

# As condições de trabalho dos/as supervisores/as de estágio e o impacto no processo de supervisão: uma aproximação à realidade brasileira

## Working Conditions of Stage Supervisors and Impact on Supervision Process: An Approximation to the Brazilian Reality

Melissa Ferreira Portes<sup>1</sup>

### Resumo

O objetivo desse artigo é identificar as condições objetivas de trabalho dos/as supervisores/as de estágio (acadêmico/a e de campo) e evidenciar os impactos destas condições no exercício da supervisão de estágio e na organização do estágio supervisionado, tomando como referência a realidade das escolas que ofertam o curso de Serviço Social, na modalidade presencial, no estado paranaense. A pesquisa indicou que a precarização e a flexibilização estão longe de ser realidade transitória e relativa, ao contrário. Os espaços sócio-ocupacionais têm sido impactados/as substancialmente pelos processos de reordenamento do aparelho estatal e da reconfiguração de seus serviços, trazendo alguns rebatimentos no processo de supervisão de estágio, por se considerar a supervisão de estágio como uma atribuição profissional de caráter privativo, estabelecida no artigo quinto da Lei nº 8.662 de 1993. Dentre os rebatimentos, destacam-se: a ausência de planejamento da supervisão que é interpretada como sobretrabalho; o estagiário/a desconsiderado na sua condição de aprendiz, sendo reconhecido como um ajudante/auxiliar do profissional; supervisão realizada de forma assistemática, pontual, sendo demandada pelo estagiário/a e não pelo/a supervisor/a; atividades de supervisão focadas no treinamento, no modelo, na repetição, reflexo das requisições e respostas profissionais que tem sido construídas para atender às demandas do cotidiano de trabalho.

**Palavras-chave:** estágio, supervisão, trabalho, precarização.

### Abstract

The objective of this article is to identify the objective conditions of work of the internship supervisors (academic and field) and to highlight the impact of these conditions on the supervision of internship and the organization of the supervised internship, taking as reference the reality of the schools offering the course of Social Service, in the face-to-face modality, in the state of Paraná. The research indicated that precariousness and flexibilization are far from transient and relative reality, on

---

1 Doutorado em Serviço Social e Política Social. Universidade Estadual de Londrina. Mestrado em Educação. Universidade Estadual De Ponta Grossa. Graduação em Serviço Social. Faculdades Integradas Espírita em Curitiba. Docente do Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual de Londrina e Coordenador do Setor de Estágio Supervisionado. Correo electrónico: melissaportes2010@gmail.com

the contrary. The socio-occupational spaces have been impacted substantially by the processes of re-organization of the state apparatus and the reconfiguration of its services, bringing some refutations in the process of supervising internship, considering the supervision of internship as a professional assignment of a private nature, established in the article fifth of Law No. 8,662 of 1993. Among the refutations, the following stand out: the absence of supervision planning that is interpreted as overwork; the trainee is disregarded as an apprentice, being recognized as a helper / assistant to the professional; supervision carried out in an unsystematic, punctual way, being demanded by the trainee and not by the supervisor; supervisory activities focused on training, modeling, repetition, reflection of requisitions and professional responses that have been built to meet the demands of daily work.

**Keywords:** Internship, Supervision, Job, Precariousness.

## Introdução

A supervisão de estágio em Serviço Social é reconhecida como atribuição privativa e tem como suporte um marco regulatório que legisla a respeito de tal atribuição e de seu exercício nos campos ocupacionais. A exemplo desse marco regulatório, destacam-se: as Diretrizes Curriculares para o curso de Serviço Social (1996), a Resolução 533 de 2008 que trata da supervisão direta de estagiário/as, a Política Nacional de Estágio do curso de Serviço Social (2010). Tal marco regulatório preconiza que o estágio é uma atividade curricular obrigatória que se configura na inserção do estudante nos diferentes campos ocupacionais para o aprendizado do exercício profissional. Essa atividade precisa ser duplamente supervisionada, contando com a presença direta de supervisor/a de campo e supervisor/a acadêmico/a.

Tem sido compreendida como uma atribuição que requer preparo teórico-prático na medida em que o processo de supervisão pressupõe dos/as profissionais a mobilização de um conjunto de conhecimentos para seu exercício, tendo em vista sua dimensão pedagógica. O processo de supervisão, que se materializa através da orientação, acompanhamento e avaliação do estagiário/a, expressa a indissociabilidade entre formação e exercício profissional e tem sido, ainda que não exclusivamente, um componente fundamental para o aprendizado do trabalho profissional. Aprendizado esse que se configura na construção de espaços de reflexão e problematização do exercício profissional dos/as assistentes sociais, na análise das demandas e situações concretas que se colocam no

cotidiano de trabalho, assim como da análise da configuração das políticas sociais e dos programas e serviços por elas ofertados.

Os/as supervisores/as de estágio, tanto o de campo quanto o/a acadêmico/a, enquanto trabalhadores/as estão submetidos/as às exigências e requisições do seu empregador e vivenciam em seu cotidiano profissional, os processos de precarização e flexibilização das condições de trabalho.

Esse contexto de precarização afeta os supervisores/as de estágio triplamente: ao mesmo tempo em que os profissionais lidam cotidianamente com os rebatimentos da reorganização do mundo do trabalho que se expressam na condição social de vida dos/as usuários/as atendidos/as, também vivenciam essa precarização enquanto trabalhadores. Uma terceira implicação é identificada na medida em que esses rebatimentos trazem implicações no processo de organização e operacionalização da supervisão dos/as estagiário/as, pois nem sempre é possível garantir uma supervisão com qualidade, com orientação e acompanhamento planejados e sistemáticos.

O objetivo desse artigo é identificar as condições objetivas de trabalho dos/as supervisores/as de estágio (acadêmico/a e de campo) e evidenciar os impactos destas condições no exercício da supervisão de estágio e na organização do estágio supervisionado, tomando como referência a realidade das escolas que ofertam o curso de Ser-

viço Social, na modalidade presencial, no estado paranaense.<sup>2</sup>

Para isso, fez-se necessário aproximar-se dos/as sujeitos envolvidos/as nesse processo – supervisores/as acadêmico/as, supervisores/as de campo, estagiário/as – buscando apresentar algumas características relacionadas aos dados de identificação pessoal, dados da formação profissional, dados sobre as relações e condições de trabalho dos/as supervisores/as.

