

CENSO DAS (OS) TRABALHADORAS (ES) DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE OSASCO



CIDADE DE
OSASCO

Secretaria de
Assistência Social



Gestão
do Trabalho
e Educação
Permanente



Censo das (os) trabalhadoras (es) da Política de Assistência Social do município de Osasco

2025



Prefeitura do Município de Osasco

Secretaria de Assistência Social

Departamento de Gestão do SUAS

Prefeito

Gerson Pessoa

Secretário Municipal de Assistência Social

José Carlos Vido

Diretor do Departamento de Gestão do Suas

Rodolfo Alberto da Silva

Elaboração do Estudo

**Gerente Técnica de Gestão do Trabalho, Educação Permanente e
Regulação do SUAS**

Milena de Oliveira Lourenço

Equipe Técnica

Sara de Paula

Valquíria De Conto



ÍNDICE

1. Introdução	6
2. Metodologia	7
3. Análise e discussão dos resultados	9
3.1. Faixa etária	9
3.2. Identidade de gênero	9
3.3. Cor, raça/etnia	11
3.4. Pessoa com deficiência	17
3.5. Distribuição Geográfica dos Trabalhadores do SUAS em Osasco: Perfil Residencial e Vínculos Empregatícios	19
3.6. Nível de escolaridade	22
3.7. Profissão	23
3.8. Vínculo, Jornada, Período e Escala de Trabalho	26
3.9. Tempo e área de atuação na PNAS	28
3.10. Participação em Processos Formativos e Percepção de Necessidades de Capacitação entre Trabalhadores do SUAS	31
3.10.1. Correlações e Implicações para a PNEP-SUAS	33
3.11. Temas prioritários para formação continuada	34
4. Conclusão	40
5. Referências bibliográficas	42



Apresentação

O **Censo das(os) Trabalhadoras(es) da Política de Assistência Social do município de Osasco – 2025** é um estudo elaborado pela Gerência de Gestão do Trabalho, Educação Permanente e Regulação do SUAS, do Departamento de Gestão do SUAS da Secretaria de Assistência Social.

O material reúne dados sobre o perfil sociodemográfico, profissional e formativo das equipes que atuam no SUAS em Osasco, oferecendo um diagnóstico detalhado da realidade local. As análises contemplam aspectos como faixa etária, identidade de gênero, cor/raça, escolaridade, vínculos de trabalho, áreas de atuação, participação em processos formativos e necessidades de capacitação, entre outros temas fundamentais.

Mais do que um levantamento estatístico, este Censo se configura como um **instrumento estratégico para a gestão pública**, pois subsidia decisões baseadas em evidências, orienta a formulação do **Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS** e fortalece as ações de valorização, qualificação e equidade no trabalho social.

Ao conhecer de forma aprofundada quem são as/os trabalhadoras/es que constroem cotidianamente a política de assistência social em Osasco, a Secretaria reafirma seu compromisso com a **transparência, a eficiência e a equidade**, pilares que garantem a consolidação de uma política pública voltada para a proteção social e a garantia de direitos.

Convidamos todas/os a conhecerem o material em anexo e a utilizarem seus resultados como referência para reflexões, planejamento e aprimoramento contínuo da política de assistência social no município.

Diretor do Departamento de Gestão do Suas
Rodolfo Alberto da Silva

Gerente Técnica de Gestão do Trabalho, Educação Permanente e Regulação do SUAS
Milena de Oliveira Lourenço

Equipe Técnica
Sara de Paula
Valquíria De Conto



1. Introdução

A Assistência Social demanda profissionais qualificados e motivados, capazes de lidar com situações complexas e vulnerabilidades sociais. No entanto, a falta de dados sistematizados sobre a força de trabalho do SUAS dificulta a implementação de ações direcionadas.

O Censo das (os) trabalhadoras (es) do SUAS é uma iniciativa da Gestão do Trabalho, Educação Permanente e Regulação do SUAS com o objetivo estratégico de fortalecer a política de Assistência Social com base em evidências. Além de mapear o perfil sociodemográfico e profissional dos trabalhadores do SUAS em Osasco, o Censo coletou informações sobre a formação e capacitações realizadas pelos servidores, bem como as necessidades e apontamentos sobre quais temas são indicados para a aquisição de conhecimentos em relação ao SUAS e em relação ao trabalho desenvolvido nas diferentes unidades da Assistência Social do município.

Esses dados constituem um insumo fundamental para a elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS, garantindo uma construção participativa e alinhada às reais necessidades dos profissionais. Ao traçar o perfil profissional e identificar lacunas formativas e priorizar temas estratégicos, o município poderá planejar capacitações que fortaleçam a atuação dos trabalhadores, qualifiquem os serviços ofertados e, conseqüentemente, ampliem a proteção social à população.

Dessa forma, o Censo dos Trabalhadores do SUAS consolida-se como instrumento basilar para a gestão do trabalho no SUAS em Osasco, subsidiando decisões técnicas e políticas com base em diagnósticos precisos, em conformidade com os princípios da transparência, eficiência e equidade que regem o Sistema Único de Assistência Social.

2. Metodologia

O presente estudo foi conduzido por meio da aplicação de um questionário online, elaborado com o objetivo de coletar informações de forma padronizada e acessível. O instrumento foi disponibilizado às(os) trabalhadoras(es) do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) por meio de e-mails institucionais e outros canais de contato previamente estabelecidos com as equipes de gestão.

A participação foi voluntária, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade das respostas. Dessa forma, buscou-se assegurar um ambiente de segurança e respeito, incentivando a honestidade e a espontaneidade nas respostas. O questionário foi composto por perguntas fechadas, permitindo a quantificação de dados e posterior análise.

A coleta de dados ocorreu de abril a maio de 2025, respeitando critérios éticos e metodológicos que asseguram a fidedignidade e a validade das informações obtidas. Essa abordagem permitiu traçar um panorama mais preciso sobre as condições, percepções e demandas dos trabalhadores do SUAS, subsidiando análises qualitativas e quantitativas no âmbito da gestão do trabalho e das políticas públicas de assistência social.

Ao fim do período de coleta de dados construímos o universo amostral, composto por **490 trabalhadores** da Política de Assistência Social de Osasco, sendo **318 vinculados à Prefeitura Municipal** e **172 atuantes em Organizações da Sociedade Civil (OSC)**.

Em maio de 2025, a Secretaria de Assistência Social contava com **562 trabalhadores efetivos e contratados pela Prefeitura**. Desses, **318 participaram do Censo**, o que representa **57% do total (56,58%)**, um percentual relevante considerando a dimensão do contingente.

Segundo dados do Censo SUAS Osasco 2024, havia **705 trabalhadores vinculados às OSCs no município**, dos quais **172 responderam ao levantamento**, o que corresponde a **24% (24,4%) desse grupo**, revelando uma menor participação proporcional em relação ao segmento público.

No total, considerando os **1.267 trabalhadores** da Política de Assistência Social no município (562 da Prefeitura + 705 das OSC's), a amostra de **490 respondentes** representa **39% (38,6%) do universo total**, configurando uma base relevante para análises diagnósticas, embora evidencie a necessidade de estratégias para ampliar a participação dos trabalhadores das organizações sociais.



Apesar de não atingir a totalidade dos trabalhadores, a amostra de 490 respondentes é representativa o suficiente para subsidiar diagnósticos, orientar ações de gestão e indicar tendências sobre o perfil dos profissionais que atuam no SUAS de Osasco.

3. Análise e discussão dos resultados

3.1. Faixa Etária

A maior concentração de trabalhadores se encontra na faixa de 40 a 44 anos, seguido de 30 a 34 anos.

Se considerarmos faixas etárias, podemos identificar que 75% do contingente de trabalho é formado por adultos (De 30 a 59 anos), seguido por 17% de jovens adultos (de 18 a 29 anos) e 8% de pessoas idosas (Mais de 60 anos).

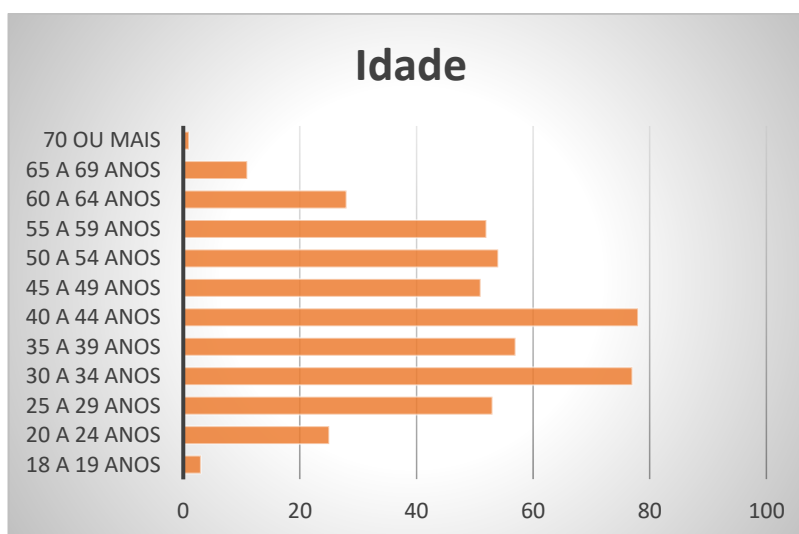


Gráfico: Amostra geral por idade.

3.2. Identidade de Gênero

A maioria das pessoas que preencheram o Censo se identifica como mulheres cisgênero, representando 76% da amostra. Já os homens cis correspondem a 23% do contingente de trabalhadores. Esse dado reflete dinâmicas históricas de gênero que atribuem às mulheres a responsabilidade predominante pelas atividades de cuidado, evidenciando a persistência da divisão sexual do trabalho.

Essa divisão atribui majoritariamente às mulheres as profissões ligadas ao cuidado, como a educação, a enfermagem e o serviço social. Tal distribuição está alicerçada em uma construção social que associa as mulheres a competências como sensibilidade, paciência e dedicação — características frequentemente relacionadas à socialização feminina e ao papel que tradicionalmente ocupam no trabalho doméstico e reprodutivo.



Diversos estudos apontam que a precarização do trabalho nessas áreas está diretamente relacionada ao fato de serem ocupações predominantemente femininas. O patriarcado atribui às mulheres a responsabilidade pelo cuidado e, por consequência, essas funções tendem a ser desvalorizadas social e economicamente. A menor remuneração nessas profissões reflete, portanto, uma expressão da desigualdade de gênero estrutural vivenciada cotidianamente por esse contingente de trabalhadoras.

