NOB-RH/SUAS: ANOTADA E COMENTADA

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS
COORDENAÇÃO-GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE RH DO SUAS

NOB-RH/SUAS:
ANOTADA E COMENTADA

Brasília, dezembro de 2011

EXPEDIENTE

Presidenta da República Federativa do Brasil | **Dilma Roussef**

Vice-Presidente da República Federativa do Brasil | **Michel Temer**

Ministra do Desenvolvimento Social e Combate à Fome | **Tereza Campello**
Secretário Executivo | **Rômulo Paes de Sousa**
Secretário Executivo Adjunto | **Marcelo Cardona**
Secretária Nacional de Assistência Social | **Denise Colin**
Secretária Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional | **Maya Takagi**
Secretário Nacional de Renda de Cidadania | **Tiago Falcão**
Secretário de Avaliação e Gestão da Informação | **Paulo Jannuzzi**
Secretária Extraordinária de Erradicação da Pobreza | **Ana Fonseca**

SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
Secretária Adjunta | **Valéria Gonelli**
Diretora de Gestão do Sistema Único de Assistência Social | **Simone Albuquerque**
Diretora de Proteção Social Básica | **Aidê Cançado Almeida**
Diretora de Proteção Social Especial | **Telma Maranho Gomes**
Diretora de Benefícios Assistenciais | **Maria José de Freitas**
Diretora da Rede Socioassistencial Privada do SUAS | **Carolina Gabas Stuchi**
Diretor Executivo do Fundo Nacional de Assistência Social / **Antonio Jose G. Henriques**

NOB-RH/SUAS:
ANOTADA E COMENTADA

PUBLICAÇÃO DA SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

ELABORAÇÃO/REDAÇÃO |**Stela da Silva Ferreira (Consultora da Gestão do Trabalho)**

COLABORAÇÃO TÉCNICA
José Crus (Coordenador Geral)
Clara Carolina de Sá
Karoline Aires Ferreira
Miriam de Souza Leão Albuquerque
Rosário de Maria da Costa Ferreira

EQUIPE DE COORDENAÇÃO-GERAL DE IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DA POLÍTICA DE RH DO SUAS – CGIAP-RH/DGSUAS
José Crus (Coordenador-Geral)
Eliana Teles do Carmo
Divainne Jozé de Souza
Eliane dos Reis Mota
Francisca Alves de Carvalho
Miriam de Souza Leão Albuquerque
Rosário de Maria da Costa Ferreira

EQUIPE DA COORDENAÇÃO-GERAL DE REGULAÇÃO DA GESTÃO DO SUAS
Clara Carolina de Sá (Coordenadora-Geral)
Karoline Aires Ferreira
Alexsandra Santana de Brito
Fernanda Maria Pinheiro Trinta
Izabela Adjuto Cardoso

CONSULTOR DA GESTÃO DO TRABALHO
Juliano Suzin dos Santos

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO | **Raimundo Aragão**

REVISÃO
José Crus
Simone Albuquerque

TIRAGEM | **15.000 exemplares**

IMPRESSÃO | **Gráfica Brasil**

Ferreira, Stela da Silva.
NOB-RH Anotada e Comentada – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.
144 p. ; 23.

ISBN:

1. Gestão do Trabalho no SUAS, Brasil. 2. Políticas públicas, Brasil. 3. Assistência social, Brasil.

CDU

© 2010 Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.
Todos os direitos reservados.
Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.
Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS
Edifício Ômega, SEPN W3, Bloco B, 2º andar, Sala 229 - CEP: 70.770-502 – Brasília, DF
Telefone: (61) 3433-8774/8776 Fax: (61) 3433- 8773
wwwmds.gov.br
Fome Zero: 0800-707-2003
Solicite exemplares desta publicação pelo e-mail: capacitasuas@mds.gov.br

Advertência: O uso da linguagem que não discrimine nem estabeleça a diferença entre homens e mulheres é uma preocupação deste documento. O uso genérico do masculino foi uma opção inescapável em muitos casos. Mas fica o entendimento de que o genérico do masculino se refere a homem e mulher.

Os consultores da Gestão do Trabalho foram contratados no âmbito do Projeto de Fortalecimento Institucional para a Avaliação e Gestão da Informação do MDS (BRA/04/046) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD.

SUMÁRIO

Resoluções 7

Apresentação 11

I – Introdução 13

II – Princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS 15

III – Princípios éticos para os trabalhadores da assistência social 19

IV – Equipes de referência 25

V – Diretrizes para a política nacional de capacitação 39

VI – Diretrizes nacionais para os planos de carreira, cargos e salários – PCCS 45

VII – Diretrizes para as entidades e organizações de assistência social 53

VIII – Diretrizes para o co-financiamento da gestão do trabalho 55

IX – Responsabilidade e atribuições do gestor federal, dos gestores estaduais, do gestor do Distrito Federal e dos gestores municipais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS 59

X – Organização de cadastro nacional de trabalhadores do SUAS – Módulo CADSUAS 85

XI – Controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS 87

XII – Regras de transição 93

XIII – Conceitos básicos 99

XIV – Referências bibliográficas 105

ANEXOS 109



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 269, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2006.
DOU 26/12/2006

Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS.

O CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CNAS, em reunião ordinária realizada nos dias 12, 13, e 14 de dezembro de 2006, no uso da competência que lhe conferem os incisos II,V, IX e XIV do artigo 18 da Lei n. º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS,

RESOLVE:

Art. 1º - Aprovar a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social– NOB-RH/SUAS.

Art. 2º - O texto da NOB-RH/SUAS será publicado em 30 (trinta) dias, devendo ser encaminhado para gestores e conselhos de Assistência Social.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sílvio Iung
Presidente do Conselho Nacional de Assistência Social



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 01, DE 25 DE JANEIRO DE 2007.

Publica o texto da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS.

O **CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CNAS,** em reunião ordinária realizada nos dias 12, 13, e 14 de dezembro de 2006, no uso da competência que lhe conferem os incisos II,V, IX e XIV do artigo 18 da Lei n. º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS e,

Considerando o artigo 2º da Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no Diário Oficial da União em 26 de dezembro de 2006,

RESOLVE:

Art. 1º - Publicar o texto da NOB-RH/SUAS, anexo.

Art. 2º - A Presidência e a Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS deverão encaminhar o texto da NOB-RH/SUAS ao Senhor Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, ao CONGEMAS, ao FONSEAS, aos Conselhos de Assistência Social dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sílvio Iung
Presidente do Conselho Nacional de Assistência Social

APRESENTAÇÃO

É com senso de compromisso e satisfação que temos dedicado esforços em negociações, e decisões que fortaleçam a consolidação do Sistema Único de Assistência Social em todo Brasil.