Tendo em vista que o objetivo desse artigo se configura como um dos objetivos da tese defendida pela autora, a delimitação dos sujeitos da pesquisa seguiu os procedimentos metodológicos construídas para tal investigação, particularmente, em relação ao terceiro passo metodológico que buscou a aproximação com os sujeitos envolvidos/as no processo de estágio e de supervisão. Os contatos foram realizados primeiramente por meio de telefonema aos coordenadores de estágio das seis instituições de ensino que aceitaram participar da pesquisa, no período de agosto a outubro de 2015.

Os coordenadores foram comunicados da necessidade do contato direto com os sujeitos da pesquisa: supervisores/as acadêmico/as, supervisores/as de campo, estagiário/as. Coube ao coordenador de estágio do curso apresentar a proposta ao corpo docente para aprovação e, particularmente, aos supervisores/as acadêmico/as; responsabilizar-se pelo convite e sensibilização dos/as supervisores/as de campo e dos/as estagiário/as para participarem do encontro; disponibilizar espaço físico a ser utilizado em horários diferenciados para os encontros, de acordo com disponibilidade da instituição de ensino. A condição dada foi a de que

2 Esse trabalho é parte constitutiva da tese de doutoramento apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social da Universidade Estadual de Londrina, em 2016, intitulada “O estágio e a supervisão no processo formativo dos/as assistentes sociais: a centralidade em questão”, que objetivou entender como as Unidades de Ensino reconhecem o estágio supervisionado no Projeto Político-Pedagógico dos Cursos de Serviço Social. A pesquisa se orientou por três passos metodológicos: revisão de literatura, pesquisa documental e entrevistas com 139 estagiário/as, 12 supervisores/as acadêmico/as/ e 30 supervisores/as de campo.

os sujeitos deveriam ser organizados por segmento para participarem das entrevistas, devendo ser realizados dois encontros durante o dia. Cinco escolas aceitaram participar mediante a explicitação dos objetivos e da proposta metodológica e se dispuseram a definir datas, horários, espaço físico e realizar os convites para os sujeitos. No entanto, quatro escolas conseguiram organizar e planejar o encontro<sup>3</sup>. Uma escola declinou da participação deste momento da pesquisa. O instrumento definido para a coleta de dados foi a entrevista grupal com supervisores/as acadêmico/as, supervisores/as de campo e estagiário/as das escolas cujos coordenadores aceitaram participar da pesquisa. Foram criados roteiros específicos para os sujeitos atendendo aos elementos constitutivos do objeto pesquisado.

Os encontros foram realizados no período de outubro a dezembro de 2015. No processo de coleta de dados, foi solicitado a todos os participantes o preenchimento de um formulário que possibilitou a construção de um perfil dos sujeitos da pesquisa, contendo informações referentes a: sexo, faixa etária, situação conjugal, pertença étnico-racial, religião, formação profissional, condições e relações de trabalho e processo de supervisão de estágio. Estas informações possibilitaram identificar e conhecer os sujeitos da pesquisa a partir das variáveis apontadas. Participaram dos encontros realizados nas quatro escolas: 12 (doze) supervisores/as acadêmico/as, 30 (trinta) supervisores/as de campo e 139 (cento e trinta e nove) estagiários/as do terceiro e do quarto ano do curso.

Sobre os/as supervisores/as acadêmico/as, os dados permitiram identificar que 83% é do sexo feminino, com predominância na faixa etária de 25 a 34 anos, seguido dos intervalos de 35 a 44, de 55 a 64 anos e de 55 a 64 anos de idade. Em relação à pertença étnico-racial, 67% declarou-se branco, 17% pardo, 8% asiático e 8% negro. Sobre a religião, 59% declarou-se católico, 8% espiritualista e 33% não declarou. Em relação à situação conjugal, 50% vive em regime de união estável, 25%

3 Das quatro escolas participantes da pesquisa, destaca-se que três são instituições públicas estaduais e uma instituição privada sem fins lucrativos. Todas os cursos foram criados depois dos anos 2000.

é divorciado, 17% é solteiro e 8% é casado. Sobre os/as supervisores/as de campo foi possível identificar que 87% é do sexo feminino com predominância na faixa etária de 25 a 34 anos, seguido dos intervalos de 35 a 44 anos, de 45 a 54 anos, 20 a 24 anos e de 55 a 64 anos de idade. Em relação à pertença étnico-racial, 70% declarou-se branco, 17% negro e 13% não respondeu. Sobre a religião, 50% declarou-se católica, 27% protestante, 13% cristã e 10% não respondeu.

Nos próximos tópicos serão sistematizados e analisados os dados que dizem respeito aos/as supervisores/as de estágio (acadêmico/a e de campo) a partir das variáveis: tempo de graduação, natureza da instituição formadora, modalidade do curso, titulação, município onde trabalha, vínculo empregatício, natureza do vínculo empregatício, jornada de trabalho, tipo do vínculo empregatício e faixa salarial.

### **1. Serviço Social e estatuto de assalariamento**

Analisar as condições de trabalho dos/as assistentes sociais implica situar o trabalho no modo de produção capitalista, uma vez que o exercício profissional materializa-se em campos sócio ocupacionais que são produtos históricos, atravessados por determinações econômicas, políticas e sociais. Dessa forma, as relações de trabalho precisam ser analisadas na divisão social do trabalho.

O legado marxiano ensinou que o trabalho se efetiva como condição eterna do homem de transformar a natureza para satisfação de suas necessidades, mediados por uma determinada forma de organização social. O trabalho é, portanto, pressuposto fundante da constituição do ser social e de seu processo de humanização. Como escreveu Marx (1985), o trabalho expressa o processo entre o homem e a natureza.

um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural como uma

forma útil para a sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (Marx, 1985: 50).

É um ato intencional e não instintivo ou involuntário. É uma interação entre o homem e a natureza que produz modificações conscientes para alcançar determinados propósitos. Assim, o trabalho expressa a objetivação da existência genérica do homem, libertando-se dos limites da reprodução cega das formas biológicas. O trabalho pertence, exclusivamente, ao homem.

O trabalho, assim, é criação, ainda que a vontade do homem subordine-se à causalidade da matéria natural. Afirma Marx (1985) que a categoria fundamental de distinção entre os homens e os animais é o trabalho, o complexo categorial ontológico determinante do caráter próprio da humanidade.