Há, nesse contexto, uma contradição evidente: embora essas ocupações sejam essenciais para a garantia da vida e do bem-estar coletivo — ou seja, fundamentais para a reprodução social, seguem sendo algumas das menos reconhecidas e valorizadas no mercado de trabalho formal.

Verificou-se uma ínfima parcela de respondentes que se identificam como mulher trans, homem trans, pessoa não binária ou gênero fluido, cada grupo não ultrapassando 0,20% do total da amostra. Esses resultados dialogam com pesquisas nacionais sobre a inserção da população trans no mercado de trabalho, que igualmente apontam para índices extremamente reduzidos. A título de exemplo, o estudo **Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil** indica que apenas 16,7% dessa população possui vínculo formal de trabalho. De forma ainda mais preocupante, o **Dossiê de Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras** (2021), elaborado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), revela que, entre as mulheres trans, a formalização no mercado de trabalho atinge apenas 4%, evidenciando um quadro de acentuada precarização.

Tais dados apontam a invisibilidade da população LGBTQIAPN+ no corpo técnico da Política de Assistência Social, o que pode refletir tanto processos de exclusão nos espaços de trabalho quanto a ausência de ações afirmativas voltadas à diversidade de gênero e sexualidade na execução da Política Pública.

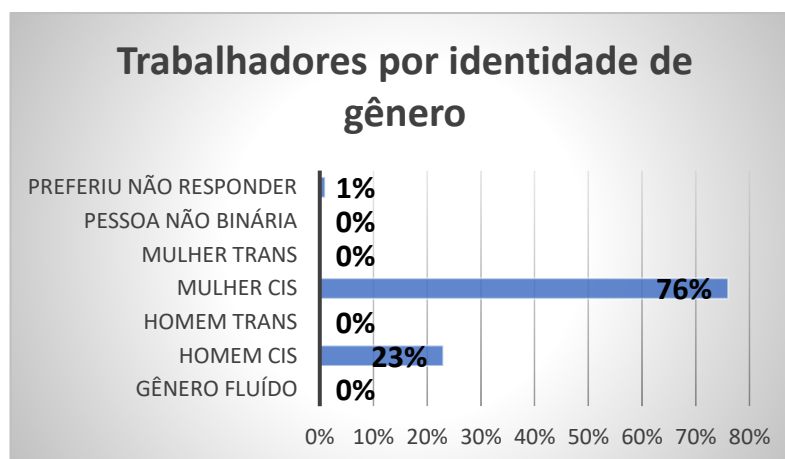


Gráfico: Amostra geral por identidade de gênero.

Apesar das desigualdades de gênero historicamente observadas na inserção das mulheres no mercado de trabalho, especialmente no acesso a cargos de chefia, os dados da presente pesquisa indicam que a proporção de mulheres em funções de chefia é praticamente equivalente à sua representatividade no contingente total de trabalhadoras da amostra. Por outro lado, a ausência de pessoas trans nos dados reforça os processos de exclusão vivenciados por esse grupo, conforme discutido previamente.

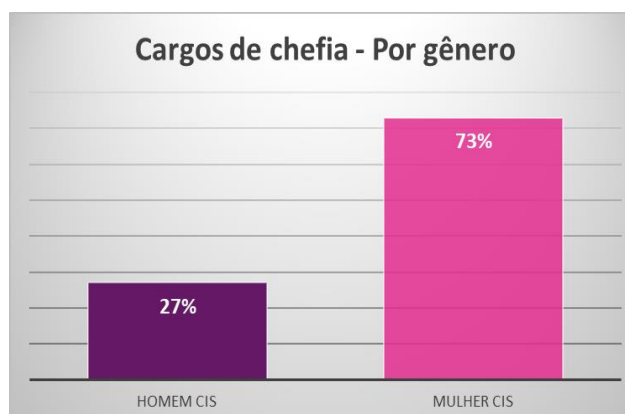


Gráfico: Cargos de chefia, por identidade de gênero.

3.3. Cor, raça/etnia

De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), considera-se população negra o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas ou pardas, conforme as categorias raciais utilizadas pelo IBGE no campo cor ou raça. Os dados obtidos no presente Censo mostram que, ao somar essas duas categorias, 48% das pessoas se autodeclararam negras, enquanto outros 48% se declararam brancas, conforme demonstram os gráficos abaixo:

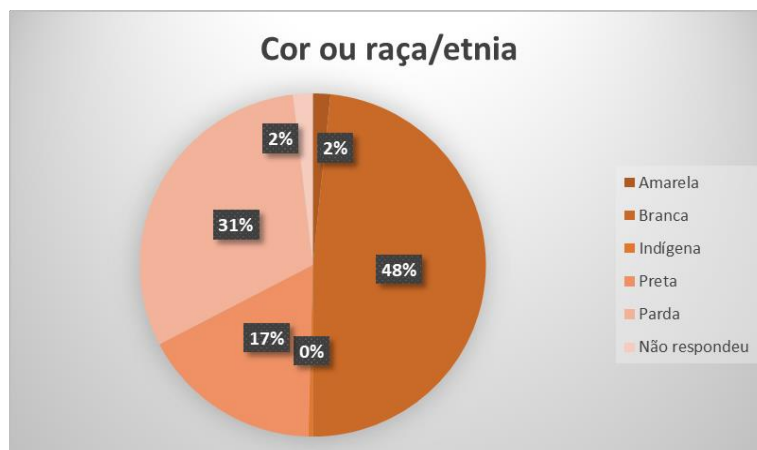


Gráfico: Amostra geral por cor.

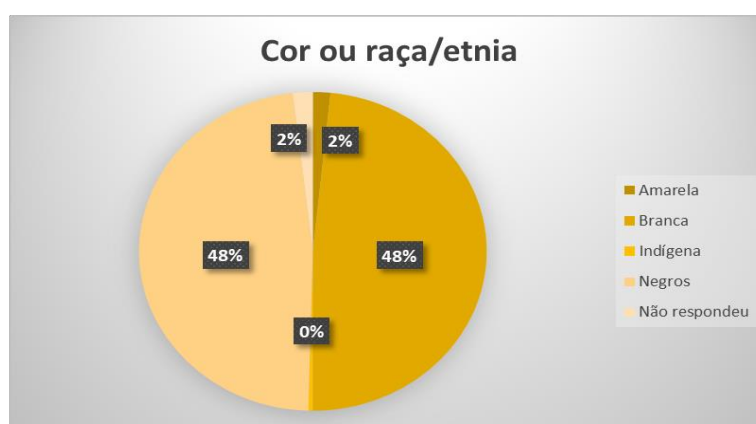


Gráfico: Amostra geral por cor, unindo pretos e pardos na categoria negros.

Nota-se, contudo, que no conjunto mais amplo de trabalhadores da Prefeitura, considerando, todos os tipos de vínculo, há uma **discreta predominância** de pessoas autodeclaradas brancas, acompanhada de uma presença significativa de trabalhadores negros. Esses dados indicam uma certa diversidade racial na composição geral do funcionalismo público municipal.

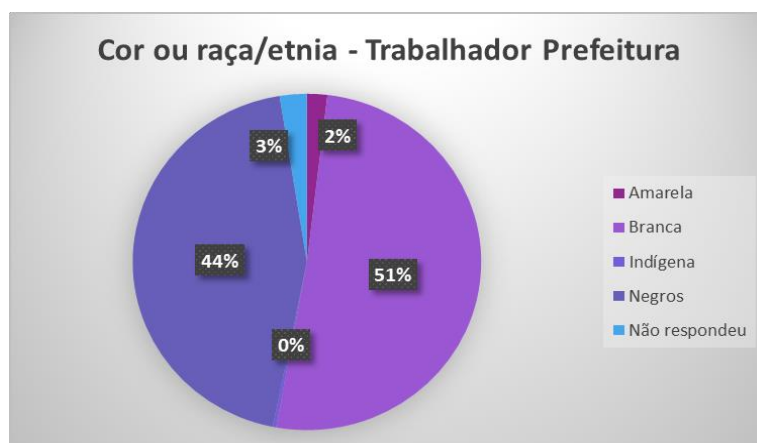


Gráfico: Trabalhadores da Prefeitura, em todos os vínculos, por cor.

A situação, todavia, revela expressas desigualdades quando analisamos por categoria: apenas trabalhadores da Prefeitura (e posteriormente somente servidores públicos efetivos) ou apenas trabalhadores de organizações sociais.

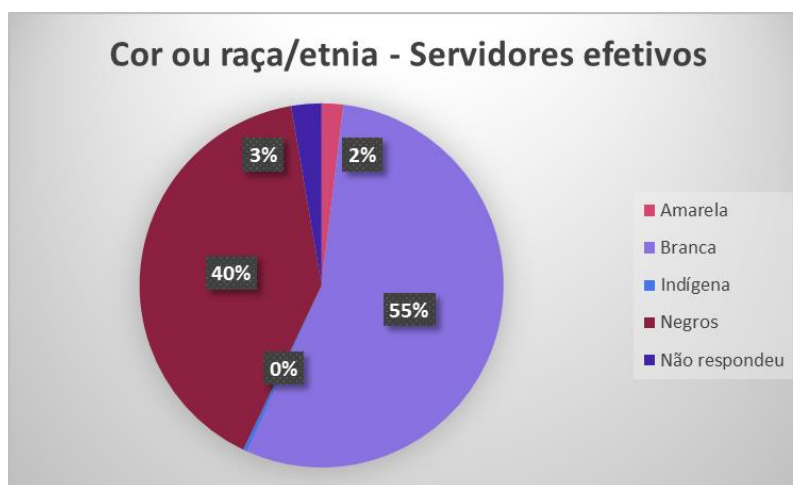


Gráfico: Trabalhadores da Prefeitura concursados, por cor.

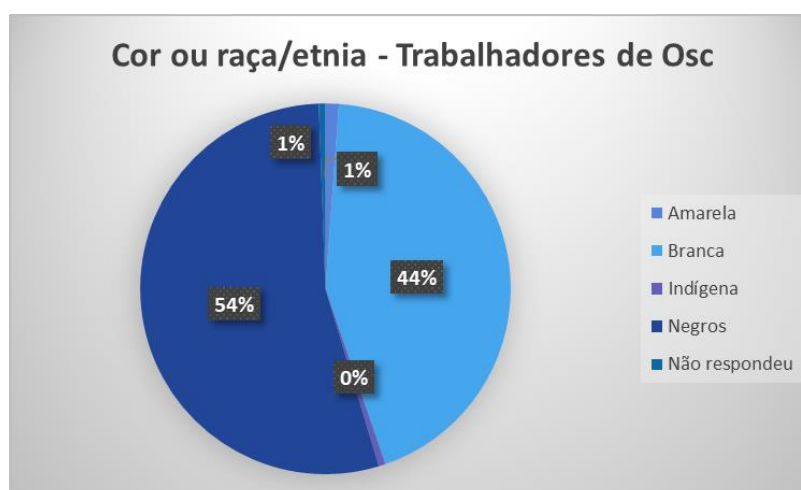


Gráfico: Trabalhadores de Organizações da Sociedade Civil, por cor.