A Lei Orgânica de Assistência Social – Lei 8.742/93, atualizada pela Lei 12.435/2011 (ANEXO I), organiza, em termos legais, o Sistema Único de Assistência Social. Todos os avanços políticos que vimos construindo nas instâncias de pactuação e deliberação, desde 1993, estão hoje contemplados em uma legislação que nos orienta e nos torna corresponsáveis pela implantação do SUAS.

Sabemos que mudanças históricas profundas, como as que estamos realizando na política pública de assistência social, demandam tempo para serem estruturadas. Ao mesmo tempo, afirmamos que é necessário reconhecer as conquistas que alcançamos nesse processo.

A Secretaria Nacional de Assistência Social, do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, estabeleceu instâncias e mecanismos para implantar a gestão do trabalho como uma dimensão estratégica para a efetivação do SUAS.

A publicação desta Norma Operacional Básica de Recursos Humanos dos SUAS: Anotada e Comentada tem por objetivo trazer aos gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários conteúdos atualizados sobre a gestão do trabalho no SUAS.

Desejamos que esta versão facilite a compreensão sobre o conteúdo da NOB-RH/2006 e fortaleça os espaços coletivos de construção do Sistema Único de Assistência Social.

Denise Colin
Secretária Nacional de Assistência Social

I - INTRODUÇÃO

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS representa um avanço no que diz respeito à profissionalização da política de assistência social, com vistas a garantir aos usuários do Sistema Único de Assistência Social serviços públicos de qualidade.

As diretrizes da NOB-RH/SUAS orientam a ação de gestores das três esferas de governo, trabalhadores e representantes das entidades de assistência social que, cotidianamente, lidam com os desafios para a implantação do SUAS.

A iniciativa de publicar esta NOB-RH/SUAS anotada e comentada tem por objetivo contribuir para o entendimento e a fundamentação jurídica de suas diretrizes e, assim, tornar as ações no âmbito do SUAS mais assertivas.

Os conteúdos da NOB-RH/SUAS demandam compreensão da direção ética e política que temos hoje para qualificar a oferta dos serviços e consolidar o direito socioassistencial.

Nesta versão o leitor encontrará **anotações** e **comentários**. Na cor **azul** estão as anotações que propiciará o leitor identificar as referências legais e normativas que estão relacionadas aos conteúdos do SUAS. Em **verde** o leitor encontrará em linguagem acessível comentários que traduzem os propósitos dos princípios e diretrizes desta Norma.

Em anexo estão algumas das normativas relevantes para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS.

As referências bibliográficas ratificam e ampliam as bases teóricas e de análise dos conteúdos desta Norma.

Que a leitura possa dar maior sustentação ética e política a todos os que estão participando da construção histórica da política pública de assistência social no Brasil.

II - PRINCÍPIOS E DIRETRIZES NACIONAIS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS

1. A promulgação da Constituição Federal de 1988 e da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, de 1993, e consequentemente a formulação da PNAS/2004 e a construção e regulação do Sistema Único da Assistência Social – SUAS e da sua Norma Operacional Básica NOB/SUAS tornam necessária a reflexão da política de gestão do trabalho no âmbito da Assistência Social, visto que a mesma surge como eixo delimitador e imprescindível à qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial.

A Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela Lei 12.435, de 06 de julho de 2011, em seu artigo 6º - institui entre os objetivos da gestão do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), implementar a gestão do trabalho e a educação permanente da assistência social.

2. Para a implementação do SUAS e para se alcançar os objetivos previstos na PNAS/20004, é necessário tratar a gestão do trabalho como uma questão estratégica. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS.

A gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do Sistema e a qualidade da oferta dos serviços na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

3. Para tanto, é imperioso que a gestão do trabalho no SUAS possua como princípios e diretrizes disposições consoantes às encontradas na legislação acima citada.

4. Neste aspecto, é importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, fazendo-se necessária a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução.

A Lei 8.742/1993, em seu Art. 6º E, alterada pela Lei 12.435/2011, é um dispositivo que contribui com a materialização dessa diretriz.

5. Nos serviços públicos, o preenchimento de cargos, que devem ser criados por lei, para suprir as necessidades dos serviços deve ocorrer por meio de nomeação dos aprovados em concursos públicos, conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo, compatibilizadas com seus respectivos Planos de Assistência Social (Nacional, Estaduais, do Distrito Federal e Municipais), a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços.

Para cumprir essa diretriz, observar a Orientação para o Processo de Seleção e Recrutamento no âmbito do SUAS.

6. De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do SUAS, definidas na NOB/SUAS, compete a cada uma delas contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e por profissões regulamentadas por Lei, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente.

Observar o prescrito no item IV desta Norma, que trata das equipes de referência e Resolução CNAS nº. 17/2011 (ANEXO II).

7. Assim, para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

Além do princípio da educação permanente a Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS) deve contemplar o princípio da interdisciplinaridade.

8. A gestão do trabalho no âmbito do SUAS deve também:

- garantir a "desprecarização" dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da tercerização,
- garantir a educação permanente dos trabalhadores,
- realizar planejamento estratégico,
- garantir a gestão participativa com controle social,
- integrar e alimentar o sistema de informação.

III - PRINCÍPIOS ÉTICOS PARA OS TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

1. A Assistência Social deve ofertar seus serviços com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos impulsionadores das potencialidades e da emancipação de seus usuários;

A composição das equipes de referência é composta por categorias profissionais de nível superior orientadas por códigos de ética e, portanto, agregam essa dimensão aos serviços e benefícios, à gestão do SUAS.

2. Os princípios éticos das respectivas profissões deverão ser considerados ao se elaborar, implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial.

3. São princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área de assistência social:

a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;

A V Conferência Nacional de Assistência Social deliberou o conteúdo dos dez direitos socioassistenciais. Em 23 de fevereiro de 2006, foi publicada no Diário Oficial da União a Resolução no 40, do Conselho Nacional de Assistência Social, aprovada em 16 de fevereiro de 2006. Esta Resolução aprova as deliberações da V Conferência Nacional.

A consolidação democrática do SUAS requer a superação de práticas frequentes nos órgãos públicos que tendem a supervalorizar os motivos para não divulgar informações aos usuários. Isso ocorre porque muitas vezes a transparência das informações leva ao maior controle por parte do cidadão, deixando mais evidentes as responsabilidades, ações e omissões dos agentes públicos.

A Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) afirma a função de defesa socioinstitucional como parte do SUAS e, podemos dizer, como uma direção para a superação dos obstáculos à efetivação dos direitos dos usuários. Porém, é preciso ultrapassar a mera declaração dessa função e construir estratégias efetivas para sua realização no cotidiano da proteção às famílias e indivíduos.

b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;

A qualidade dos serviços e benefícios tem dimensões éticas, políticas e técnicas. O serviço e benefício socioassistencial de qualidade produz uma mudança fundamental na vida do cidadão: a passagem da condição de submissão para a condição de protagonista. Essa mudança, a ser alcançada por meio do trabalho social, é fundamental para a construção e exercício de cidadania nos espaços políticos, nos quais são construídos e defendidos os direitos individuais e coletivos.

c) Promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;

Para a construção do vínculo entre o trabalhador e o usuário é fundamental a criação de estratégias simples, como expor a credencial para que o usuário possa tratá-lo pelo nome, assim como o trabalhador possa referir-se ao usuário do mesmo modo.

O usuário dos serviços socioassistenciais, assim como qualquer cidadão brasileiro, tem assegurado o direito à informação no art 5º, XXXIII da Constituição Federal. A nota técnica da procuradoria federal dos direitos do cidadão, do Ministério Público Federal, analisa o Projeto de Lei nº 41/2010, em tramitação no congresso nacional, que trata do direito à informação. A nota técnica, de 25 de março de 2011, está disponível no sitio: http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/temas-de-atuacao/direito-a-memoria-e-a-verdade/atuacao-do-mpf/nota-tecnica-sobre-o-pl-41-2010.

A Constituição Federal no artigo 37, parágrafo 3º prevê formas de participação dos usuários na administração pública direta e indireta, regulando, entre outros aspectos, o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observado o disposto no art. 5º, X e XXXIII.

d) Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua historia de vida;

Quanto ao sigilo profissional é importante considerar dois aspectos fundamentais.

De um lado, o cumprimento das orientações relativas ao sigilo, conforme o código de ética de cada profissão.

De outro lado, uma vez que a prestação de serviços aos usuários se faz por uma equipe de referência interdisciplinar, tal como detalhado no item IV desta Norma, é necessário definir parâmetros comuns, válidos para (e entre) os profissionais responsáveis pela proteção das famílias e de seus membros, demandando elaboração e negociação em torno do que é “estritamente necessário” e “relevante para qualificar o serviço prestado”. A definição coletiva desses parâmetros vale, inclusive, para estabelecer o grau de detalhamento de informações encaminhadas a outras instituições, como as do Poder Judiciário.

e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;

A gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do Sistema e a qualidade da oferta dos serviços na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;

g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;

A gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do Sistema e a qualidade da oferta dos serviços na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;

O Sistema Único de Assistência Social efetiva os direitos dos cidadãos de duas maneiras:

1. Os direitos são garantidos pelos resultados alcançados nos serviços, programas e projetos. Esses resultados esperados estão detalhados como aquisições na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009).
2. Os direitos são garantidos também pelo acesso à renda, que se faz por meio da garantia do direito constitucional ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), que é substitutivo da renda das famílias e indivíduos; pelos programas de transferência de renda condicionada, como o Programa Bolsa Família, que complementa a renda mensal familiar; e também pelo acesso aos benefícios eventuais, que atendem suas necessidades materiais temporárias.

É importante levar em conta que os serviços socioassistenciais e os programas de transferência de renda são direito dos usuários, embora tenham critérios de acesso e resultados diferentes. Essa compreensão é fundamental para que no cotidiano profissional não sejam feitas discriminações entre beneficiários de programas de transferência de renda condicionada e usuários dos serviços, como se o profissional pudesse estabelecer uma hierarquia das necessidades das famílias. A satisfação das necessidades de proteção de assistência social é complementar e não excludente: o fortalecimento do caráter protetivo das famílias e a expansão do campo das relações sociais são, do ponto de vista das famílias, tão importantes quanto o acesso à renda.

A redação da LOAS, atualizada pela lei 12.435/2011, expressa claramente o entendimento de que os benefícios eventuais compõem as garantias do SUAS, conforme artigo 22.

i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;

j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados.

A Resolução nº 4 da Comissão Intergestores Tripartite, de 24 de maio de 2011, institui parâmetros nacionais para registro das informações relativas aos serviços ofertados nos CRAS e CREAS.

O prontuário de atendimento previsto na Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais é um instrumento que compõe o trabalho social. Conhecer o conteúdo do seu prontuário de atendimento é um direito das famílias e indivíduos usuários do SUAS.

Enfim, toda informação sobre o acesso aos serviços e benefícios, bem como às instâncias de defesa desses direitos deve ser garantida ao cidadão prontamente, sem procedimentos morosos que dificultem ao exercício de sua cidadania.

IV - EQUIPES DE REFERÊNCIA

Equipes de referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

Há duas noções de referência nesse primeiro parágrafo que é preciso compreender: equipe de referência e família e indivíduos referenciados. Comecemos pelas equipes.

O funcionamento de um sistema sempre indica a necessidade de articular, aproximar e criar vínculo entre partes que, frequentemente, são vistas como separadas e independentes. O SUAS, ao afirmar a necessidade de equipes de referência na proteção social básica e especial nos coloca diante de perguntas desafiadoras, como: o que significa construir referência? A referência é válida para quem? Como funciona uma equipe de referência?

Em primeiro lugar, é importante considerar que o SUAS se consolida, em grande medida, pela expansão dos serviços e a oferta de benefícios socioassistenciais. A característica principal dos serviços (e sua diferença em relação aos projetos e programas) diz respeito à sua oferta contínua. Ou seja, sempre que o cidadão tiver uma necessidade de proteção de assistência social haverá um serviço para atendê-lo. Isso produz para o cidadão um sentimento de segurança a partir do qual ele pode afirmar "se eu precisar, sei que posso contar!" Essa certeza é a primeira ideia que devemos fixar quando queremos construir referência.

A ideia de referência também nos leva a considerar outra dimensão: a direção para onde ela sinaliza. Quando usamos a ideia de referência como um "norte", como um "rumo", estamos de certo modo nos referindo ao ponto onde estamos e onde queremos chegar. Por isso, a ideia de referência também diz respeito à indicação de um ponto de chegada, à

satisfação de uma expectativa. Podemos nos apropriar desses elementos transportando para a ideia de referência um sentido que nos permite aproximar, ou até mesmo satisfazer, necessidades sociais.

Esses dois elementos – certeza e satisfação de necessidades sociais - nos ajudam a responder para quem vale a referência que as equipes de profissionais do SUAS constroem: são referências de proteção social para as famílias e indivíduos, que têm nas equipes a certeza de que encontrarão respostas qualificadas para suas necessidades. Uma referência, portanto, construída a partir de conhecimentos técnicos específicos e de uma postura ética que, ao acolher as necessidades sociais dos cidadãos como direito, acenam em direção a horizontes mais acolhedores, compartilhados e de maior autonomia.