Dessa forma, segundo Marx (1985), o homem cria os processos de trabalho que são constitutivos de elementos simples e abstratos, como: a atividade adequada a um fim; a matéria a que se aplica o trabalho, o objeto e os meios de trabalho.

O processo de trabalho na lógica da produção capitalista apresenta algumas particularidades, uma vez que há uma separação entre trabalho e meios de produção. Na sociedade capitalista o objetivo do trabalho passa a ser a produção de valores de troca, isto é, a produção, reprodução e a valorização do capital.

Estas particularidades expressam-se através de dois fenômenos peculiares apontados por Marx (1985): do controle do capitalista sobre o trabalhador através da verificação e fiscalização do seu trabalho, assegurando-se de que tudo será desenvolvido em ordem e os meios de produção sejam empregados sem desperdício; do produto produzido pelo trabalhador não pertencer a ele, mas ao capitalista, que tem posse de seu trabalho.

Dessa forma, entende-se que um dos elementos que diferencia o modo de produção capitalista dos demais é a compra e venda da força de trabalho, ou seja, o trabalho assalariado. O modo de produção capitalista pressupõe um trabalhador livre que permita o intercâmbio da sua for-

ça de trabalho por dinheiro, para que o capital possa se reproduzir. Na relação estabelecida entre o trabalho assalariado e o capital, o produtor é aliado dos meios de produção necessários à sua reprodução, precisando vender sua força de trabalho a fim de se reproduzir. “Todo o sistema de produção capitalista repousa no fato de que o trabalhador vende e sua força de trabalho como mercadoria” (Marx, 1985: 48).

Assim, o trabalhador tem sua existência natural negada, ficando reduzido a mero produtor de troca. O trabalho ganha importância pela sua capacidade de produzir valores de troca, ficando o indivíduo subsumido ao processo de valorização do valor. Começa-se a esboçar a questão do trabalho alienado, “uma vez que o homem, enquanto ser consciente, transforma a sua atividade vital, o seu ser, em simples meio de sua existência” (Marx, 1993, p.165). A força de trabalho explorada passa a ser uma fonte geradora de riqueza para o capital, isto é, a exploração do homem pelo homem manifesta-se na apropriação do trabalho alheio.

Uma das consequências do trabalho alienado é a ausência de controle, por parte do trabalhador, sobre o que produz, isto é, o estranhamento do trabalhador em relação ao seu produto, assim como em relação à sua própria atividade. Na lógica do capitalismo, o processo social de produção é também processo de reprodução, na medida em que os sujeitos, na sua condição de trabalhadores, tornam-se mercadorias e produtores da riqueza que não é socialmente distribuída. Um dos pilares de sustentação do modo de produção capitalista é a reprodução da exploração do trabalhador que se coloca de forma eternizada, pois não há outra alternativa ao trabalhador senão a venda de sua força de trabalho, uma vez que não possui as condições materiais de trabalho. A produção da riqueza produz também a miséria e o “trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riquezas produz” (Marx, 2008: 80). Por isso é importante para o capitalismo a reprodução da força de trabalho, pois o ponto de partida do capital é a existência no mercado de uma força de trabalho livre. É importante frisar que o trabalho assalariado é que produz a mais-valia.

As questões sumariamente descritas acima constituem-se como balizadoras para a compreensão do trabalho, as condições e relações de trabalho dos/as assistentes sociais no bojo do modo de produção capitalista.

Num primeiro momento, é preciso reconhecer que o exercício profissional do/a assistente social é um exercício especializado inserido na divisão social e técnica do trabalho<sup>1</sup>, que se realiza por meio do trabalho assalariado alienado. O estatuto de assalariamento impacta no exercício profissional que é mediado pelas demandas e requisições do mercado de trabalho. Isto significa que as exigências dos empregadores estabelecem e impõem funções e atribuições ao profissional assim como determinam suas relações e contratos de trabalho. No estabelecimento de um contrato de trabalho, o empregador cria expectativas em relação ao trabalho do profissional, entendendo que o mesmo deva subordinar o conteúdo do seu trabalho aos objetivos e necessidades das organizações empregadoras. Nesta relação contratual, o empregador também espera apropriar-se do produto de trabalho do assistente social, dos seus saberes, exigindo que o profissional interprete a organização para os usuários. Ao estabelecer as requisições profissionais, o empregador controla os fazeres profissionais. A alienação intensifica-se na medida em que o profissional não consegue analisar as condições sob as quais seu trabalho é realizado, incorporando, sem críticas, os objetivos institucionais, tomando-os como se fossem os seus objetivos profissionais. Sem o desenvolvimento de uma capacidade analítica, pouca possibilidade existe para o assistente social colocar em questão estas determinações e repensar as finalidades de seu exercício, ainda que existam processos sob os quais não se tenha gerência.

Esta capacidade analítica, ao mesmo tempo em que pode contribuir para que o assistente social apreenda os determinantes inerentes ao seu trabalho, enquanto trabalho alienado, interpretando as demandas que se apresentam no seu cotidiano profissional, a configuração das políticas sociais e dos programas e serviços que delas decorrem, permite também evidenciar as múltiplas expressões da questão social que afetam cotidia-

namente a condição social e a vida dos/as usuários dos serviços, que buscam no/na assistente social aquele que pode contribuir para a resolução de seus problemas e conflitos.

Tanto o/a profissional quanto o usuário por ele atendido, estão inseridos/as nas formas contemporâneas de exploração. Portanto, as condições objetivas do trabalho – os baixos salários, a fragilização dos vínculos trabalhistas, a precarização dos contratos de trabalho – não são questões pontuais, mas centrais, porque são reveladoras do *modus operandi* do modo de produção capitalista. Dessa forma, o potencial crítico desenvolvido pelo profissional precisa sustentar o reconhecimento de que ele também constitui a classe trabalhadora e participa do processo de precarização, sofrendo as injunções da sociabilidade burguesa.

Ao ser requisitado pelo Estado burguês para operar as políticas sociais, em grande parte focalizadas e seletivas, o assistente social participa de um duplo mecanismo de precarização: primeiro em relação às suas próprias condições de trabalho, pois os/as

assistentes sociais têm exercido suas atribuições e competências submetidos/as a contratos temporários, terceirizados, subcontratados e mesmo quando atuam na esfera estatal vivenciam a flexibilização e desregulamentação das condições de trabalho, a exemplo do rebaixamento salarial, escassez de recursos financeiros e orçamentários, falta de infraestrutura e da ausência de condições técnicas e éticas de trabalho; em um segundo momento trabalham, majoritariamente, com uma população que se vê expropriada de condições básicas para prover sua subsistência, vivenciando situações de violação de direitos que revelam as contradições e antagonismos da sociedade burguesa.