Os dados evidenciam uma segregação ocupacional no âmbito do serviço público, na qual a população autodeclarada negra — que representa 55,5% da população brasileira, segundo o Censo IBGE de 2022 — encontra-se sub-representada em cargos efetivos, concentrando-se principalmente em vínculos precarizados e em funções na administração indireta. Os dados do presente Censo apontam a prevalência de pessoas negras (54%) em postos de trabalho vinculados às Organizações da Sociedade Civil (OSCs), enquanto pessoas brancas correspondem a 44%. Já nos cargos efetivos da administração pública municipal, observa-se a predominância da população branca (55%), em contraste com 40% de pessoas negras. Esses dados evidenciam desigualdades estruturais no acesso, ingresso e permanência da população negra no funcionalismo público, sugerindo que

os concursos públicos ainda não refletem plenamente a diversidade racial existente na sociedade brasileira.

De acordo com o Observatório da Presença Negra no Serviço Público (2023), a realidade de Osasco reflete a tendência nacional. A população negra, embora represente cerca de 55,5% da população brasileira, ela continua sendo minoria nos cargos efetivos, correspondendo a apenas 37,5% do total de servidores públicos, considerando os três poderes.



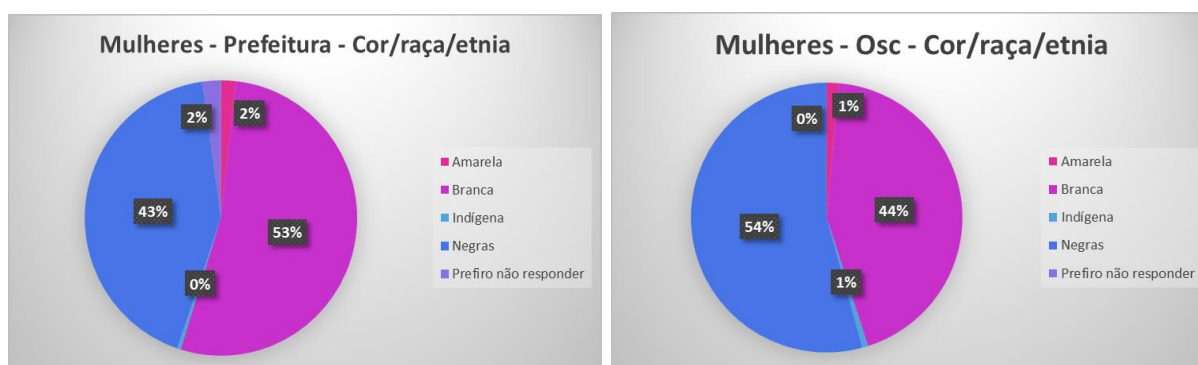
Fonte: Observatório da Presença Negra no Serviço Público

Os dados obtidos pelo Censo Municipal de Osasco encontram consonância com as pesquisas nacionais sobre a inserção da população negra no mercado de trabalho. Esses estudos demonstram que, em comparação a outros grupos, pessoas negras enfrentam maiores índices de insegurança e precarização nas relações de trabalho. As pesquisadoras Bárbara Cobo e Beatriz Menezes Marques de Oliveira (2024), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, analisaram as desigualdades no mercado de trabalho brasileiro sob a ótica de raça/cor e gênero e, concluíram que pessoas brancas — homens e mulheres — estão mais presentes em ocupações formais, enquanto pessoas negras, especialmente mulheres negras, concentram-se em postos de trabalho com maiores indicadores de precarização.

Recentes pesquisas, indicam que os vínculos de trabalho estabelecidos em Organizações da Sociedade Civil, quando comparados aos vínculos estatutários firmados no setor público, apresentam maior incidência de precarização nas relações de trabalho. Essa precarização se expressa por meio de salários reduzidos, instabilidade contratual e intensificação das atividades desenvolvidas. Conforme analisado por Pereira, Tassigny e Bizarria (2017), a terceirização tem se constituído como uma das **estratégias mais precarizantes do mundo do trabalho**, sendo adotada pelo Estado como mecanismo de transferência de responsabilidades, para entidades privadas sem fins lucrativos.

A principal justificativa para tal transferência reside na suposta expertise dessas organizações, bem como em sua capilaridade territorial. Contudo, destaca-se que essa prática tem sido impulsionada, sobretudo, pela economia gerada aos cofres públicos, viabilizada por meio da contratação de profissionais com remuneração inferior e por cortes que, direta ou indiretamente, comprometem a qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados. Cabe ressaltar que tal lógica não encontra respaldo na legislação vigente, uma vez que a **Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)** estabelece, como princípio, a **supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica**.

No que se refere à inserção de mulheres negras nos serviços socioassistenciais, observa-se a manutenção de uma lógica desigual: há uma predominância desse grupo em postos vinculados às Organizações da Sociedade Civil, como demonstram os gráficos a seguir:



Gráficos: Mulheres prefeitura X Mulheres Osc, por cor.

Ressalta-se, ainda, que os dados do presente Censo apontam a predominância de pessoas brancas em todos os níveis hierárquicos e a sub-representação da população negra nos cargos de chefia, em contraste com sua maior presença nas funções intermediárias e operacionais. Esse cenário reforça a

persistência da desigualdade racial estrutural no mercado de trabalho, sobretudo considerando que os cargos de gestão concentram os maiores salários e poder de decisão, evidenciando as barreiras que limitam a ascensão profissional de pessoas negras, bem como a quase total invisibilidade de indígenas e amarelos.

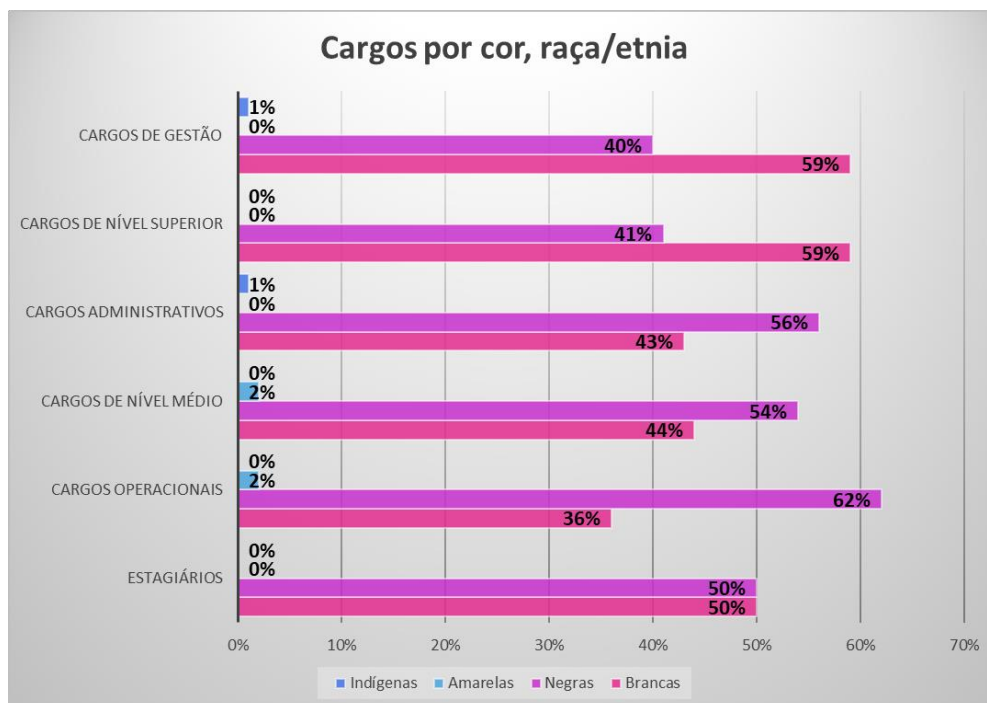


Gráfico: Amostra geral, por cargos.

A sub-representação da população indígena nos dados obtidos pelo presente Censo Municipal, tanto entre servidores estatutários quanto entre trabalhadores contratados por meio de Organizações da Sociedade Civil do município coaduna com os dados nacionais que evidenciam a baixa presença dos povos originários no serviço público. Segundo o Censo Demográfico do IBGE (2022), 0,83% da população brasileira se autodeclara indígena. No entanto, conforme o Painel Estatístico de Pessoal do Ministério da Gestão e da Inovação, apenas 0,37% dos 570.590 servidores federais ativos pertencem a esse grupo, o que demonstra uma disparidade entre a composição populacional e a ocupação de cargos público.

O cenário apresentado revela a permanência de desigualdades étnico-raciais estruturais na ocupação de postos de trabalho, especialmente no setor público, onde a lógica meritocrática dos concursos ainda reproduz barreiras históricas de acesso para a população negra e indígena. A presença expressiva de trabalhadores negros nas Organizações da Sociedade Civil (OSCs) evidencia uma via alternativa de inserção, porém marcada, muitas vezes, por vínculos mais frágeis e menor

reconhecimento institucional. Esse padrão reforça a urgência de políticas afirmativas articuladas a mecanismos de monitoramento étnico-racial que garantam equidade nos processos seletivos, bem como atenção crítica às formas pelas quais a divisão racial do trabalho se manifesta e se mantém nas diferentes esferas do serviço público.

3.4. Pessoa com Deficiência

Segundo o IBGE (2022) dentre as 198,3 milhões pessoas com dois anos ou mais de idade no país, 14,4 milhões, ou seja, 7,3% eram pessoas com deficiência. Já na amostra de trabalhadores da Política de Assistência Social do município de Osasco, apenas 2% informaram ser pessoas com deficiência, mais uma vez apresentando uma sub-representação dessa parcela da população no mercado de trabalho.