Em síntese, a natureza da referência construída pelas equipes de referência do SUAS é uma só: produzir para o cidadão a certeza de que ele encontrará acolhida, convívio e meios para o desenvolvimento de sua autonomia. Esse entendimento traz maior clareza sobre a articulação necessária entre as equipes da proteção social básica e especial. Como consequência desse entendimento, podemos afirmar o seguinte: não se trata de funcionar na lógica de encaminhamento formal de uma equipe para outra, como se a somatória de intervenções isoladas levasse, automaticamente, ao atendimento das necessidades sociais das famílias e indivíduos. A fragmentação das respostas leva, muitas vezes, à sensação de sobrecarga ou de insatisfação tanto para o cidadão, quanto para as equipes profissionais. Portanto, ainda que o plano de ação de cada equipe organize o trabalho para garantir os resultados esperados do serviço sob sua responsabilidade, conforme consta da Tipificação, há que se ter essa referência compartilhada, cuja baliza é a matricialidade sociofamiliar e o território.

O Sistema Único de Assistência Social, inspirado nos conhecimentos já produzidos no âmbito do SUS, adota o modelo de equipes de referência. Isso significa que cada unidade de assistência social organiza equipes com características e objetivos adequados aos serviços que realizam, de acordo com a realidade do território em que atuam e dos recursos que dispõem. As equipes de referência do SUAS são entendidas como um grupo de profissionais com diferentes conhecimentos, que têm objetivos comuns e definem coletivamente estratégias para alcançá-los. Quando falamos de organização dos serviços, estamos nos referindo à função desempenhada pelos coordenadores; quando falamos de oferta dos serviços nos referimos às categorias profissionais que atuam diretamente com os usuários. Estas equipes são responsáveis por um certo número de famílias e usuários, de acordo com a referência do serviço de proteção social básica e especial.

Cada equipe de referência é encarregada de intervir junto a um determinado número de usuários, que apresentam determinadas situações de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, de acordo com o nível de proteção social em que se insere (básica ou especial, de média ou alta complexidade) e o tipo de serviço socioassistencial operado. Isto significa dizer que a equipe se torna referência para um determinado número de usuários, criando vínculos de confiança com eles.

Uma vez entendidas as equipes desse modo, podemos então desdobrar a segunda noção de referência: o que são famílias e indivíduos referenciados? Dito de outro modo, para quantas famílias e indivíduos cada equipe do SUAS é referência?

De acordo com a NOB-SUAS/2005 família referenciada é "aquela que vive em áreas caracterizadas como de vulnerabilidade, definidas a partir de indicadores estabelecidos por órgão federal, pactuados e deliberados." A unidade de medida "família referenciada" também é adotada para atender situações isoladas e eventuais famílias e indivíduos que não estejam em agregados territoriais atendidas em caráter permanente, mas que demandam do ente público proteção social.

Para saber qual a melhor equação entre número de profissionais e número de famílias referenciadas estamos desafiados a responder duas questões. A primeira delas é: qual é o trabalho social desenvolvido com as famílias? Quantas famílias participam, por exemplo, de um serviço de convivência e fortalecimento de vínculos? Com que frequência ele deve acontecer? Que outras estratégias e métodos de trabalho devem estar associados aos serviços para que os resultados sejam mais efetivos?

Ao buscar respostas sobre o conteúdo do trabalho social, temos parâmetros para saber o tempo de trabalho necessário para o planejamento, execução, registro, monitoramento e

avaliação dos serviços socioassistenciais. Ao conhecer essa dimensão temporal do trabalho social, é possível também ter mais clareza de quantos profissionais são necessários para que a equipe de referência ofereça com qualidade os serviços às famílias e indivíduos com as quais trabalham.

A segunda questão diz respeito ao grau de conhecimento que temos sobre as necessidades de proteção social nos municípios e em seus territórios. A avaliação de suficiência ou insuficiência do número de profissionais em relação ao número de usuários exige profundo conhecimento das necessidades por serviços e benefícios socioassistenciais em nível municipal e intramunicipal, estadual e regional. Nos municípios e regiões em que há dificuldade de acesso aos serviços, ou seja, territórios com peculiaridade de extensão territorial, isolamento, áreas rurais e de difícil acesso poderão ser compostas, além das equipes de referência dos serviços socioassistenciais, outras equipes para atender a essa especificidade.

Essa é uma atribuição fundamental da função de vigilância socioassistencial: subsidiar planos de assistência social por meio de diagnósticos que dêem a visão da totalidade das necessidades de proteção de assistência Social. Uma vez conhecida a totalidade das necessidades, é possível planejar melhor os meios necessários para atendê-la. O território, como unidade de análise do Plano de Assistência Social, deve ser apreendido também em sua relação com o contexto nacional mais amplo, bem como com a dinâmica econômica e social da região em que está inserido.

"A análise da realidade deve ser tratada não apenas pelos dados numéricos, mas também pelo que pensam e propõem os sujeitos fundamentais que vivem neste território. Portanto, não se deve restringir a coleta de informações apenas a estudos estatísticos. O depoimento de usuários e da população pode revelar outras faces dos problemas e atendimentos oferecidos. [...] O processo de investigação da realidade e das vulnerabilidades e riscos sociais e pessoais presentes nos territórios não assume, assim, apenas o caráter quantitativo – baseado em levantamento de dados numéricos e na construção de indicadores e índices; mas exige o estabelecimento de relações, mediações e sistematizações que garantam a análise e interpretação desses dados, reveladores de novos modos de ler a realidade como totalidade. (BRASIL/ MDS, 2008, vol. 3, p.34)

Assim, podemos ter a dimensão mais objetiva de quantas famílias, ao longo de seu ciclo de vida, poderão necessitar a proteção de assistência social (as famílias referenciadas) e as famílias que são efetivamente atendidas (que expressam o grau de cobertura dos serviços, programas, projetos e benefícios).
Do ponto de vista da referência para os serviços de proteção social especial, por sua ênfase na proteção especializada e individualizada, a referência do número de profissionais na equipe se dá em relação ao número de atendimentos.

Em resumo, a noção de famílias e indivíduos referenciados permite dimensionar o número de profissionais nas equipes, explicitando a articulação necessária entre o conhecimento da totalidade das necessidades de proteção das famílias e a capacidade de resposta do órgão gestor da política de assistência social. À medida que essa articulação se efetiva, temos mais clareza do número de trabalhadores necessários para prestar serviços públicos de qualidade aos usuários do SUAS. Ou seja, seremos capazes de responder com mais segurança as perguntas: quantas famílias podem afirmar que têm uma equipe de referência na política de assistência Social? Que grau de cobertura das necessidades de proteção de assistência Social temos hoje? Que informações temos para reivindicar maior número de profissionais nas equipes de referência?