## 2. Caracterização dos/as supervisores/as de estágio (de campo e acadêmico/a)

A apresentação e análise dos dados dos/as supervisores/as acadêmico/as e de campo ocorrerão concomitantemente, a partir de dois eixos: dados sobre a formação e dados sobre as relações e condições de trabalho.

### 2.1. Tempo de Formação

Tempo de Formação	1 a 5 anos	6 a 10 Anos	11 a 15 Anos	16 a 20 anos	21 a 25 anos	Mais de 25 anos
Supervisor/a de Campo	13	08	05	02	01	01
Supervisor/a Acadêmico/a	01	04	04	00	01	02
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>09</b>	<b>02</b>	<b>02</b>	<b>03</b>

Fonte: Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Nota-se que os/as assistentes sociais supervisores/as, em sua maioria, têm até dez anos de formados/as, com predominância no intervalo que corresponde de 1 a 5 anos. Percebe-se que são profissionais recém-formados/as. Esta inserção com pouca experiência pode indicar a ampliação dos espaços ocupacionais para o Serviço Social, principalmente com a implementação do SUAS na região. Em relação ao período de formação, destaca-se que a grande maioria formou-se pós anos 2000, o que leva a deduzir que o processo formativo pelo qual se submeteram esteve sob a égide das Diretrizes Curriculares de 1996.

### 2.2. Natureza da Instituição Formadora

Natureza da Instituição Formadora	Pública	Privada
Supervisor/a de Campo	23	07
Supervisor/a Acadêmico/a	09	03
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>10</b>

Fonte: Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

A instituição de ensino onde os/as assistentes sociais supervisores/as formaram-se tem majorita-

riamente natureza pública. Importante destacar que este não é o perfil da formação no cenário nacional, uma vez que, como já descrito nesta pesquisa, a formação dos/as assistentes sociais tem um perfil privatista.

Acredita-se que isso se deve pelo fato de que na região do interior do Estado do Paraná, tem-se uma concentração de universidades públicas que ofertam o curso de Serviço Social. Dentre as instituições formadoras, destacam-se: UNESPAR, UEL, UNICENTRO, UEPG, UEM, UNIOESTE.

### 2.3. Modalidade do Curso

Modalidade do Curso	Presencial	Ensino à Distância
Supervisor/a de Campo	29	01
Supervisor/a Acadêmico/a	12	00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>01</b>

Fonte: Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Com exceção de um/a profissional, os/as demais estudaram em instituições de ensino que ofertam o curso de Serviço Social na modalidade presencial. Destaca-se que o ano de conclusão de curso da grande maioria dos/as assistentes sociais deu-se há mais de 5 anos, e nesse período viveu-se a grande onda expansionista dos cursos à distância.

Do total de supervisores/as de campo que responderam a esta questão sobre a titulação, identifica-se que um/a tem apenas a graduação; cinco estão cursando a pós-graduação *lato sensu*; dezesseis concluíram a pós-graduação *lato sensu*; seis concluíram o mestrado e um está cursando o doutorado. Destaca-se que dos/as profissionais com mestrado e cursando o doutorado, quatro desenvolvem suas atividades nos projetos de extensão na universidade como supervisores/as de campo e também atuam como professores nesta instituição, ou seja, o exercício a supervisão

de campo se dá em ambiente acadêmico/a<sup>4</sup>; um profissional, supervisor de campo com mestrado atua também na docência.

Do total de supervisores/as acadêmico/as, um concluiu a pós-graduação *lato sensu*; sete concluíram o Mestrado; três estão cursando o doutorado e um concluiu o Pós-Doutorado.

Percebe-se que os/as profissionais que tem a titulação de mestre e doutor são aqueles que dedicam suas atividades profissionais também no campo da docência. Não é uma tendência na formação continuada dos/as assistentes sociais a procura pelo mestrado e doutorado, a não ser quando atuam na docência.

### 2.4. Área de conhecimento da titulação

Área de Conhecimento da Titulação	Supervisor/a de Campo	Supervisor/a Acadêmico/a
Saúde Pública	01	01
Família	01	00
Política Social	01	01
Metodologia do Serviço Social, Projetos Sociais e Juventude	01	00
Serviço Social	00	01
Gestão de Projetos Sociais	00	01
Educação	01	01

4 A Política Nacional de Estágio do curso de Serviço Social-PNE- (2010) entende que as atividades de extensão podem ser caracterizadas como campo de estágio, desde que devidamente previstas no projeto pedagógico e respeitadas a questão da carga horária docente e discente. E coloca algumas condições que os projetos de extensão se tornem campos de estágio, como: explicitar objetivos e funções desempenhadas pelo Serviço Social em conformidade com artigo 4º e 5º da Lei que regulamenta a profissão; indicar que os projetos e planos de intervenção do estágio estejam articulados ao exercício profissional do serviço social, considerando a análise e a apropriação crítica do contexto sócio-institucional; que o docente envolvido na atividade de extensão assuma o processo de supervisão de campo, quando não houver outro assistente social devidamente registrado no Conselho; que não haja acúmulo nas funções de supervisor/a de campo e de supervisor/a acadêmico/a. O(a) docente, ao assumir a função de supervisor/a acadêmico/a de um grupo de estudantes, não poderá acumular a função do supervisor de campo junto aos mesmos.

Área de Conhecimento da Titulação	Supervisor/a de Campo	Supervisor/a Acadêmico/a
Outros	04	02
<b>Total</b>	<b>09</b>	<b>07</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Os dados revelam uma diversidade de áreas de conhecimento da titulação, com concentração em cursos que tem como eixo a discussão das políticas sociais. Isso porque, historicamente, os/as assistentes sociais atuam nos serviços, programas, projetos amplos às políticas sociais.

Em relação aos dados da formação dos/as supervisores/as, pode-se identificar as seguintes informações gerais: a maioria dos/as/das profissionais concluiu a graduação há menos de cinco anos em instituições de ensino de natureza pública, na modalidade presencial, localizadas majoritariamente no Estado paranaense. A maioria dos/as assistentes sociais teve acesso à pós-graduação com ênfase no título de especialista, seguida da de mestre e por último de doutor, tendo como maior área de concentração o eixo da política social.