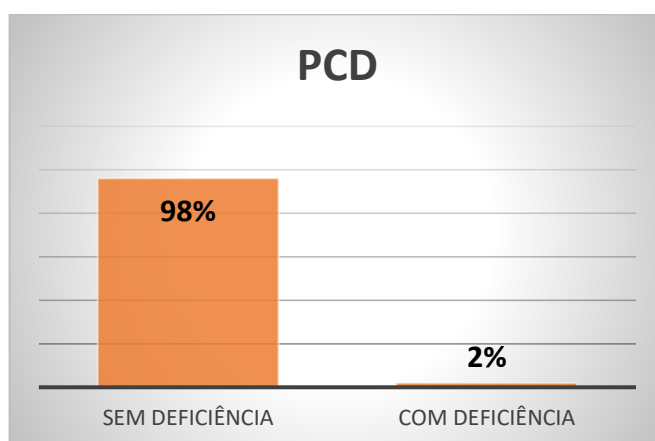


Gráfico: Amostra geral, por pessoas com deficiência ou não.

Esse dado ganha ainda mais relevância ao observarmos que, entre os 2% de trabalhadores com deficiência, a maioria está no serviço público, sendo 90% servidores efetivos — isto é, que ingressaram por meio de concurso público. No recorte do município de Osasco e entre os trabalhadores do SUAS, esse dado sugere que o concurso público tem funcionado como um importante instrumento de acesso ao trabalho formal para pessoas com deficiência, embora de forma ainda limitada frente à representatividade que se espera.

Esse cenário, no entanto, não reflete a realidade nacional totalmente. Pesquisas indicam que, no Brasil, o concurso público ainda não é o principal instrumento de inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho. A exclusão começa ainda no processo de escolarização — etapa essencial para o

cumprimento dos requisitos exigidos nos editais de concursos. Além disso, especialistas apontam que a reserva de vagas por meio de cotas, embora importante, não garante sozinha o acesso efetivo. É necessário considerar medidas que promovam o acesso à educação formal e ações que assegurem a permanência da pessoa com deficiência no serviço público, eliminando barreiras atitudinais e estruturais.

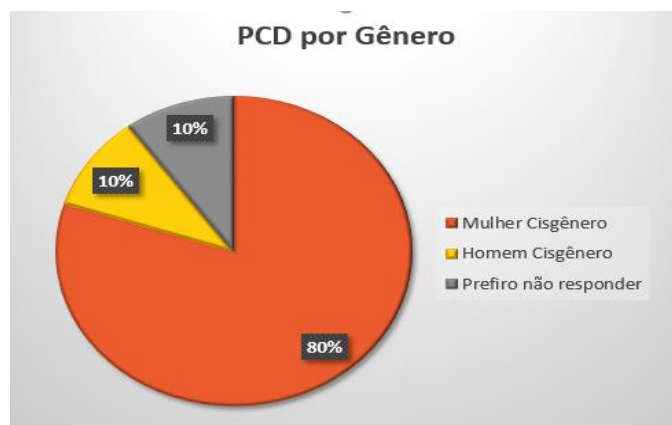


Gráfico: Pessoas com deficiência por gênero.



Gráfico: Pessoas com deficiência por cor, raça/etnia.

Mesmo entre as pessoas com deficiência, observa-se a persistência de interseccionalidades de gênero e raça, revelando que essas dimensões estruturam, de forma simultânea, as desigualdades no acesso e na permanência no mercado de trabalho. A predominância de mulheres e pessoas brancas nesse grupo reitera padrões sociopolíticos historicamente consolidados. No que se refere às mulheres, mantém-se a atribuição social de funções e espaços associados ao cuidado e à esfera reprodutiva, o que reforça a naturalização dos papéis de gênero e a consequente segmentação ocupacional. Por sua vez, a sub-representação de pessoas negras em postos de trabalho menos precarizados evidencia os efeitos da

racialização das desigualdades, processo histórico e estrutural que restringe o acesso dessa população a ocupações estáveis, valorizadas e dotadas de melhores condições laborais.

3.5. Distribuição Geográfica dos Trabalhadores do SUAS em Osasco: Perfil Residencial e Vínculos Empregatícios

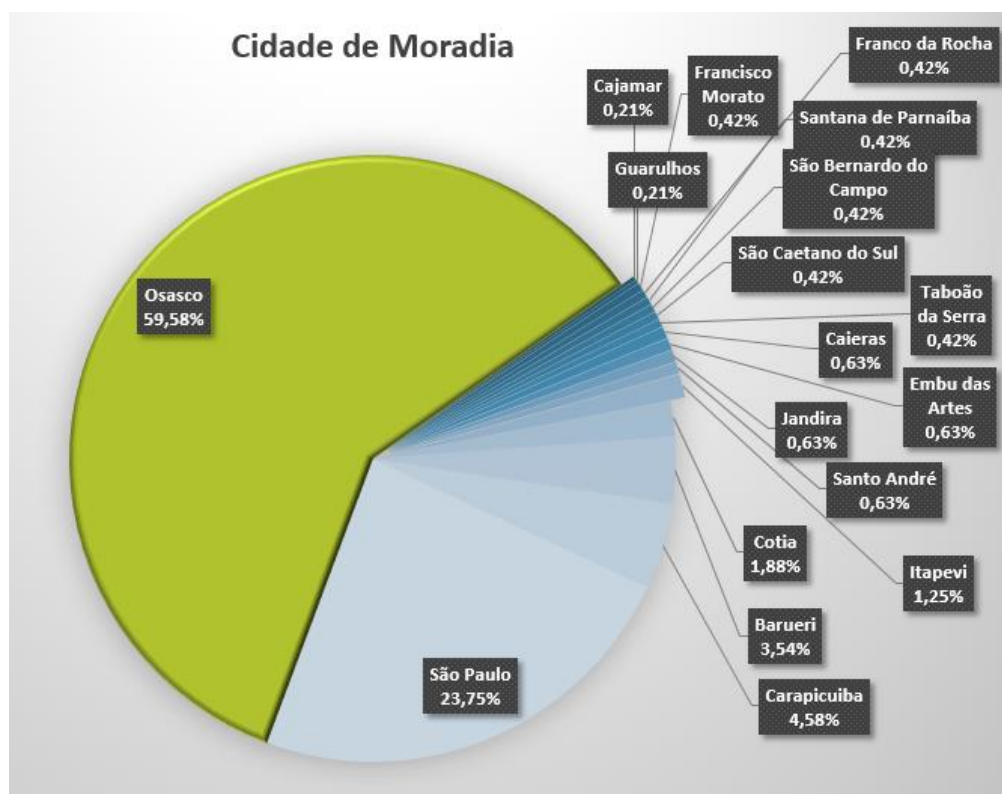


Gráfico: Amostra geral, por pessoas cidade de moradia.

Os dados evidenciam padrões significativos na distribuição geográfica dos trabalhadores do SUAS em Osasco, com implicações relevantes para a gestão de recursos humanos no âmbito do Sistema Único de Assistência Social. A análise combinada de valores absolutos e relativos revela uma predominância de trabalhadores residentes no próprio município de Osasco (58,37%, correspondendo a 286 servidores), indicando uma forte vinculação territorial entre moradia e trabalho. Essa concentração sugere a influência de fatores como possíveis políticas de priorização local em processos seletivos, vantagens logísticas do deslocamento reduzido e maior estabilidade funcional decorrente da proximidade residencial.

São Paulo emerge como a segunda maior fonte de mão de obra (23,27%, equivalente a 114 servidores), reflexo da integração metropolitana e da dinâmica laboral característica da Região Metropolitana de São Paulo. Entre os municípios vizinhos, destacam-se Carapicuíba (4,49%, 22 servidores) e Barueri (3,47%, 17 servidores), cuja participação proporcional está alinhada com a proximidade geográfica e acessibilidade viária. Os demais municípios apresentam participações progressivamente menores conforme aumenta a distância de Osasco, seguindo um padrão de decaimento espacial típico em análises de mobilidade laboral.

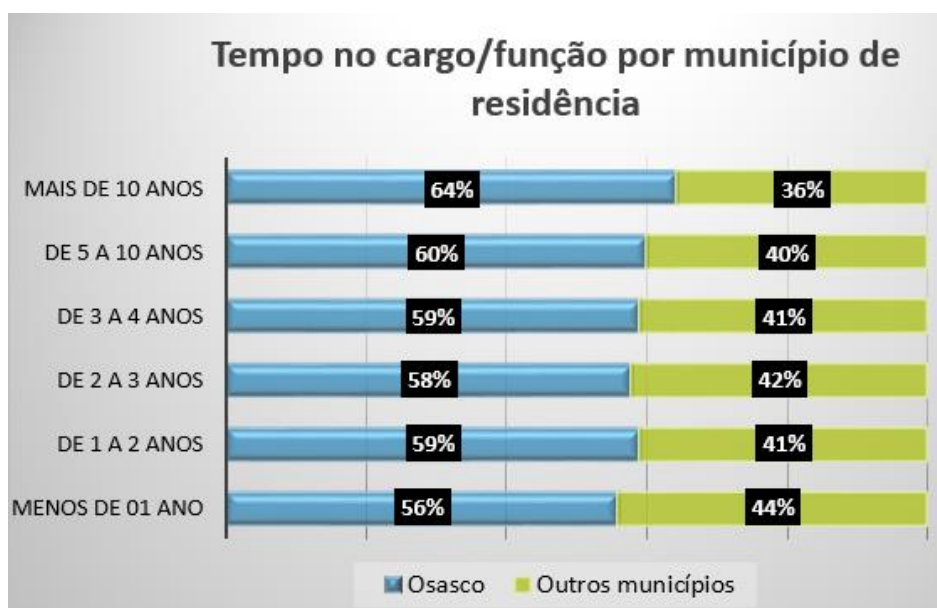


Gráfico: Amostra geral, relação tempo na função/município de moradia.

A análise longitudinal demonstra uma correlação positiva entre tempo de serviço e residência em Osasco. Entre os trabalhadores com menos de um ano de vínculo, 56% residem no município, percentual que se eleva para 64% entre aqueles com mais de dez anos de serviço, representando uma variação de oito pontos percentuais. Esse gradiente temporal sugere maior rotatividade entre os não residentes, com coeficiente de permanência 1,14 vezes superior para os residentes quando comparados aos oriundos de outros municípios.

