estagiário/a (73,3% da amostra); três profissionais possuem dois estagiários/as (20% da amostra) e; um/a Assistente Social supervisiona três estagiários/as (6,7% da amostra).

Além da sinalização acerca do Plano de Trabalho Profissional já realizada (instrumento fundamental para o desenvolvimento das atividades profissionais de maneira propositiva, crítica e criativa), é necessário fortalecer dois elementos: 1) no Plano de Trabalho deve-se constar e mencionar a supervisão de estágio como uma atribuição privativa do/a Assistente Social a ser desenvolvida na instituição, afinal, conforme Ortiz (2016, p. 128, grifo nosso), **“A identificação da supervisão como parte integrante do trabalho do assistente social deve se construir em um processo de luta [...]”**. Esse fato adverte para a necessidade de tempo e espaço no cotidiano profissional para o exercício da supervisão - que deve ser sistemática, permanente, contínua e auxiliar na construção de reflexões realizadas pelo/a estudante e estagiário/a. Como indica a Resolução CFESS n. 533 (2008, p. 3) “[...] ao supervisor de campo [cabe] apresentar projeto de trabalho à unidade de ensino incluindo sua proposta de supervisão, no momento de abertura do campo de estágio [...]”; 2) além disso, o Plano de Trabalho constitui-se de base para a elaboração do Plano de Estágio em Serviço Social.

Assim, dada a sua importância e tendo em vista estes elementos sinalizados, também aos/as supervisores de campo vinculados à Unespar, *campus* Apucarana, perguntou-se acerca da existência e da formulação de Planos de Estágio individual(is) (por estagiário/a), visto que quatro profissionais sinalizaram possuir mais que um estagiário/a. Diante dessa questão, identificamos que 86,7% afirmaram que possuem e 13,3% não tem.

No que se refere à quantidade de estagiários/as que os/as Assistentes Sociais já supervisionaram durante o exercício da profissão, nota-se que existem profissionais que se dedicam ao processo de supervisão em Serviço Social de forma contínua, havendo Assistentes Sociais que já supervisionaram mais do que dez estagiários/as. Há ainda aqueles/as que já orientaram entre oito a nove estudantes, enquanto também aparecem aqueles/as que supervisionaram apenas um estagiário/a, como pode ser visualizado no Gráfico 2 a seguir:

Quadro 2 - Quantidade de discentes já supervisionados ao longo da carreira

Quantidade de discentes já supervisionados	Frequência absoluta
Apenas 1	2
De 2 a 3	4
De 4 a 5	2
De 6 a 7	1
De 8 a 9	3
10 ou mais	2

Fonte: elaboração própria com base no mapeamento (2025)

Certamente, o volume de supervisão de estágio se relaciona com o período e/ou ano de formação dos/as profissionais respondentes do levantamento⁹, porém, é possível observar

⁹ Recorde-se que há profissionais supervisores/as de campo na região que indicaram ter concluído o seu curso de



que dos/as supervisores/as de campo da região, estes/as têm exercido de maneira bastante intensa esta atribuição privativa, uma vez que existe um registro significativo de profissionais que já supervisionaram entre oito a dez estagiários/as, por exemplo.

A supervisão de estágio em Serviço Social representa um compromisso da categoria profissional para o processo de formação profissional: é possibilidade de a) articular formação e exercício profissional, b) colocar como objeto de reflexão a intervenção do/a Assistente Social e c) aproximar as interlocuções entre espaços sócio-ocupacionais e universidade, contribuindo para o diálogo entre profissionais de campo, docentes e estudantes.

Outrossim, lembramos que o exercício sistemático da supervisão de estágio em Serviço Social entre os/as profissionais supervisores/as da região deve ser acompanhado da qualidade dessa supervisão - elemento que precisa ser destacado, considerando as próprias condições de trabalho na contemporaneidade (como sinalizado pelas reflexões acerca da flexibilização e precarização que estão inseridas às atividades profissionais), que não são favorecedoras da suspensão do cotidiano (Portes, 2023) e do processo de abstração, necessários a intervenção profissional do/a Assistente Social na direção ético-político inscrita pelo projeto profissional da categoria.

Portes (2023) auxilia, assim, a refletir sobre o necessário processo de planejamento da supervisão de estágio em Serviço Social: ela não pode ser improvisada, rotineira e sem a definição de uma dada direção. Por se configurar em uma atividade de cunho pedagógico, a supervisão corresponde ao momento em que a aprendizagem do/a estudante é mediatizada, constituindo-se como um processo.

A problematização a respeito das condições éticas e técnicas de trabalho dos/as supervisores/as de campo também foi objeto de levantamento no mapeamento realizado. A Resolução CFESS n. 1.114/2025, que substitui a Resolução CFESS n. 493/2006, trata sobre tais condições já citadas no âmbito do exercício profissional do/a Assistente Social. Além de dispor acerca do espaço físico de trabalho, orienta e/ou normatiza sobre as condições para o exercício da profissão no ambiente digital, resguardados o sigilo e a autonomia profissionais e a gestão das informações.