Evidencia-se a necessidade de se reconhecer a supervisão de estágio a partir de uma natureza pedagógica, o que implicaria a mobilização de conhecimentos teórico-práticos, entendendo que tal atribuição exige, particularmente, o desenvolvimento de uma capacidade analítica e interventiva por parte do supervisor de estágio. Não que esta capacidade não deva ser desenvolvida pelos demais assistentes sociais, mas, para aqueles que realizam a função de supervisores/as de campo e acadêmico/as, passa a ser uma condição fundamental da qual não se pode adiar ou abrir mão.

Os dados relacionados à formação profissional indicaram que, principalmente em relação ao supervisor de campo, a formação continuada e permanente que tem sido buscada reforça a procura por cursos de especialização *stricto sensu* na área das políticas sociais setoriais que se configura como uma função complementar à graduação.

### 3. Relações e condições de trabalho

Para buscar esta aproximação, foram definidas nesta pesquisa algumas variáveis como: área de atuação do profissional, município onde trabalha, número de vínculo empregatício assumidos pelo/a profissional, natureza do vínculo empregatício, jornada de trabalho, tipo do vínculo, faixa salarial.

#### 3.1. Área de atuação

Área de Atuação do Supervisor/a de Campo	Quantidade
Assistência Social	13
Criança e Adolescente	04
Docência – Projeto de Extensão	06
Educação	03
Habitação	02
Movimentos Sociais (Mulher)	01
Pessoa com Deficiência	01
Sócio-Jurídico	02
Organizacional	01
Controle Social	01
Saúde Mental	02
<b>Total</b>	<b>36</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

As informações do quadro acima dizem respeito apenas aos/as supervisores/as de campo, uma vez que consideramos que todos/as os/as supervisores/as acadêmicos/as têm como espaço de ocupação à docência. A supervisão acadêmica só pode ser realizada por assistentes sociais que tenham contrato de trabalho com instituições do Ensino Superior da Educação.

Fica evidente a presença marcante dos/as profissionais na política de Assistência Social. A partir do processo de descentralização político-administrativa, percebe-se o impacto no mercado de trabalho dos/as assistentes sociais com a ampliação gradativa dos campos sócio-ocupacionais no município, sobretudo na assistência social.

Pesquisas vem mostrando que os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social- SUAS- têm sido submetidos/as a um contexto de pre-



carização, marcado pela terceirização dos/as serviços socioassistenciais, contratos temporários e precários, que reforçam o histórico de desprofissionalização e descontinuidades das ações na Assistência Social (Raichelis, 2010).

### 3.2. Município onde trabalha

Município	Supervisor/a de Campo	Supervisor/a Acadêmico/a
Ariranha do Ivaí	02	00
Ivaiporã	04	03
Piraquara	01	00
Curitiba	02	03
Guarapuava	18	02
Apucarana	03	04
Sabáudia	01	00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

A maioria dos/as profissionais trabalha no mesmo município onde reside não tendo que realizar grandes deslocamentos para chegar ao trabalho.

### 3.3. Número de vínculos empregatícios

Número de vínculos empregatícios	Supervisor/a de Campo	Supervisor/a Acadêmico/a
Um vínculo empregatício	27	12
Mais de um vínculo empregatício	03	00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Em relação à quantidade de vínculos empregatícios, com exceção de três supervisores/as de campo, todos/as só têm um vínculo empregatício.

### 3.4. Natureza do vínculo

Natureza do vínculo Empregatício	Supervisor/a de Campo	Supervisor/a Acadêmico/a
Pública Municipal	10	00
Pública Estadual	11	10
Pública Federal	02	00
Privada	02	02
Terceiro Setor	02	00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Sobre a natureza do vínculo empregatício, nota-se o predomínio de instituições empregadoras de natureza pública municipal, seguida do nível estadual. Como já apontado anteriormente, a área de concentração de atuação dos/as assistentes sociais é a Política de Assistência Social, executada de forma descentralizada em âmbito municipal.

Esta também é a tendência nacional revelada na pesquisa do CFESS (2006), a qual demonstra que 78,16% dos/as profissionais atua na esfera pública estatal. Os dados evidenciam que 40,97% dos/as assistentes sociais estão atuando em instituições públicas municipais, quase o dobro dos/as que atuam nas públicas estaduais (24%). As instituições públicas federais ocupam a terceira posição (13,19%), reafirmando que a descentralização das políticas sociais no Brasil tem transferido a sua execução da esfera federal para a municipal, a partir dos anos 1990. Isso rebate na esfera de prestação direta de serviços sociais públicos, assumidos/as, então, pelas instituições públicas municipais.

### 3.5. Jornada de Trabalho

Jornada de Trabalho	Supervi- sor/a de Campo	Supervi- sor/a Aca- dêmico/a
Menos de 20 horas	01	00
20 horas	06	01
30 horas	11	01
40 horas	12	09
Outros	00	01
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

Em relação aos/as supervisores/as de campo, nota-se que a jornada de trabalho predominante é a de 40 horas, seguida da de 30 horas, com pequena diferença. Dos/as trinta profissionais que responderam essa questão, doze afirmaram trabalhar com uma jornada de 40 horas e onze com uma jornada de 30 horas. Na categoria outros incluem jornadas de trabalho variadas que oscilam de 8 a 16 horas de trabalho. Por isso foram agrupados.

Mesmo com a aprovação da Lei nº 12.317 de 2010, também conhecida como a 'Lei das 30 horas', que estabelece a jornada semanal de 30 horas para os assistentes sociais sem redução salarial, percebe-se que nem todos/as os profissionais tem conseguido ajustar sua jornada de trabalho, até porque esta é uma decisão sob a qual o profissional não tem gerência direta. Muitos profissionais, nos diversos espaços de trabalho, começaram a fazer a devida 'adequação' ao previsto na legislação, mas em contexto adverso e avesso aos direitos sociais. As resistências emergem por parte das instituições empregadoras, sejam elas públicas, privadas ou do terceiro setor. Este é um grande desafio colocado para a categoria profissional mediante as estratégias adotadas por instituições empregadoras que tentam violar a legisla-

ção, alterando, por exemplo, a nomenclatura do cargo/função<sup>5</sup>.

Já em relação aos/as supervisores/as acadêmicos/as, a maioria trabalha com uma jornada de 40 horas, obedecendo à legislação trabalhista voltada para os profissionais da educação.