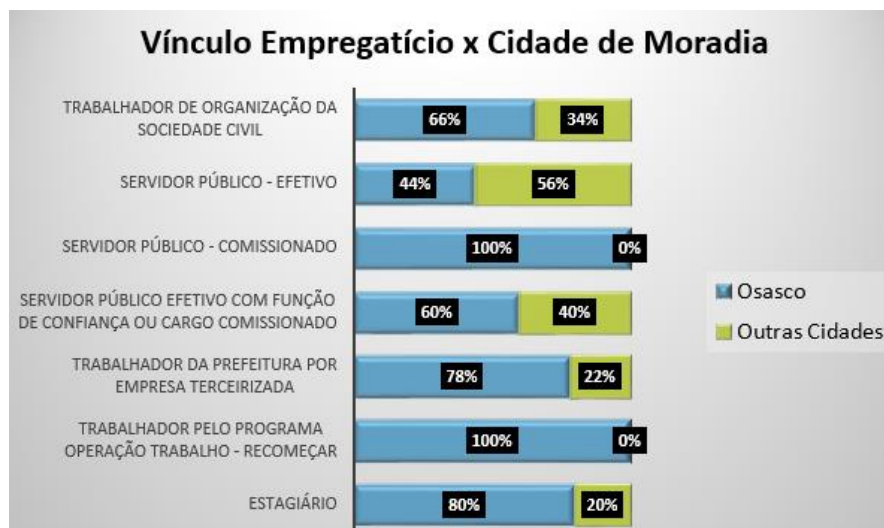


Gráfico: Amostra geral, relação vínculo empregatício/município de moradia.

Observam-se variações significativas conforme a natureza do vínculo empregatício. Os servidores públicos efetivos apresentam distribuição inversa (44% residentes em Osasco contra 56% de outros municípios), reflexo do caráter universal dos concursos públicos e da maior mobilidade funcional típica desse grupo. Em contraste, os trabalhadores vinculados a Organizações da Sociedade Civil (OSCs) exibem predominância de residentes (66% contra 34%), sugerindo critérios de seleção que valorizam o conhecimento comunitário e a inserção territorial.



Gráfico: Relação cargo de gestão/município de moradia.

Nos cargos de gestão, verifica-se maior concentração de residentes em Osasco (66,4%, totalizando 81 profissionais), indicando possível correlação entre conhecimento empírico da realidade local e ascensão a postos de direção.

A assimetria observada entre servidores públicos (44% residentes) e trabalhadores de OSCs (66% residentes) revela diferença estatisticamente significativa, evidenciando distintos perfis de recrutamento. Enquanto o setor público

segue padrões universalistas, as OSCs demonstram viés localista em seus processos seletivos.

Estes achados sugerem que a proximidade residencial se correlaciona positivamente com permanência no cargo, que os diferentes regimes de contratação produzem perfis territoriais distintos e que a gestão de pessoas no SUAS deve considerar tais variações na elaboração de políticas de retenção de talentos e mobilidade funcional. A análise fornece subsídios empíricos para o planejamento estratégico de recursos humanos no SUAS de Osasco, destacando a necessidade de políticas diferenciadas conforme o perfil residencial e o tipo de vínculo empregatício dos trabalhadores.

3.6. Nível de escolaridade

A maior parte dos trabalhadores que responderam à pesquisa possuem Ensino Superior completo, compreendendo um universo de 35% da amostra, seguidos por 27% de pessoas com Pós-graduação - Especialização e então 15% de trabalhadores com Ensino Médio Completo. Ninguém informou possuir Doutorado, sendo maior o grau o nível de Pós-graduação - Mestrado, com 3% dos trabalhadores da amostra.

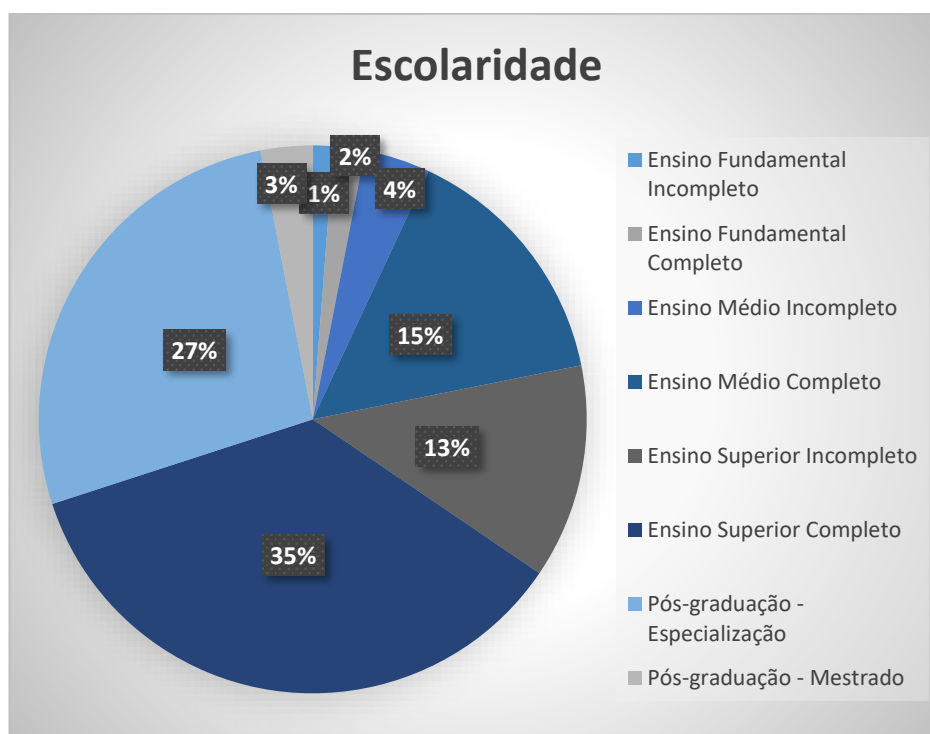


Gráfico: Amostra geral, por escolaridade.

Cabe, neste ponto, uma reflexão crítica sobre os dados obtidos: a predominância de respondentes com ensino superior completo não reflete a composição esperada da força de trabalho, indicando um viés importante na representatividade da amostra. Essa discrepância evidencia limitações na capilaridade do Censo e na sua capacidade de alcançar trabalhadoras e trabalhadores com diferentes níveis de escolaridade e ocupações. Tal falha compromete a amplitude analítica da pesquisa e impõe o desafio urgente de revisar as estratégias de divulgação e engajamento, de modo a garantir maior equidade no acesso e na participação.

3.7. Profissão

Observa-se uma expressiva inserção de profissionais de Serviço Social, o que não causa surpresa, considerando a estreita relação histórica entre essa profissão e a construção da Política Nacional de Assistência Social. As(os) assistentes sociais têm desempenhado papel central na consolidação e na defesa dessa política pública, compreendida como um instrumento fundamental para a efetivação dos direitos sociais da população historicamente mais vulnerabilizada e oprimida.

Além disso, a profissão possui princípios ético-políticos alinhados àqueles previstos para todos os trabalhadores do SUAS, o que reforça sua atuação comprometida com a garantia de direitos. Não por acaso, as resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social incluem a(o) assistente social como profissional de referência nas equipes técnicas dos serviços socioassistenciais.

A categoria de nível superior seguinte em representatividade entre os respondentes do Censo é a de psicólogas(os), compondo o segundo maior contingente de trabalhadores(as). A presença expressiva desses profissionais está relacionada ao fato de que a Psicologia, juntamente com o Serviço Social, é prevista na **Resolução CNAS nº 17/2011** como uma das formações integrantes das equipes técnicas obrigatórias dos serviços socioassistenciais. Essa diretriz normativa contribui para explicar a significativa incidência da categoria nos dados coletados.

Ao analisarmos as ocupações previstas na NOB-RH/SUAS, observa-se a sub-representação de diversas categorias profissionais — como Pedagogia, Direito, Terapia Ocupacional, entre outras — especialmente na administração direta. Em contrapartida, nota-se uma maior presença desses profissionais em cargos vinculados às Organizações da Sociedade Civil. Essa configuração decorre, em

grande parte, da ausência de criação desses cargos nas estruturas da administração pública direta, o que inviabiliza seu provimento por meio de concurso público.

Tal lacuna compromete a efetivação da interdisciplinaridade na execução das ações socioassistenciais, conforme previsto nas normativas nacionais. Ainda assim, é importante reconhecer que a execução indireta tem possibilitado a inserção de tais profissionais, uma vez que permite sua contratação direta pelas entidades. Ressalta-se, portanto, a necessidade de criação de cargos específicos na administração direta, como estratégia para fortalecer a qualidade e a abordagem interdisciplinar no atendimento à população.



Gráfico: Amostra geral, por profissão.

3.8. Vínculo, Jornada, Período e Escala de Trabalho

A análise dos vínculos laborais evidencia que 48% da força de trabalho da rede socioassistencial são servidores públicos efetivos, indicando a prevalência de trabalhadores concursados na operacionalização da Política de Assistência Social municipal. Este quadro reflete o fortalecimento da institucionalidade do SUAS, contribuindo para a continuidade e a estabilidade dos serviços ofertados.

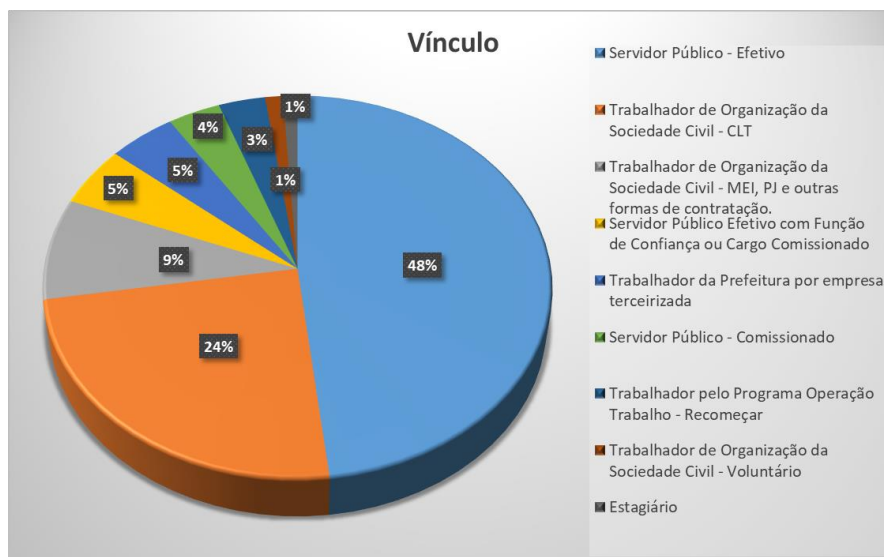


Gráfico: Amostra geral, por vínculo empregatício.

A participação dos trabalhadores vinculados às Organizações da Sociedade Civil (OSC), que representam 33% do total — sendo 24% contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e 9% como Microempreendedores Individuais (MEI) — denota a expressiva atuação da execução indireta no sistema, evidenciando a pluralidade das formas de contratação adotadas pelas OSC para atendimento das demandas socioassistenciais.