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Composição da equipe de referência dos Centros de Referência da Assistência Social - CRAS para a prestação de serviços e execução das ações no âmbito da Proteção Social Básica nos municípios:

A Tipificação de Serviços Socioassistenciais (2009), pactuada na Comissão Intergestores Tripartite (CIT) e aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social, define e detalha três serviços de proteção social básica: a) Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF); b) Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; c) Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas.

O PAIF é o serviço que deve ser prestado exclusivamente pela equipe de referência do CRAS. Nas situações em que o CRAS não tenha recursos físicos ou de pessoal, os outros dois serviços podem ser prestados por entidades de assistência social, desde que sejam referenciados aos CRAS. Isso significa que o CRAS e as entidades devem ter uma atuação conjunta e articulada, alinhadas às diretrizes do SUAS, para atender com qualidade as necessidades de proteção das famílias (e de cada um dos seus membros) que vivem no seu território de abrangência.

CRAS

Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metrópole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas	A cada 5.000 famílias referenciadas
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencial-mente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmen-te um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

As categorias profissionais estabelecidas nesta norma para a composição das equipes de referência da proteção social básica considerou entre outros fatores, as profissões regulamentadas em lei. Outro fator considerado foi a existência de Conselho Profissional, responsável pela fiscalização do exercício profissional, das condições de trabalho e do cumprimento do respectivo código de ética profissional. Para conhecer o Código de Ética de cada profissão consulte os seus respectivos conselhos

Vale dizer que essa composição das equipes também estimula o papel dos conselhos profissionais de zelar pelo cumprimento do código de ética profissional. Desse modo, na perspectiva dos direitos dos usuários, os conselhos profissionais - e suas respectivas comissões de ética - são mais uma instância que contribui para a defesa dos direitos dos usuários do SUAS.

A Resolução nº 17/2011, do Conselho Nacional de Assistência Social, ampliou o elenco das categorias profissionais que podem compor a equipe de referência dos serviços de proteção social básica. Ao reconhecer outras profissões que agregam saberes e habilidades aos serviços, essa Resolução avança na definição das condições para o aprimoramento da gestão do sistema e a oferta qualificada dos serviços socioassistenciais.

Esta NOB, juntamente com a Resolução nº 17 do CNAS consolidam a direção de profissionalização da política de assistência social, indicando parâmetros para a seleção de profissionais, a partir das especificidades locais, do conhecimento das necessidades de seus usuários e da disponibilidade de profissionais na região.

As equipes de referência para os Centros de Referência da Assistência Social - CRAS devem contar sempre com um coordenador, devendo o mesmo, independentemente do porte do município, ter o seguinte perfil profissional: ser um técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais.

Considerando que as equipes de referência são compostas por diferentes categorias profissionais, do ponto de vista da gestão do trabalho, a coordenação do CRAS fomenta o trabalho articulado entre os profissionais, estimulando a troca de conhecimentos e a produção de novos saberes. Ao mesmo tempo, reconhece as necessidades de capacitação e formação continuada da equipe que coordena com vistas a superar dificuldades e melhorar a qualidade dos serviços.

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

Equipe de referência para a prestação de serviços e execução das ações no âmbito da Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade.

As categorias profissionais estabelecidas nesta norma para a composição das equipes de referência da proteção social especial considerou entre outros fatores, as profissões regulamentadas em lei.

A Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009) prevê quais serviços de proteção social especial devem ser prestados nos CREAS e os que podem ser realizados mediante parceria das entidades com os órgãos gestores. As entidades de atendimento, conforme artigo 3º, parágrafo 1º da Lei 8.742/93, alterada pela Lei 12.435/2011, devem respeitar os parâmetros de composição de equipe de referência do serviço, conforme consta desta Norma.

Média Complexidade:

O Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS é uma unidade pública que se constitui como pólo de referência, coordenador e articulador da proteção social especial de média complexidade.

CREAS

Municípios em Gestão Inicial e Básica	Municípios em Gestão Plena e Estados com Serviços Regionais
Capacidade de atendimento de 50 pessoas/indivíduos	**Capacidade de atendimento de 80 pessoas/indivíduos**
1 coordenador	1 coordenador
1 assistente social	2 assistentes sociais
1 psicólogo	2 psicólogos
1 advogado	1 advogado
2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)	4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários)
1 auxiliar administrativo	2 auxiliares administrativos

Alta Complexidade

A Portaria nº 843, de 28 de dezembro de 2010, ao dispor sobre a composição das equipes de referência dos CREAS, passou a considerar, para além do nível de gestão, disposto nesta Norma, o Porte dos municípios como um elemento fundamental no planejamento da capacidade de atendimento e da definição das equipes de referência do CREAS.

As Orientações Técnicas para os Centros de Referência Especializados para População em Situação de Rua (MDS, 2011), recomenda a equipe de referência necessária para seu funcionamento, de acordo com a capacidade de atendimento. Esta Orientação Técnica está em consonância com o prescrito nesta Norma e na Resolução CNAS nº 17/2011.

1) Atendimento em Pequenos Grupos (abrigo institucional, casa-lar e casa de passagem)

Equipe de referência para atendimento direto:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior ou médio	1 profissional referenciado para até 20 usuários acolhidos em, no máximo, 2 equipamentos
Cuidador	nível médio e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador por usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.
Auxiliar Cuidador	nível fundamental e qualificação específica	1 profissional para até 10 usuários, por turno. A quantidade de cuidador usuário deverá ser aumentada quando houver usuários que demandem atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soropositivas, idade inferior a um ano, pessoa idosa com Grau de Dependência II ou III, dentre outros). Para tanto, deverá ser adotada a seguinte relação: a) 1 auxiliar de cuidador para cada 8 usuários, quando houver 1 usuário com demandas específicas; b) 1 auxiliar de cuidador para cada 6 usuários, quando houver 2 ou mais usuários com demandas específicas.

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Assistente Social	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários acolhidos em até dois equipamentos da alta complexidade para pequenos grupos.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários acolhidos em até dois equipamentos da alta complexidade para pequenos grupos.

2) Família Acolhedora

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior	1 profissional referenciado para até 45 usuários acolhidos.
Assistente Social	nível superior	1 profissional para acompanhamento de até 15 famílias acolhedoras e atendimento a até 15 famílias de origem dos usuários atendidos nesta modalidade.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para acompanhamento de até 15 famílias acolhedoras e atendimento a até 15 famílias de origem dos usuários atendidos nesta modalidade.

3) República

Equipe de Referência para atendimento psicossocial, vinculada ao órgão gestor

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE
Coordenador	nível superior	1 profissional referenciado para até 20 usuários
Assistente Social	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários em até dois equipamentos.
Psicólogo	nível superior	1 profissional para atendimento a, no máximo, 20 usuários em até dois equipamentos.