### 3.6. Tipo do vínculo

Tipo do vínculo	Supervi- sor/a de Campo	Supervi- sor/a Aca- dêmico/a
Estatutário	16	06
Celetista	08	03
Contrato Temporário	04	03
Prestação de Serviço Autônomo	02	00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

A maioria dos/as profissionais possui vínculo de estabilidade, permitido pela inserção em concurso público, seja no âmbito municipal e ou estadual, ou seja, o principal tipo de vínculo empregatício refere-se ao historicamente consolidado no serviço público, o estatutário. No entanto, o índice é menor do que aquele mostrado na natureza da instituição empregadora, relacionado às instituições públicas, o que permite entender que nem todos/as os assistentes sociais que atuam em instituições públicas mantem vínculos efetivos estatutários, indicando maior variedade de vínculos não-estáveis. Situação esta de alguns professores que, mesmo trabalhando em universidades estaduais, tem contratos temporários.

<sup>5</sup> Os/as assistentes sociais que atual na esfera estatal no Estado do Paraná estão em tratativas junto ao poder público para adequação das 30 horas em parceria com o CRESS/PR.

### 3.7. Faixa Salarial

Faixa Salarial	Supervi- sor/a de Campo	Supervi- sor/a Aca- dêmico/a
Um salário mínimo <sup>75</sup>	01	00
De dois a quatro salários mínimos	15	02
De quatro a seis salários mínimos	05	02
De seis a oito salários mínimos	04	06
De oito a dez salários mínimos	01	01
Acima de dez salários mínimos	03	01
Não responderam	02	00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>12</b>

**Fonte:** Dados levantados pela pesquisa no período de 2014-2015.

A predominância da faixa salarial dos/as supervisores/as de campo está localizada no intervalo compreendido entre dois a quatro salários mínimos, seguida dos intervalos de quatro a seis e de seis a oito salários. Já a faixa salarial dos/as supervisores/as acadêmico/as fica concentrada no intervalo de seis a oito salários mínimos.

Em relação à faixa salarial dos/as supervisores/as de campo, nota-se uma discrepância, gerada por vários determinantes, onde se destaca o fato de a profissão não ter um piso salarial. Observa-se uma remuneração baixa que tem sido uma marca histórica da profissão, resultado de um processo de feminização e subalternização, decorrente da configuração da divisão social e sexual do trabalho. Aliada a este argumento também se aponta o contexto de precarização das condições de trabalho, que transcende à categoria profissional dos/as assistentes sociais, que tem provocado um rebaixamento e ou congelamento de salários, com contratos de trabalhos vulnerabilizados/as e

ataque frontal aos direitos trabalhistas, inclusive do funcionalismo público.

É importante destacar que a ampliação do mercado de trabalho não estabelece uma relação direta com condições favoráveis de trabalho. Identifica-se a presença de salários baixos e da precarização das condições objetivas de trabalho dos/as profissionais. Condições estas próprias do estatuto de assalariamento do assistente social, subordinadas “a processos de alienação, restrição de sua autonomia técnica e intensificação do trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores assalariados/as em seu conjunto” (Raichelis, 2010, p. 751).

Sobre as relações e condições de trabalho, verifica-se que: prevalece o estabelecimento de apenas um vínculo empregatício, trabalhando na mesma cidade. A pesquisa confirma a tendência histórica de inserção do assistente social em instituições de natureza pública estatal; o principal vínculo empregatício é o regime estatutário, mas com um índice menor do que o relativo às instituições públicas, o que pode levar à conclusão de que nem todos/as os profissionais que atuam na esfera pública mantêm vínculos estatutários; a jornada de trabalho predominante é de 40 horas semanais, seguida da de 30 horas; a condição salarial revela que a remuneração dos/as profissionais está concentrada na faixa que compreende de dois a quatro salários mínimos, seguida dos intervalos de quatro a seis e seis a oito salários mínimos.

Com estes dados é possível identificar que o processo de supervisão pode ser impactado pelas condições objetivas de trabalho pois, sendo a supervisão de estágio uma atribuição profissional, é atravessada pelos determinantes do mercado de trabalho e da configuração dos espaços sócio-ocupacionais dos/as assistentes sociais.

Nas entrevistas realizadas com os supervisores/as de estágio e com os estagiário/as, os sujeitos revelaram alguns elementos que podem expressar os rebatimentos do processo de precarização das condições de trabalho tanto em relação à concepção quanto em relação à organização da supervisão de estágio. Sabe-se que as condições de trabalho não podem ser analisadas só pelas vari-

<sup>6</sup> O valor tomado como referência para o salário mínimo é de R\$ 880,00 de acordo com a Resolução nº 8.618/2015. Esse valor equivale a 266 dólares.

áveis apresentadas nesse estudo, mas entende-se que a aproximação que foi feita com os sujeitos é reveladora de muitas expressões do contexto de precarização que afetam o cotidiano profissional dos/as assistentes sociais.

Um primeiro elemento refere-se ao planejamento da supervisão de estágio. Quando questionados/as sobre como ocorre o planejamento da supervisão de campo, os supervisores/as de campo relataram, majoritariamente, que a supervisão ocorre de forma assistemática, sem dias definidos e quando ocorre é demandada pelo estagiário/a para esclarecimentos de dúvidas ou explicação da rotina de trabalho. Em sua grande maioria, os supervisores/as afirmam que a supervisão é sobretrabalho e que devido ao acúmulo de trabalho ela se resume na explicação das rotinas e fluxos institucionais. Justificaram que a falta de tempo, as exigências do campo ocupacional para o atendimento às demandas apresentadas dificultam a realização da supervisão de estágio. Particularmente em relação à supervisão de campo, o que se verifica é que a mesma tem sido desenvolvida de forma improvisada e assistemática. Os supervisores/as não tem se debruçado sobre seu planejamento afim de identificar os objetivos dessa atribuição, o conteúdo a ser trabalhado, as reflexões necessárias a serem problematizadas, a definição de instrumentos de acompanhamento do estagiário/a, as habilidades e competências que deverão ser desenvolvidas durante de desenvolvimento do estágio assim como a definição dos critérios de avaliação de desempenho. Ainda que as condições subjetivas de trabalho dos/as supervisores/as interfiram no entendimento da necessidade do planejamento da supervisão, não se pode negar que o contexto precarizado em que a supervisão é realizada pouco contribui para rever esse posicionamento.