Complementarmente, verificam-se 5% de trabalhadores terceirizados pela administração pública municipal e 5% ocupantes de Funções de Confiança, configurando vínculos laborais de natureza administrativa que compõem o aparato da gestão direta do SUAS.

Adicionalmente, compõem o quadro laboral 3% de trabalhadores pelo Programa Operação Trabalho – Recomeçar (POT), além de 1% de voluntários e 1% de estagiários, demonstrando a existência de vínculos temporários e formas de participação diversificadas na rede. Imperioso ponderar que no Programa Operação Trabalho – Recomeçar não há vínculo empregatício uma vez se trata de uma política pública, cujo objetivo é promover a reinserção no mercado de trabalho de trabalhadores desempregados a partir de ações de orientação, incentivo e capacitação profissional. Assim, a participação no programa não se confunde com o exercício de funções próprias de servidores ou trabalhadores contratados, razão pela qual os beneficiários não podem ser responsabilizados pelo cumprimento de rotinas e demandas inerentes ao trabalho cotidiano dos serviços socioassistenciais.

A heterogeneidade observada na composição dos vínculos laborais revela uma configuração multifacetada que combina estabilidade institucional com formas

contratuais precárias e transitórias, ressaltando a necessidade de políticas públicas específicas voltadas à regulação, valorização e qualificação do trabalho no âmbito da Assistência Social, a fim de assegurar a qualidade e a eficácia dos serviços prestados.

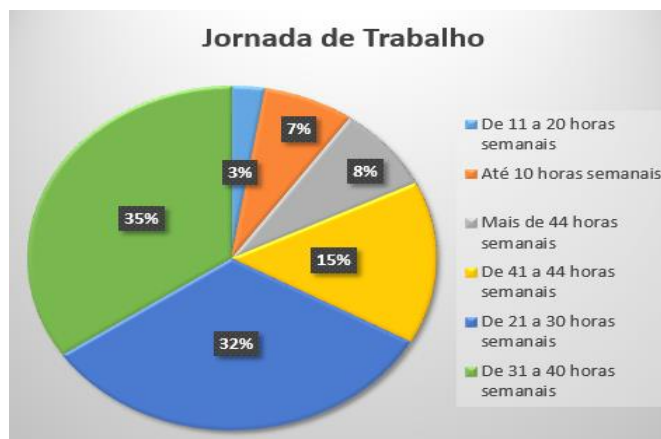


Gráfico: Amostra geral, por jornada de trabalho.

A análise da jornada de trabalho dos profissionais da rede socioassistencial revela um perfil predominantemente concentrado entre 21 e 40 horas semanais. Especificamente, 32% dos trabalhadores possuem jornada de 21 a 30 horas, enquanto 35% atuam entre 31 e 40 horas semanais, totalizando 67% do contingente.

Jornadas mais longas, de 41 a 44 horas, representam 15% dos profissionais, e 8% realizam mais de 44 horas semanais. Já as jornadas reduzidas, de até 10 horas, correspondem a 7%, e entre 11 e 20 horas, a 3%.

Essa distribuição indica predominância de regimes de trabalho entre meio período e integral, com uma parcela menor dedicada a jornadas muito reduzidas ou excessivamente longas. Os demais gráficos demonstram a distribuição de escala de trabalho:

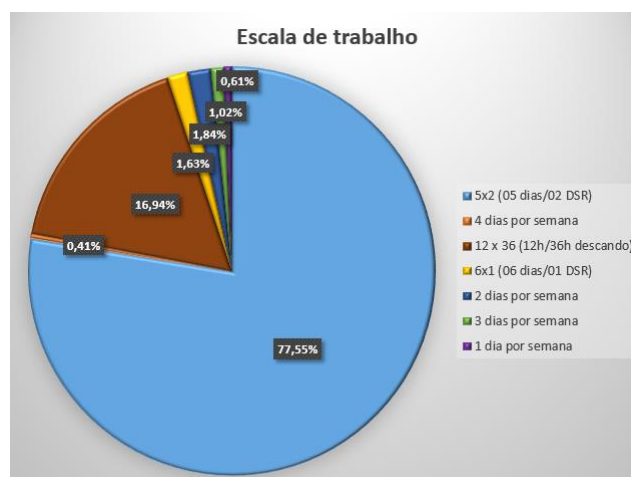


Gráfico: Amostra geral, por escala de trabalho.

A análise das escalas de trabalho dos profissionais da rede socioassistencial revela a predominância do regime **5x2**, adotado por 77,55% dos trabalhadores, indicando uma rotina semanal típica de cinco dias de trabalho seguidos por dois dias de descanso.

O regime **12x36** é o segundo mais comum, representando 16,94% da força de trabalho, o que evidencia a presença significativa de jornadas alternadas, especialmente em serviços que demandam funcionamento contínuo, como os de alta complexidade.

Outras escalas são pouco representativas, como o regime **6x1** (1,63%), além de jornadas baseadas em dias fixos por semana: 4 dias (0,41%) 2 dias (1,84%), 3 dias (1,02%) e 1 dia (0,61%).

Essa distribuição demonstra uma predominância dos modelos tradicionais de escala, com destaque para o regime 5x2, e uma parcela relevante de trabalhadores submetidos a jornadas diferenciadas, que podem estar associadas a especificidades de alguns serviços socioassistenciais.

Apesar da existência de serviços ininterruptos, que contam com a atuação de trabalhadores no período noturno, observa-se uma predominância de trabalhadores atuando em turnos diurnos, representando 94% da amostra.

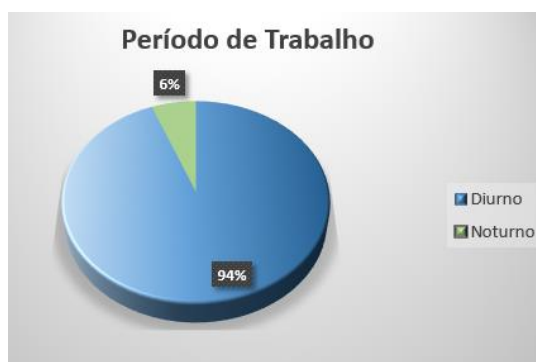


Gráfico: Amostra geral, por período de trabalho.

3.9. Tempo e área de atuação na PNAS

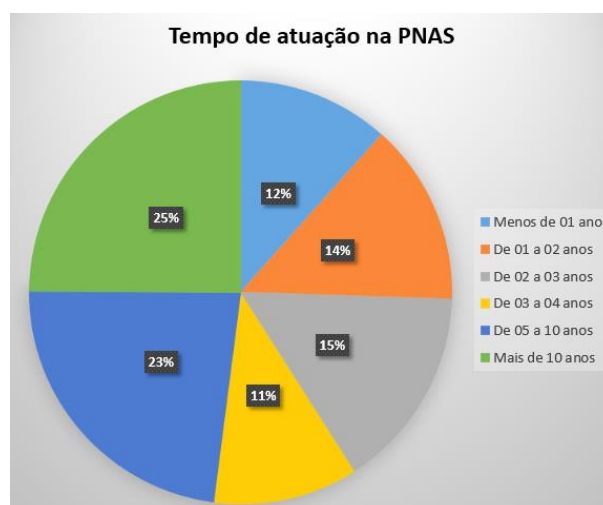


Gráfico: Amostra geral, por tempo de atuação na PNAS.

Os dados do Censo evidenciam um certo equilíbrio entre os períodos de experiência dos trabalhadores na PNAS, porém há uma predominância nos maiores períodos, concentrados nos intervalos de 5 a 10 anos (23%) e mais de 10 anos (25%), que somados representam 48% do contingente de trabalhadores. Ainda assim, é expressiva a presença de profissionais com menor tempo de atuação: 12% possuem menos de 1 ano de experiência, 14% entre 1 e 2 anos, 15% entre 2 e 3 anos, e 11% entre 3 e 4 anos.

Ao analisarmos as áreas de atuação na PNAS, observamos a concentração de trabalhadores em serviços da Proteção Social Especial, totalizando quase a metade do contingente de trabalhadores respondentes (48%), seguidos por uma parcela expressiva vinculada à Proteção Social Básica (38%).

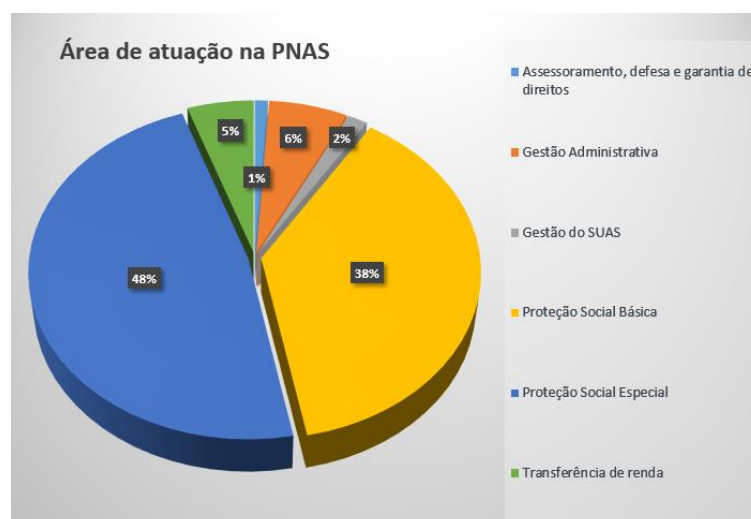


Gráfico: Amostra geral, por área de atuação na PNAS.

Quando consideramos, porém, o local de trabalho atualmente mencionado pelos respondentes nos serviços socioassistenciais, observa-se uma maior incidência de trabalhadores em unidades da Proteção Social Básica, com destaque para os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (19%) e os Centros de Referência de Assistência Social (15%).



Gráfico: Amostra geral, por local de trabalho.