4) Instituições de Longa Permanência para Idosos – ILPI's

Equipe de Referência para Atendimento Direto:

PROFISSIONAL / FUNÇÃO	ESCOLARIDADE
1 Coordenador	nível superior ou médio
Cuidadores	nível médio
1 Assistente Social	nível superior
1 Psicólogo	nível superior
1 Profissional para desenvolvimento de atividades socioculturais	nível superior
Profissional de limpeza	nível fundamental
Profissional de alimentação	nível fundamental
Profissional de lavanderia	nível fundamental

FUNÇÕES ESSENCIAIS PARA A GESTÃO DO SUAS

Para a adequada gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS em cada esfera de governo, é fundamental a garantia de um quadro de referência de profissionais designados para o exercício das funções essenciais de gestão.

É importante considerar que a Constituição Federal garante a possibilidade de nomeação de servidores de carreira para cargos em comissão, desde que sejam destinadas apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. As diretrizes desta Norma reafirmam a profissionalização das funções de gestão e, nesse sentido, para as funções de coordenação devem ser priorizados os servidores efetivos.

Para o SUAS a concepção de gestão é composta pela associação entre o domínio de conhecimentos técnicos e a capacidade de inovação, alinhada aos princípios democráticos da gestão pública. Desse modo, "pensar as dimensões – diagnóstico/ Planejamento / execução / monitoramento/ avaliação, como movimentos absolutamente interligados e interdependentes, que se imbricam e inter-relacionam, numa dinâmica estratégica e não linear. Tais dimensões não podem mais serem vistas como etapas ou fases que se sucedem, mas sim como uma totalidade dinâmica." (BRASIL/ MDS, 2008, vol. 2, p.48)

A Resolução nº 17/2011, do Conselho Nacional de Assistência Social, avançou ao reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender às funções essenciais de gestão do SUAS.

É importante esclarecer que nesse item tratamos das funções de gestão, o que é diferente do conceito de cargos públicos, cujo conteúdo será detalhado no item relativo aos Planos de Carreira, Cargos e Salários. A diferença entre cargo e função é que cargo é a posição que uma pessoa ocupa dentro de uma estrutura organizacional, determinado estrategicamente; e função é o conjunto de tarefas e responsabilidades que correspondem a este cargo. Portanto, todo cargo tem funções, mas pode haver função sem cargo, conforme Constituição Federal, Art. 37 e seguintes e Lei 8.112/1990.

Quadro de Referência das Funções Essenciais da Gestão:

GESTÃO	FUNÇÕES ESSENCIAIS
Gestão Municipal	Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Planejamento e Orçamento
	Gerenciamento do Fundo Municipal de Assistência Social
	Gerenciamento dos Sistemas de Informação
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Monitoramento e Controle da Rede Socioassistencial
	Gestão do Trabalho
	Apoio às Instâncias de Deliberação
Gestão Estadual	Gestão do Sistema Estadual de Assistência Social
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Planejamento e Orça mento
	Gerenciamento do Fundo Estadual de Assistência Social
	Gerenciamento dos Sistemas de Informação
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Cooperação Técnica / Assessoria aos Municípios
	Gestão do Trabalho e Educação Permanente em Assistência Social (Capacitação)
	Apoio às Instâncias de Pactuação e Deliberação
Gestão do DF	Gestão do Sistema de Assistência Social do DF
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Planejamento e Orçamento
	Gerenciamento do Fundo de Assistência Social do DF
	Gerenciamento dos Sistemas de Informação
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Gestão do Trabalho e Educação Permanente em Assistência Social (Capacitação)
	Apoio às Instâncias de Pactuação e Deliberação
Gestão Federal	Gestão do Sistema Único de Assistência Social
	Coordenação da Proteção Social Básica
	Coordenação da Proteção Social Especial
	Coordenação de Gestão de Rendas e Benefícios
	Planejamento e Orçamento
	Gerenciamento do Fundo Nacional de Assistência Social
	Monitoramento e Controle da Execução dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
	Gestão dos Sistemas de Informação
	Apoio (cooperação/assessoria) à Gestão Descentralizada do SUAS
	Gestão do Trabalho e Educação Permanente em Assistência Social (Capacitação)
	Apoio às Instâncias de Pactuação e Deliberação

A nova redação da LOAS, dada pela Lei 12.435/2011, fortalece o compromisso entre as esferas de governo no sentido de garantir o cofinanciamento da União, dos Estados e do Distrito Federal para o aprimoramento da gestão do SUAS em suas respectivas áreas de abrangência (artigos 12, 13 e 14 respectivamente). Nessa mesma perspectiva, os referidos artigos, incluem entre as competências das esferas de governo a realização de monitoramento e avaliação da política de assistência social em seus respectivos âmbitos administrativos.

A função de apoio às instâncias de deliberação encontra respaldo na Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOBSUAS/2005 e esclarecimento na Reso-

lução nº 237 do CNAS, aprovada em 14 de dezembro de 2006, e publicada no Diário Oficial da União em 26/12/2006. Esta Resolução trata das diretrizes para a estruturação, reformulação e funcionamento dos Conselhos, destacando as atribuições da secretaria executiva, o que justifica a necessidade de profissionalização dessa importante função de gestão para a consolidação democrática do SUAS.

A composição das equipes de referência dos Estados para apoio a Municípios com presença de povos e comunidades tradicionais (indígenas, quilombolas, seringueiros, etc.) deve contar com profissionais com curso superior, em nível de graduação concluído em ciências sociais com habilitação em antropologia ou graduação concluída em qualquer formação, acompanhada de especialização, mestrado e/ou doutorado em antropologia.

V - DIRETRIZES PARA A POLÍTICA NACIONAL DE CAPACITAÇÃO

1. A Coordenação e o Financiamento da Política Nacional de Capacitação são de competência dos Governos Federal, Estadual e do Distrito federal.

A consolidação do Sistema Único de Assistência Social traduz o desafio de contemplar as diretrizes gerais, válidas para todo o País, assim como as especificidades de cada região e/ou município. Por isso, uma Política Nacional de Capacitação prevê responsabilidades compartilhadas entre as três esferas de governo, capaz de pôr em andamento iniciativas e planos de capacitação que sejam articulados e complementares entre si. Em outras palavras, as ações que darão corpo à Política Nacional de Capacitação ao mesmo tempo em que dão "a cara" do SUAS no Brasil, trazem também os diferentes sotaques dos brasileiros.

Em 2006, o governo federal instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, por meio do decreto no 5.707. Embora delimitado aos servidores públicos federais, a estrutura do decreto é esclarecedora dos conteúdos necessários a uma política dessa natureza. Por isso, destacamos alguns deles: definição da finalidade e do âmbito de aplicação; Explicação dos conceitos básicos contidos na política de capacitação; o perfil de instituições que são reconhecidas como capazes de realizar as capacitações; os instrumentos de gestão da política de capacitação, como planos que permitam planejar, monitorar e avaliar o alcance e a qualidade das ações; forma de gestão, indicando responsabilidades e fluxos de decisão; formas de incentivo para a participação dos profissionais.