Considerar a supervisão de estágio como sobretrabalho reflete o entendimento de que a supervisão é considerada como algo alheio ao trabalho profissional (Lewgoy, 2007) e não como atividade inerente às atividades profissionais, conforme previsto na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 2662/1993). Essa interpretação, decorre, em parte, das condições de trabalho a que são

submetidos/as os supervisores/as de campo, com pouco espaço para a reflexão e problematização do exercício profissional, onde as respostas profissionais são dadas de forma imediatista, fragmentada, pontual. Condições essas próprias do modo de organização capitalista que produz a alienação do trabalhador. As requisições profissionais também são marcadas por uma análise fragmentada da questão social assim como suas formas de enfrentamento. Os estudos de Trindade (2015) sobre o mercado de trabalho dos/as assistentes sociais tem demonstrado que as transformações societárias vem redimensionando o mercado de trabalho e incidindo sobre o exercício profissional, afetando as suas condições e as relações de trabalho. Essa incidência também tem marcado presença nas respostas profissionais construídas, as quais trazem as marcas do atendimento apenas

nas expressões mais urgentes e imediatas dos “problemas sociais”, por meio de projetos eventuais e desconectados de políticas sociais mais amplas, mandatários de ações profissionais burocratizadas, sem qualquer envolvimento com os interesses de classe da população trabalhadora, tomada sua passividade e nos seus sentidos de urgência (Trindade, 2015: 145).

É nessa realidade e dinâmica que o estágio vai se inserir e realizar sua experiência de estágio, deparando-se com as situações concretas, com as possibilidades e o limites do exercício profissional. Daí a relevância do processo de supervisão para garantir o acompanhamento e orientação do estagiário/as na construção de mediações teórico-práticas necessárias para análise da realidade social e profissional.

O quadro se agrava quando o supervisor de campo e a própria instituição concedente de estágio desrespeitam a condição do/a estagiário/a enquanto aprendiz, colocando-o em situações análogas à condição de trabalhador, exigindo desse respostas interventivas correspondentes a de um/a trabalhador/a. A pesquisa revelou muitas situações como essa, principalmente nos depoimentos dos/as estudantes, que indicaram que já vivenciaram essa realidade, sendo reconhecidos/as como ajudantes do profissional, auxiliar do

trabalho. Na fala dos/as estagiários/as muitos alegaram que a justificativa dada pelo profissional foi o número reduzido de assistentes nos campos ocupacionais. A instituição vê no estagiário/a uma oportunidade de amenizar o problema de ausência de contratação de profissionais na medida em que é requisitado do mesmo o atendimento das demandas sociais apresentadas. Essa situação é mais agravante quando se trata de estágio remunerado onde o estagiário/a cumpre de 20 a 30 horas semanais de estágio.

A fragilidade de um planejamento também ocorre com a supervisão acadêmica. O planejamento é condição para o exercício dessa supervisão, pois a natureza da instituição de ensino pressupõe tal planejamento, que tem se centrado, na construção dos programas e planos da disciplina que fazem o acompanhamento do estágio supervisionado. No entanto, o que se identifica através do contato direto com os supervisores/as acadêmico/as, é que não há uma unidade pedagógica na condução da supervisão, com poucos espaços para o planejamento conjunto e com certa fragilidade teórico-metodológica, por parte dos/as docentes, para seu desenvolvimento. Nos depoimentos dos/as supervisores/as acadêmico/as se expressa essa fragilidade quando relatam que não há um momento específico para realizar o planejamento da supervisão acadêmica, não existindo reuniões com os professores para debaterem a organização dessa atividade, ficando sob a responsabilidade de cada docente a definição dos conteúdos, dos objetivos e da operacionalização desse processo.

A ausência do planejamento potencializa o surgimento de outras dificuldades relacionadas à operacionalização do processo de supervisão, onde destacam-se: dificuldade em pautar na rotina de trabalho dos/as supervisores/as de campo tempo e espaço para o desenvolvimento de encontros sistemáticos com os estudantes para a orientação e discussão sobre o exercício profissional, para além da explicação sobre os atendimentos e rotinas institucionais; dificuldade em desenvolver uma cultura de registro e sistematização da supervisão começando pela construção do plano de supervisão; dificuldade em participar

das reuniões convocadas pelas unidades de ensino assim como de outros espaços de discussão, como por exemplo os fóruns de supervisão e os cursos de capacitação quando oferecidos. É bom lembrar que no estado paranaense, a pesquisa revelou uma grande fragilidade na comunicação entre os supervisores/as de estágio, na medida em que são poucos os cursos de Serviço Social que tem uma proposta de educação permanente voltada para os supervisores/as de campo assim como reuniões sistemáticas durante o ano letivo e visitas aos campos de estágio com certa periodicidade. Fragilidade essa também marcada pela ausência de condições objetivas de trabalho dos/as docentes e dos/as supervisores/as de campo. Os supervisores/as acadêmico/as relataram o número insuficiente de professores e a sobrecarga de trabalho a que são submetidos/as, ficando a supervisão afetada por essa condição, pois não é possível atender o que a PNE preconiza em relação ao número de estagiário/as para cada supervisor acadêmico/a e carga horária semanal para realização da supervisão grupal e individual.

Assim, a natureza pedagógica do processo de supervisão fica subsumida, prevalecendo uma concepção e organização focada no treino, na repetição, na tarefa, totalmente avesso ao que está disseminado nas legislações normativas e resoluções da profissão que versam sobre o estágio e a supervisão. Percebe-se uma dificuldade, por parte dos/as supervisores/as de estágio, de criar condições e situações de aprendizagem para que o estagiário/a reflita sobre as ações profissionais desenvolvidas, as atribuições requeridas, os objetivos do trabalho profissional, a problematização das demandas socialmente construídas. Dissemina-se uma visão a-histórica e isolada do trabalho profissional como se o mesmo fosse desenvolvido independente das condições sociais sob as quais se realiza.

### **Considerações Finais**

A aproximação com os sujeitos desta pesquisa indicou que a precarização e a flexibilização estão longe de ser realidade transitória e relativa, ao contrário, os espaços sócio-ocupacionais têm sido impactados substancialmente pelos proces-

sos de reordenamento do aparelho estatal e da reconfiguração de seus serviços.