A análise dos cargos e funções exercidas pelos trabalhadores da PNAS aponta uma predominância de técnicos de nível superior, que representam 29% da força de trabalho. Em seguida, destacam-se os Educadores Sociais (14%) e os Cuidadores Sociais (13%), evidenciando o peso das funções diretamente ligadas ao atendimento aos usuários. Os profissionais de apoio administrativo correspondem a 17%, enquanto cargos de Supervisão Técnica somam 10% e os Gerentes Técnicos, 4%. Funções operacionais como cozinheiro (6%) e serviços gerais (3%) também compõem parte significativa da equipe, ao lado de cargos de direção (3%). As funções de motorista (0,20%), estagiário (0,41%) e auxiliar de cuidador (1%) aparecem com menor representatividade, mas evidenciam a diversidade de funções necessárias para o funcionamento dos serviços socioassistenciais:

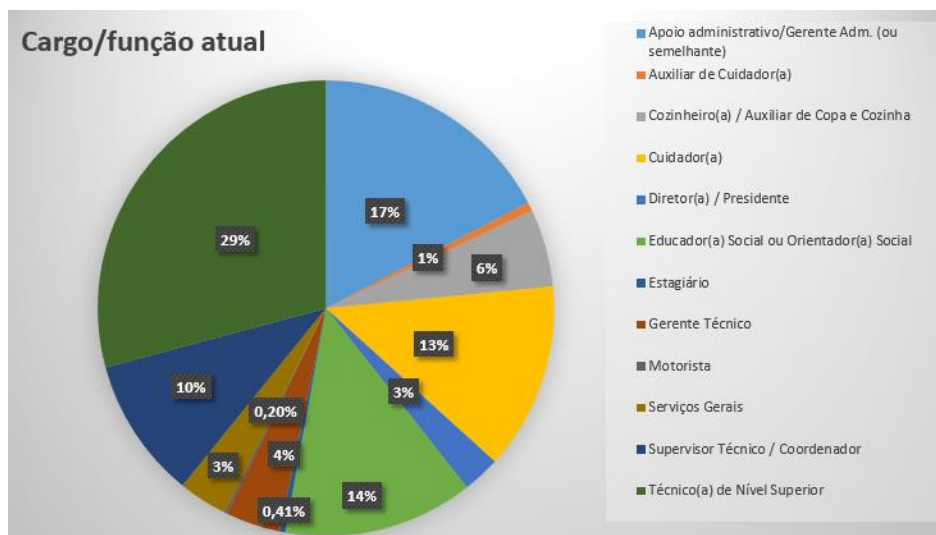


Gráfico: Amostra geral, por cargo/função atual.

Apesar de os dados anteriores indicarem uma predominância de trabalhadores com maior tempo de experiência na PNAS, ao analisarmos especificamente o tempo de atuação nos cargos atuais em Osasco, observa-se uma realidade inversa: há uma maior incidência de trabalhadores com menor tempo exercendo suas funções. Esse dado pode refletir um cenário de alta rotatividade nos serviços socioassistenciais do município.

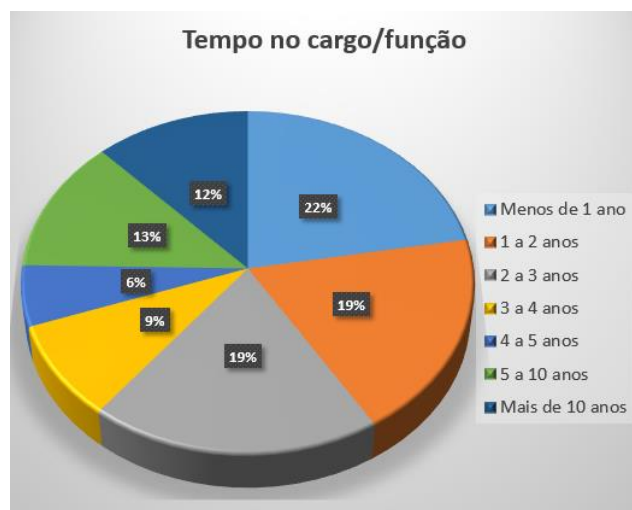


Gráfico: Amostra geral, por tempo no cargo/função.

3.10. Participação em Processos Formativos e Percepção de Necessidades de Capacitação entre Trabalhadores do SUAS

Os dados apresentados nos gráficos revelam um cenário significativo sobre o engajamento dos trabalhadores do SUAS em processos formativos e sua percepção quanto à necessidade de capacitação.

A análise desses indicadores a seguir, permite compreender tanto os avanços quanto os desafios na consolidação da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP-SUAS).



Gráfico: Amostra geral, participação em cursos de capacitação.

Do total de respondentes, 58% (285 indivíduos) declararam ter realizado algum curso de formação nos últimos dois anos, enquanto 42% (205 indivíduos) não participaram de nenhuma capacitação. Esse resultado indica que, embora a maioria dos trabalhadores esteja envolvida em processos formativos, uma parcela considerável permanece à margem dessas oportunidades, o que pode refletir tanto na disponibilidade de ofertas quanto em barreiras de acesso.

Dentre os cursos realizados, destacam-se:



Gráfico: Amostra geral, cursos realizados por área temática.

- Gestão do SUAS e Sistemas (35 citações) e Proteção Social e Direitos Humanos (30 citações), que aparecem como as temáticas mais frequentes, sugerindo uma preocupação com a qualificação técnica e o alinhamento às diretrizes do SUAS.
- Saúde e Saúde Mental (15 citações) e Capacitação Técnica e Profissionalizante (20 citações) também figuram como áreas relevantes, indicando a busca por conhecimentos específicos para lidar com demandas complexas, como saúde mental e aprimoramento de habilidades práticas.
- Gerontologia e Envelhecimento (10 citações) e Segurança Alimentar (10 citações) apresentam menor incidência, possivelmente refletindo uma oferta mais restrita ou menor priorização desses temas na formação continuada.



Gráfico: Amostra geral, participação de cursos por plataformas governamentais.

Um dado relevante, conforme gráfico acima, é que 58% (283 indivíduos) nunca acessaram cursos por plataformas governamentais, enquanto apenas 3% (17 indivíduos) participam regularmente. Esse resultado aponta para um subaproveitamento de recursos públicos de formação, como a Escola Virtual EV. G/ENAP ou o portal CAPACITA MDS, que oferecem capacitações gratuitas e alinhadas às políticas sociais. A baixa adesão pode estar relacionada à falta de divulgação dessas plataformas, a dificuldades de acesso à tecnologia ou baixa familiaridade com ensino a distância ou mesmo a sobrecarga de trabalho, limitando a disponibilidade para formação.



Gráfico: Amostra geral, por percepção da necessidade de capacitação.

A maioria dos respondentes (91%) reconhece a necessidade de capacitação e apenas 9% não percebem essa demanda. Esse alto índice de autorreconhecimento de necessidade formativa corrobora a importância da educação permanente como eixo estratégico no SUAS, demonstrando que os trabalhadores identificam lacunas em sua atuação que poderiam ser supridas com processos contínuos de aprendizagem.

3.10.1. Correlações e Implicações para a PNEP-SUAS

Os dados evidenciam que os trabalhadores do SUAS têm consciência da necessidade de formação continuada, mas enfrentam obstáculos para acessá-la. Apesar de 91% dos trabalhadores afirmarem precisar de capacitação, apenas 58% realizaram cursos recentemente. Isso sugere que há uma oferta insuficiente ou pouco acessível de formação, especialmente em temas específicos. Esses dados indicam haver uma discrepância entre demanda e acesso.

A baixa participação em cursos governamentais indica que a divulgação e a facilitação do acesso a essas ferramentas precisam ser fortalecidas, talvez com horários flexíveis ou incentivos institucionais.

Para avançar na implementação da PNEP-SUAS, é essencial incorporar no SUAS municipal medidas para transformar a vontade de capacitação em efetivo desenvolvimento profissional, qualificando a rede socioassistencial como um todo.

3.11. Temas prioritários para formação continuada



Gráfico: Amostra geral, por temas prioritários de interesse de formação continuada.

Os dados sobre os temas de capacitações consideradas relevantes pelos servidores, são fundamentais para o estabelecimento das prioridades de oferta de formações continuadas pela SAS. A análise desses dados revela que estas prioridades estão em sintonia com os princípios da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP-SUAS). A PNEP tem como objetivo principal fortalecer a qualificação profissional de maneira articulada com as necessidades da política de Assistência Social e a análise, de forma geral, mostra que os trabalhadores buscam, sobretudo, capacitações que os auxiliem no enfrentamento dos desafios cotidianos do SUAS, com destaque para temas como “Trabalho Social com Famílias”, com 41,84% das escolhas e “Enfrentamento às Vulnerabilidades Sociais, com 40,20% de



escolhas. Esses percentuais expressivos demonstram a importância de fortalecimento de estratégias para atuação direta com grupos em situação de risco, alinhando-se aos eixos da PNEP-SUAS que priorizam tanto a proteção social básica quanto a especial.

O trabalho social com famílias é eixo estruturante da Política de Assistência Social, presente tanto na Proteção Básica quanto na Especial (média e alta complexidade). Na proteção básica, atua na prevenção de vulnerabilidades, fortalecimento de vínculos e promoção da autonomia. Já na Proteção Especial, assume caráter mais especializado, atendendo famílias em situação de violação de direitos, risco pessoal e social, exigindo abordagens intersetoriais e planos de atendimento individualizados. Seja qual for o nível de complexidade, o objetivo permanece: fortalecer/resgatar a função protetiva das famílias, superar visões assistencialistas e garantir direitos, articulando-se com as demais políticas públicas para uma atuação integral e emancipatória.

Os dados do Censo dos Trabalhadores do SUAS revelam que 27,35% dos profissionais buscam capacitação em "Enfrentamento às Violências", indicativo claro dos desafios cotidianos enfrentados na rede socioassistencial. Esse percentual expressivo reflete a complexidade das situações atendidas, nas quais as violências contra crianças, adolescentes, mulheres, idosos e pessoas com deficiência se apresentam como realidade estrutural nos territórios de atuação. A demanda por formação no tema violência, seja no enfrentamento, seja na prevenção, evidencia que os trabalhadores do SUAS necessitam de maior preparo técnico para intervir qualificadamente nessas situações. Na prática cotidiana, deparam-se com casos de violência doméstica, negligência e abuso que exigem não apenas identificação e notificação adequadas, mas também abordagens especializadas que evitem a revitimização.

O tema aparece intrinsecamente relacionado a outras demandas formativas prioritárias, como "Trabalho Social com Famílias" (41,84%), "Saúde Mental e Drogadição" (25,10%) e "Mediação de Conflitos" (21,43%), demonstrando que os profissionais compreendem a violência como fenômeno multidimensional que exige respostas integradas. Essa percepção está alinhada com o papel do SUAS na proteção social, exigindo articulação constante com o Sistema de Justiça, Conselhos Tutelares e demais serviços da rede.

Em síntese, os dados revelam importantes desafios para as políticas públicas: desde fragilidades na formação inicial dos profissionais até a sobrecarga dos serviços no atendimento a casos complexos.