2. Os Gestores Municipais deverão liberar os técnicos para participarem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o Plano de Capacitação.

Uma das responsabilidades compartilhadas entre o governo federal, estadual, municipal e do Distrito Federal é a libera-

ção dos seus trabalhadores para participação em processos formativos, garantindo a sistematização do conhecimento produzido no trabalho social.

3. Os gestores federal, estaduais e do Distrito Federal devem publicar o conteúdo da capacitação e os atores que devem ser capacitados, para atender ao disposto na Resolução do CNAS que dispõe sobre o Programa Universidade para Todos - PROUNI.

4. A capacitação dos trabalhadores da área da Assistência Social deve ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública.

A Política Nacional de Capacitação - PNC/SUAS deve estar estruturada segundo uma lógica de patamares formativos progressivos: capacitação introdutória, atualização, aperfeiçoamento, especialização e mestrado profissional. A concepção da PNC/SUAS parte do reconhecimento da dimensão processual do aprendizado, assim como a gradativa consolidação dos saberes necessários para enfrentar os desafios cotidianos na perspectiva de qualificar a oferta e consolidar o direito socioassistencial.

5. A capacitação dos trabalhadores da Assistência Social tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma:

a) **sistemática e continuada**: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
b) **sustentável**: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
c) **participativa**: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;

d) **nacionalizada**: com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades;
e) **descentralizada**: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios.
f) **avaliada e monitorada**: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social.

6. A União, os Estados e o Distrito Federal devem elaborar Planos Anuais de Capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores e deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social, tendo por referências:

a) a elaboração de diagnóstico de necessidades comuns de capacitação às diversas áreas de atuação;
b) o conhecimento do perfil dos trabalhadores e suas competências requeridas, considerando o padrão da prestação dos serviços desejado, considerando as informações obtidas no CADSUAS;
c) a definição de públicos, conteúdos programáticos, metodologia, carga horária e custos;
d) a inclusão de conteúdos relativos aos serviços, programas, projetos, benefícios e gestão da assistência social, bem como relativos a financiamento, planos, planejamento estratégico, monitoramento, avaliação, construção de indicadores e administração pública;
e) a especificidade dos trabalhos desenvolvidos com comunidades remanescentes de quilombos, povos indígenas e outras;
f) a definição de formas de monitoramento e avaliação dos próprios planos.

A Resolução da CIT nº 17/2010, dispõe sobre o Pacto de Aprimoramento da Gestão dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito do SUAS, do Programa Bolsa Família e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal.

Para a gestão do trabalho destaca-se a prioridade IV do Pacto de Aprimoramento: "Coordenação, gerenciamento, execução e cofinanciamento de programas de capacitação para gestores, trabalhadores e conselheiros".

A gestão do trabalho no âmbito do Governo Federal deve estabelecer uma agenda conjunta e integrada com as Secretarias Estaduais e do Distrito Federal, por região do país, visando apoiá-las tecnicamente na formulação dos Planos Estaduais de Capacitação (PEC/SUAS), em consonância com a concepção da PNC/SUAS.

7. A capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros.

8. A capacitação no âmbito do SUAS deve primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas (exemplo: ensino a distância, vídeos e tele conferências, elaboração de material didático, cartilhas, entre outros).

A inovação esperada nos Planos Estaduais de Capacitação e na Política Nacional de Capacitação consiste na composição e articulação de diferentes estratégias que sejam mais facilitadoras do aprendizado dos participantes, de acordo com sua escolaridade, cargo, função e contribuição esperada no Sistema Único de Assistência Social.

9. A capacitação no âmbito do SUAS deve respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração dos planos de capacitação, observando, entretanto, uma uniformidade em termos de conteúdo e da carga horária.

A Política Nacional de Capacitação do SUAS estabelecerá patamares formativos, com a respectiva a carga horária.

10. A capacitação no âmbito do SUAS deve adequar-se aos diferentes públicos (gestores, técnicos e conselheiros).

11. A capacitação no âmbito do SUAS deve garantir acessibilidade das pessoas com deficiência aos projetos de capacitação por meio da adoção de recursos técnicos adequados.

A acessibilidade das pessoas com deficiência é um direito estabelecido no Decreto nº 5.296/04, que regulamenta as leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000 e a Norma Técnica ABNT NBR 9050: 2004.

A Resolução CNAS nº 33, de 28 de novembro de 2011, que define a promoção da integração ao mercado de trabalho no campo da assistência social e estabelece seus requisitos, incluiu no rol de requisitos básicos para as ações de promoção da integração ao mundo do trabalho no âmbito da assistência social a garantia da acessibilidade e tecnologias assistivas para a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, viabilizando a condição de seu alcance para a utilização com segurança e autonomia dos espaços, mobiliários, tecnologias, sistemas e meios de comunicação, conforme o conceito do desenho universal e as normas da ABNT.

12. A capacitação no âmbito do SUAS deve estimular a criação de escolas de governo e parcerias com instituições de ensino, organismos governamentais e não-governamentais.

13. A capacitação no âmbito do SUAS deve estabelecer mecanismos de parcerias entre as instituições de ensino e a gestão do Sistema.

14. A capacitação no âmbito do SUAS deve procurar ampliar a discussão com os Fóruns dos diferentes segmentos das Instituições de Ensino Superior - IES, favorecendo a articulação para a construção e consolidação da Política Nacional de Capacitação.

15. A capacitação no âmbito do SUAS deve incentivar a produção e publicação de pesquisas acerca dos resulta-

dos das capacitações realizadas, visando a criar uma fonte de consultas e dar visibilidade às capacitações.

16. A capacitação no âmbito do SUAS deve incentivar a produção e publicação pelos trabalhadores da Assistência Social de artigos e monografias sobre a Política de Assistência Social.

Os processos formativos devem estar contemplados na PNC/SUAS, nos PEC/SUAS e nos Planos Municipais de Capacitação no âmbito do SUAS. Isso significa que a qualidade a ser construída – tanto nas ações de gestão, como na atenção direta aos usuários–, é fruto de conhecimentos produzidos por seus trabalhadores. Desse modo, os conhecimentos produzidos são de usufruto coletivo.

A partir desse entendimento sobre os resultados dos processos formativos decorrem outros dois processos: 1) a validação, certificação e disseminação para o Sistema; e 2) o reconhecimento dos processos formativos na promoção funcional da carreira do trabalhador.