As condições objetivas de trabalho dos/as supervisores/as são determinantes no processo de orientação, acompanhamento e avaliação, ainda que não se deva desconsiderar as condições subjetivas de trabalho. Os campos de estágio são reveladores do processo de precarização dos campos ocupacionais dos/as assistentes sociais, na medida em que os estagiários/as são inseridos/as na dinâmica do trabalho desenvolvido pelo profissional vivenciado as refrações da organização do mundo do trabalho. Por isso não existe um campo de estágio ideal, que apresente todas as condições necessárias para o desenvolvimento do estágio supervisionado, ainda que se deva exigir e lutar por tais condições. Entende-se, inclusive, que essa deva ser uma questão discutida pelos/as supervisores/as com os/as estagiário/as, na intenção de se problematizar o espaço institucional e reconhecer os limites da intervenção profissional, uma vez que possibilita tanto aos/às estudantes como aos/às profissionais reconhecerem os determinantes econômicos e políticos da realidade precarizada e enfrentada cotidianamente não só por esses sujeitos mas também pelos usuários atendidos/as pelos/as assistentes sociais. Dessa forma, os estudantes são submetidos/as às mesmas condições vivenciadas pelos profissionais e, muitas vezes, de forma ainda mais precarizada, uma vez que é exigido deles um comportamento e um resultado análogos à condição de trabalhadores e não enquanto sujeitos aprendizes.

Diante dessas considerações é preciso repensar a organização do estágio curricular, uma vez que, não dá para continuar exigindo do estágio o que ele concretamente não pode oferecer. Repensar a organização significa fortalecer essa experiência no quadro formativo e qualificá-la, mas à luz das condições concretas para sua realização. Urge repensar e reorganizar os demais componentes curriculares dos projetos político-pedagógicos dos/as cursos de Serviço Social, para que o ensino do trabalho profissional extrapole a experiência de estágio curricular e se torne, de fato, um eixo transversal do currículo.

Os estudantes criam expectativas em relação a sua inserção em campos de estágio, depositando nessa experiência o aprendizado do exercício profissional. Nas condições em que esse estágio é realizado, é evidente que suas expectativas não serão atendidas. É preciso trabalhar essas expectativas considerando a realidade concreta e as condições de trabalho dos/as profissionais para evitar o discurso culpabilizador onde se transfere para o supervisor de campo a responsabilidade dos/as problemas vivenciados, ou para a formação profissional que não tem conseguido formar um profissional competente. O estágio curricular é apenas um dos/as componentes curriculares responsável por aproximar o/a estudante dos diferentes campos sócio-ocupacionais para o aprendizado do exercício profissional, mas não pode ser o único.

As aproximações tecidas permitiram reconhecer que os determinantes sociais, econômicos e políticos são fundamentais para pensar o estágio e o processo de supervisão no processo formativo dos/as assistentes sociais. É preciso e necessário problematizar as condições de trabalhos dos/as supervisores/as, reconhecendo-os enquanto trabalhadores assalariados/as. Mas também é preciso investir na educação permanente dos/as/as supervisores/as/as de estágio, pois enquanto sujeitos co-partícipes do processo formativo, precisam se qualificar para poder construir uma análise crítica da realidade, pois há uma relação entre as condições objetivas e subjetivas de trabalho. Os sujeitos profissionais também se movem nesse processo. “Alterar e transformar a realidade é, também, alterar e transformar a percepção que os sujeitos possuem sobre a realidade, como um conteúdo central à construção de alternativas novas” (Eiras, 2016: 263).

As estratégias que precisam ser construídas para enfrentar o contexto de precarização são de natureza coletiva e as análises sobre o estágio e sobre a supervisão precisam ser dotadas de fundamentação teórica para que seja possível colocar em questão a interpretação que sem sido predominante em relação ao estágio e à supervisão, qual seja, como atividades empíricas destituídas de rigor analítico, centradas no treinamento, na

repetição, na reprodução de modelos de intervenção, com pouco potencial reflexivo e problematizador.

## Bibliografia

- Abepps-Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. (2010). Política Nacional de Estágio da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social – ABEPSS, Brasília. Disponível em: [http://www.cfess.org.br/arquivos/pneabepss\\_maio2010\\_corrigena.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/pneabepss_maio2010_corrigena.pdf). Acesso: outubro, 2017.
- Eira, A. (2016). A dimensão ético-política e o processo de supervisão de estágio. Em: Santos, C. M.; Lewgoy, A. M. B.; Abreu, M. H. E.; Editora Lumem Juris, *A Supervisão de Estágio em Serviço Social: aprendizados/as, processos e desafios*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. pp. 243-265
- Iamamoto, M.V.; Carvalho, R. (1983). *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica*. São Paulo: Cortez.
- Lei nº 8662/1993. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8662.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8662.htm). Acesso: outubro, 2017.
- Lei nº 11.788/2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788.htm)Acesso: outubro, 2017.
- Lewgoy, M. A. (2007). *Supervisão de Estágio em Serviço Social: desafios para a formação e o exercício profissional*. São Paulo: Cortez.
- Marx, K. (1993). *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Lisboa: Edições 70 LDA.
- Marx, K. (1985). *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Editora Nova Cultural. Livro I. Tomo I.
- Marx, K. (2008). *Contribuição à crítica da economia política*. Trad. Florestan Fernandes. São Paulo: Editora Expressão Popular.
- Marx, K. y Engels, F. (1967). *Marx & Engels Werke (MEW)*. Berlin: Editora Dietz Verlag.
- Portes, M. F. (2016). O estágio e a supervisão no processo formativo dos/as assistentes sociais: a centralidade em questão. Disponível em: <http://virtua.uel.br:8080/lib/item?id=chamo:207962&theme=uel>.
- Raichelis, R. (2010). Intervenção Profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. *Serviço Social & Sociedade*, 104: 750-772.
- Resolução CFESS 533/2008. Regulamenta a supervisão direta de estágio no Serviço Social. Disponível em <http://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao533.pdf>. Acesso: outubro, 2017.
- Trindade, R. L. P. (2015). Tendências no mercado de trabalho do Serviço Social: descobertas e inquietações a partir da pesquisa sobre a realidade de Alagoas (1998 a 2010). Em: Trindade, R. L. P.; Lins, M. A. T. Edufal, *Assistente Social Trabalhador/a Assalariadola: fundamentos teóricos e históricos para uma análise crítica*. Maceió: EDUFAL.