Outro aspecto relevante é a demanda por abordagens humanizadas e antirracistas, com destaque para cursos como "Escuta qualificada e comunicação não violenta" (15,10%), "Racismo estrutural e institucional no SUAS" (11,22%) e "Diversidade e Inclusão" (13,67%). Esses temas são essenciais para uma atuação ética e em conformidade com os direitos humanos, princípios centrais da PNEP-SUAS. Por outro lado, alguns temas apresentaram menor procura, como "Migração e Refúgio" (2,04%) e "Nova Lei de Licitações" (3,27%), o que pode indicar tanto uma falta de familiaridade com esses conteúdos mais técnicos ou específicos quanto uma necessidade de maior sensibilização sobre sua relevância no contexto do SUAS.

Correlacionando os dados entre os locais de atuação profissional no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e as demandas por capacitação identificadas, fica evidente a coerência entre as necessidades cotidianas dos trabalhadores e suas expectativas formativas. Observa-se que os serviços de maior representatividade no quadro de respondentes - CRAS (15%), SCFV (19%), CREAS (6%) e serviços de acolhimento (SAICA 11%, SAI 6%) - correspondem precisamente às áreas com maior demanda por capacitação específica.

A predominância de trabalhadores vinculados à Proteção Social Básica (CRAS e SCFV, que juntos somam 34% da amostra) explica a elevada procura por formações relacionadas ao trabalho social com famílias (41,84%) e atuação em serviços de convivência (31,22%), temáticas fundamentais para a intervenção neste nível de proteção. Paralelamente, a expressiva presença de profissionais da Proteção Especial (23% considerando CREAS e serviços de acolhimento) justifica a relevância atribuída a temas como enfrentamento às violências (27,35%) e saúde mental (25,10%), conteúdos essenciais para o atendimento a famílias e indivíduos em situação de risco.

A análise revela ainda que demandas formativas específicas correspondem a serviços particulares: a atenção dada ao transporte humanizado (6,12%) e aos cuidados em acolhimento (20,61%) reflete a presença significativa de trabalhadores de ILPIs (4%), Centros Dia (4%) e serviços de acolhimento (17% no total). Contudo, chama atenção a relativa desconexão entre alguns temas transversais e os serviços específicos, como no caso da formação em vigilância socioassistencial (0,4%) e

gestão do SUAS (1%), que apresentam baixa representatividade tanto nos locais de atuação quanto nas demandas formativas.

Esta análise permite concluir que, de maneira geral, as demandas por capacitação refletem fielmente as necessidades práticas decorrentes dos diferentes contextos de atuação no SUAS. A exceção fica por conta de temas transversais e estruturantes do sistema, que, apesar de sua relevância política e técnica, não aparecem como prioridades formativas na mesma proporção de sua importância estratégica para o funcionamento integral da política de assistência social. Esta constatação sugere a necessidade de políticas de educação permanente que, além de atender às demandas imediatas dos trabalhadores, promovam também a apropriação de conhecimentos essenciais para a consolidação do sistema. Dessa forma, a educação permanente no SUAS não apenas atenderá às expectativas dos trabalhadores, mas também fortalecerá a rede socioassistencial como um todo, garantindo um atendimento mais qualificado. A implementação efetiva da PNEP-SUAS, com base nas demandas apresentadas, contribuirá significativamente para a melhoria da qualidade dos serviços ofertados e para o fortalecimento do SUAS como política pública essencial no enfrentamento das desigualdades sociais.

A partir do apresentado foi possível elaborar um quadro contendo os temas prioritários de formação a partir do interesse dos trabalhadores, conforme é possível observar abaixo:

Prioridades para Capacitação				
Prioridade 1		Prioridade 2	Prioridade 3	Prioridade 4
Trabalho Social com Famílias 205	Enfrentamento às Vulnerabilidades Sociais 197	Atuação em Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos 153	Saúde Mental e Drogadição 123	Mediação de Conflitos 105
		Enfrentamento à violência (crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, pessoas idosas, mulheres) 134	Prevenção à Violências 121	Cuidado em Serviços de Acolhimento 101

A construção do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS em Osasco necessita partir de uma análise criteriosa das demandas formativas apresentadas pelos trabalhadores, que refletem os desafios cotidianos enfrentados



na execução da política de assistência social. A priorização temática estabelecida em quatro eixos estratégicos, com duas demandas principais em cada, apresenta-se como ferramenta fundamental para orientar o planejamento das ações formativas, garantindo sua pertinência e efetividade.

O primeiro eixo, destacado como Prioridade 1 e que apresenta a maior frequência de respostas, agrupa as temáticas "Trabalho Social com Famílias" (205 citações) e "Enfrentamento às Vulnerabilidades Sociais" (197 citações), evidencia a centralidade do acompanhamento familiar e da superação das situações de vulnerabilidade como eixos estruturantes da prática profissional no SUAS no município de Osasco. Essas demandas refletem a complexidade do trabalho desenvolvido nos CRAS e demais serviços de proteção básica, que exigem abordagens qualificadas para atuar junto às famílias em situação de risco social.

O segundo eixo, Prioridade 2, composto por "Atuação em Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos" (153 citações) e "Enfrentamento a violências" (134 citações), demonstra a necessidade de capacitação tanto para as ações preventivas e de socialização desenvolvidas na Proteção Social Básica, quanto para o atendimento especializado às diversas manifestações de violência, tema que assume particular relevância considerando os índices de violência urbana no município, presentes prioritariamente no trabalho executado pela Proteção Social Especial.

O eixo Prioridade 3, representado por "Saúde Mental e Drogadição" (123 citações) e "Prevenção à Violências" (121 citações), revela a intersetorialidade necessária ao trabalho socioassistencial, particularmente no que tange à interface com a saúde mental e às estratégias preventivas, fundamentais para qualificar a atuação tanto na proteção básica quanto especial.

Por fim, o eixo Prioridade 4, com "Mediação de Conflitos" (105 citações) e "Cuidado em Serviços de Acolhimento" (101 citações), aponta para demandas específicas relacionadas às habilidades interpessoais e aos conhecimentos técnicos necessários para atuação em serviços que lidam com situações de alta complexidade.

Esta hierarquização temática oferece subsídios valiosos para a construção de um Plano de Educação Permanente que seja focado nas reais necessidades dos trabalhadores, alinhado com os desafios locais do município de Osasco, articulado



com os diferentes níveis de proteção social (básica e especial) e que siga as diretrizes nacionais do SUAS.



4. Conclusão

Os dados coletados por meio do Censo nos colocam diante de importantes desafios, mas também revelam potencialidades significativas para o fortalecimento da política de assistência social no município. Como destaque positivo, observamos o expressivo interesse da maioria dos profissionais em se atualizar e se qualificar para o exercício cotidiano, o que evidencia o comprometimento das(os) trabalhadoras(es) do SUAS com a oferta de um atendimento qualificado e alinhado aos propósitos e diretrizes da política de assistência social local.

Os temas indicados pelas(os) trabalhadoras(es) para formação, conforme discutido anteriormente, estão em consonância com as diretrizes da PNAS e refletem uma compreensão qualificada sobre os objetivos da atuação profissional no âmbito da assistência social. Esse alinhamento revela o compromisso das equipes com a política pública e o reconhecimento da importância da formação continuada para o aprimoramento do trabalho social.

No que se refere ao perfil dos(as) trabalhadores(as) do SUAS em Osasco, observa-se o desafio de superar barreiras estruturais que limitam a representatividade de grupos historicamente oprimidos — como a população negra — nos espaços de gestão e decisão. Embora componham a maioria do público atendido pela política de assistência social, pessoas negras ainda não ocupam, em sua maioria, cargos estratégicos nos serviços, o que reforça a necessidade de ações afirmativas e políticas de equidade na gestão do trabalho.

Quanto à composição das equipes previstas na legislação vigente, observa-se uma ausência significativa de profissionais indicadas(os) pela NOB-RH/SUAS — como advogadas(os), terapeutas ocupacionais e pedagogas(os) — especialmente nos serviços da administração direta. Tal ausência está relacionada, em grande medida, à não criação desses cargos na estrutura municipal, o que compromete a interdisciplinaridade das ações e a completude no atendimento ofertado nos serviços socioassistenciais.

Assim, os dados se configuram como um diagnóstico multifacetado, que revela importantes desafios para a gestão municipal na contínua construção da Política de Assistência Social em Osasco. Destaca-se a necessidade de criação de novos cargos, bem como a implementação de ações de cuidado com as(os)



trabalhadoras(es), que contribuam para a redução da rotatividade profissional e, consequentemente, para a continuidade e qualificação dos acompanhamentos realizados junto às famílias e indivíduos atendidos.

Reconhece-se a importância de utilizar esses dados como base para a construção de novas análises e ações no âmbito da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no SUAS. Entre elas, destaca-se a elaboração e efetivação de um Plano Municipal de Educação Permanente que considere tanto os interesses das(os) trabalhadoras(es) quanto as necessidades dos equipamentos.

Além disso, se faz necessário fortalecer o uso de plataformas digitais, com estratégias de incentivo e capacitação para o EAD; bem como articular as formações com Planos de Cargos, Carreira e salários, vinculando participação em cursos a progressões funcionais.

Por fim, reforça-se a necessidade de que este estudo seja periodicamente atualizado, permitindo o monitoramento contínuo das transformações no perfil das(os) trabalhadoras(es) do SUAS em Osasco e das novas demandas geradas pelas inevitáveis mudanças sociodemográficas nos territórios.



5. Referências bibliográficas

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. *Dossiê de Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2021*. Brasília: ANTRA, 2021. Site: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2022/01/dossieantra2022-web.pdf> Acesso em ago. 2025.

BRASIL. *Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS*. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 8 dez. 1993.

BRASIL. *Estatuto da Igualdade Racial*. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação. *Painel Estatístico de Pessoal*. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/painel-estatistico-de-pessoal>. Acesso em: ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. *Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011*. Define as ocupações das equipes de referência do SUAS. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 21 jun. 2011.

COBO, Bárbara; OLIVEIRA, Beatriz Menezes Marques de. *Desigualdades no mercado de trabalho brasileiro: uma proposta de conceituação e mensuração do trabalho precário sob a lupa da interseccionalidades*. *Revista Brasileira de Estudos de População*. Site: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0260> Acesso em julho.2025

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2022: Resultados gerais*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

OBSERVATÓRIO DA PRESENÇA NEGRA NO SERVIÇO PÚBLICO. Site: <https://www.observatoriopresencanegra.com.br/> Acesso em julho.2025

PEREIRA, M. Érica R., Tassigny, M. M., & Bizarria, F. P. de A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social. *Administração Pública E Gestão Social*, 1(3), 171–183. <https://doi.org/10.21118/apgs.v1i3.5138>

SILVA, Maria Aparecida et al. *Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, 2021. Site: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n5/1723-1734/> Acesso em ago. 2025.