Assim, na região em análise, 86,7% dos/as profissionais e supervisores/as de campo indicam que possuem condições éticas e técnicas e 13,3% sinalizam possuir parcialmente tais condições, não havendo comentários nas respostas e/ou registros para justificar a “parcialidade”. É possível relacionar este dado com as condições necessárias ao processo de supervisão, afinal, como é citada na Resolução CFESS n. 533/2008, o campo de estágio deve assegurar requisitos¹⁰ para receber o/a estagiário/a.

graduação em Serviço Social no ano de 1995, por exemplo.

¹⁰ “Para sua realização, a instituição campo de estágio deve assegurar os seguintes requisitos básicos: espaço físico adequado, sigilo profissional, equipamentos necessários, disponibilidade do supervisor de campo para acompanhamento presencial da atividade de aprendizagem, dentre outros requisitos, nos termos da Resolução CFESS n. 493/2006, que dispõe sobre as ‘condições éticas e técnicas do exercício profissional do assistente social’.” (CFESS, 2008, p. 3).



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o intuito deste trabalho de construir um debate acerca do mapeamento do perfil dos/as supervisores/as de campo vinculados ao curso de graduação em Serviço Social da UNESPAR, *campus* Apucarana, bem como de conhecer suas particularidades, considera-se a atividade do estágio supervisionado como fundamental para a formação dos novos/as profissionais. Afinal, para além de uma experiência técnica, o estágio é um espaço de aprendizado crítico da realidade. A presença dos/as estagiários/as e estudantes nos espaços sócio-ocupacionais de trabalho do/a Assistente Social é propício a criar momentos de reflexão acerca das expressões da “questão social”, mas também acerca da precarização e, mesmo, da sobrecarga de trabalho que, muitas vezes, tais profissionais estão inseridos.

Foi possível identificar, por meio do levantamento, que muitos dos supervisores/as de campo (46,7%) não possuem Plano de Trabalho Profissional, fato que precisa ainda ser trabalhado junto aos profissionais da região. Além disso, sinaliza-se que, durante o ano letivo de 2026, pretende-se dar continuidade ao levantamento do perfil dos/as supervisores de campo, por intermédio das ações extensionistas curriculares, buscando o refinamento e o aperfeiçoamento da coleta de informações junto aos mesmos/as.

REFERÊNCIAS

ABEPSS. **Diretrizes Gerais para o Curso de Serviço Social**. Rio de Janeiro, nov. 1996. Disponível em:

https://www.abepss.org.br/arquivos/textos/documento_201603311138166377210.pdf. Acesso em: 12 fev. 2026.

ABEPSS. **Política Nacional de Estágio**. Brasília: ABEPSS, 2010.

CAPUTI, L. Supervisão de estágio em Serviço Social: significâncias e significado. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 19, n. 3, p. 389-394, out./dez., 2016.

CAPUTI, L. **Supervisão de estágio em Serviço Social: tempos de mundialização do capital: desafios cotidianos e (re)significados!** 2014. 228 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca (SP), 2014.

CFESS. **Perfil de Assistentes Sociais no Brasil: formação, condições de trabalho e exercício profissional**. Brasília: CFESS, 2022.

CFESS. **Resolução CFESS n. 533, de 29 de setembro de 2008**. Regulamenta a SUPERVISÃO DIRETA DE ESTÁGIO no Serviço Social. Disponível em: <https://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao533.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2026.

CISNE, M. **Serviço Social: uma profissão de mulheres para mulheres?: uma análise crítica da categoria gênero na histórica "feminização" da profissão**. 2004. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal de Pernambuco, 2004.

HORST, C. H. M. O planejamento e a elaboração do projeto de trabalho no exercício profissional de assistentes sociais. In: HORST, C. H. M.; ANACLETO, T. F. M. (Orgs.). **A dimensão técnica-operativa no trabalho de assistentes sociais**. Belo Horizonte: CRESS-MG, 2023. Cap. 6, p. 113-139. Disponível em:



https://www.cress-mg.org.br/wp-content/uploads/2023/06/Livro-CRESS-MG-_-A-dimensa%CC%83o-te%CC%81cnico-operativa-no-trabalho-de-assistentes-sociais-.pdf. Acesso em: 23 fev. 2026.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de um interpretação histórico-metodológica**. 19. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

LEWGOY, A. M. B. **Supervisão de estágio em Serviço Social: desafios para a formação e o exercício profissional**. São Paulo: Cortez, 2009.

ORTIZ, F. G. Desafios contemporâneos para o processo de estágio e supervisão em Serviço Social. In: FORTI, V.; GUERRA, Y. (Orgs.) **Serviço Social: temas, textos e contextos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PEREIRA, L. D. A. Expansão dos cursos de Serviço Social em tempos de contrarreforma do ensino superior brasileiro: impactos na formação profissional em Serviço Social. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, n. esp., p. 323-331, ago., 2010.

PORTES, M. F. A supervisão de estágio no trabalho de assistentes sociais: elementos para sua operacionalização. In: HORST, C. H. M.; ANACLETO, T. F. **A dimensão técnica-operativa no trabalho de assistentes sociais**. Belo Horizonte, CRESS, 2023.

RAICHELIS, R. O Assistente Social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de direitos. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 420-437, jul./set., 2011.