VI - DIRETRIZES NACIONAIS PARA OS PLANOS DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - PCCS

Os Planos de Carreira, Cargos e Salários - PCCS deverão ser instituídos em cada esfera de governo para os trabalhadores do SUAS, da administração direta e indireta, baseados nos seguintes princípios definidos nacionalmente.

Os planos de carreira, cargos e salários (PCCS) expressam o modo como a administração pública compromete-se com o desenvolvimento profissional dos servidores públicos para melhorar a qualidade dos serviços prestados à população.

Convém destacar o que entendemos por cargos públicos: "cargo público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei". Cargo é uma composição de funções ou atividades equivalentes em relação às tarefas a serem desempenhadas. Função, por sua vez, "é a atribuição ou o conjunto de atribuições que a administração confere a cada categoria profissional ou comete individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais" (Meirelles, 2008, p. 423-424)

Tendo em vista que a União, os estados, municípios e o Distrito Federal têm autonomia administrativa, cada esfera de governo formula, debate, negocia e aprova os respectivos PCCS. Geralmente, os PCCS são formulados para o conjunto dos trabalhadores da administração pública, por vezes diferenciando carreiras para a administração direta, indireta e autarquias. A NOB-RH estimula a discussão de planos de carreira, cargos e salários considerando a especificidade da política pública de Assistência Social.

No âmbito Federal, a Lei 11.357, de 19 de outubro de 2006, dispõe sobre a criação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE.

PRINCÍPIOS:

1. **Universalidade dos PCCS**: Os Planos de Carreira, Cargos e Salários abrangem todos os trabalhadores que participam dos processos de trabalho do SUAS, desenvolvidos pelos órgãos gestores e executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais da Administração Pública Direta e Indireta, das três esferas de governo na área da Assistência Social.

A Constituição Federal, no artigo 37, inciso VIII, estabelece que a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá critérios para sua admissão. Essa é uma direção ética para garantir a equidade e universalidade do acesso aos cargos públicos.

2. **Equivalência dos cargos ou empregos**: Para efeito da elaboração dos PCCS, na área da Assistência Social, as categorias profissionais devem ser consideradas, para classificação, em grupos de cargos ou carreira única (multiprofissional), na observância da formação, da qualificação profissional e da complexidade exigidas para o desenvolvimento das atividades que, por sua vez, desdobram-se em classes, com equiparação salarial proporcional à carga horária e ao nível de escolaridade, considerando-se a rotina e a complexidade das tarefas, o nível de conhecimento e experiências exigidos, a responsabilidade pela tomada de decisões e suas consequências e o grau de supervisão prestada ou recebida.

"Legalidade, impessoalidade, regras formais e universais são princípios que normativamente devem orientar não só a ação dos funcionários quando executam as funções do Estado, mas igualmente a estruturação das carreiras públicas, ou seja, o processo de recrutamento, promoção, avaliação e controle dos atos e omissões dos membros do aparato estatal." (Azevedo e Loureiro, 2003, p. 2).

3. **Concurso público como forma de acesso à carreira:** O acesso à carreira estará condicionado à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Essa diretriz alinha as condições de contratação dos trabalhadores da política de assistência social ao artigo 37 da Constituição Federal ao instituir o concurso público como meio de acesso aos cargos das equipes de referência dos CRAS e CREAS. A contratação por meio de concurso público, institucionaliza o servidor público como seu representante legal, tendo este a responsabilidade e a função de representar o Estado.

Esta Norma afirmou, simultaneamente, que serão exigidos desses profissionais conhecimentos anteriores (formação especializada) e constante atualização (formação continuada, com base no princípio da educação permanente)

As diretrizes referentes à contratação de profissões reconhecidas, assim como aquelas que indicam a elaboração de uma Política Nacional de Capacitação, são respostas ao cenário de baixa profissionalização e precariedade de vínculos trabalhistas identificados nos estudos nacionais Fotografias da Assistência Social no Brasil na perspectiva do SUAS (MDS/ CNAS/ PUC-SP, 2005) e Perfil de informações municipais. Assistência Social (IBGE, 2005).

4. **Mobilidade do Trabalhador:** Deve ser assegurada a mobilidade dos trabalhadores do SUAS na carreira, entendida como garantia de trânsito do trabalhador do SUAS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento e ascensão funcional na carreira.

À medida que o SUAS se consolida pela expansão de serviços socioassistenciais, a necessidade de vínculos estáveis dos seus trabalhadores vai ficando cada vez mais urgente e necessária. Ou seja, a continuidade dos serviços supõe a estabilidade dos vínculos dos seus trabalhadores. Nesse sentido, a lógica do concurso público se presta à consolidação de equipes profissionais, que garantam a continuidade e a

qualidade dos serviços públicos, rompendo com a alta rotatividade na assistência social. (FERREIRA, 2010, p.113)

A mobilidade do trabalhador contribui para sua segurança e saúde na perspectiva de prevenir situações de exposição ao risco pessoal, social e profissional. Também se refere ao aproveitamento do acúmulo de conhecimentos desse trabalhador em determinadas áreas dentro do Sistema. E ainda garante os direitos do trabalhador quando este for cedido para outras esferas de governo.

5. **Adequação Funcional:** Os PCCS adequar-se-ão periodicamente às necessidades, à dinâmica e ao funcionamento do SUAS.

A atualização sistemática das informações sobre o perfil dos trabalhadores no CADSUAS se torna urgente e necessária, tendo em vista que ele é uma importante ferramenta para a gestão do trabalho. Ao captar a dinâmica de consolidação do SUAS nos diferentes municípios, estados e no Distrito Federal, a análise dessas informações pode reorientar as decisões quanto à adequação das funções dos trabalhadores, a partir da particularidade dos territórios onde atuam.

6. Gestão partilhada das carreiras: entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão dos seus respectivos plano de carreiras.

É fundamental construir e consolidar processos democráticos de construção dos PCCS, considerando a diversidade de interesses dos atores políticos envolvidos. O item desta NOB relativo às responsabilidades e atribuições relativas à gestão do trabalho nas três esferas de governo, prevê que os PCCSs sejam discutidos em comissão paritária, reunindo representantes do governo e dos trabalhadores. Considera ainda que o Poder Executivo deve encaminhar projeto de lei de criação do respectivo PCCS para o Poder Legislativo, pois segundo a Constituição Federal os cargos públicos devem ser criados por lei. Desse modo, fica visível que o processo de elaboração e aprovação dos PCCSs envolvem diferentes atores e instâncias de negociação.

O CNAS, por meio da Resolução nº 172, em 20 de setembro de 2007 (ANEXO III), recomendou ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS. Esta se constitui num espaço fundamental para a democratização das relações de trabalho na assistência social e reafirma uma característica essencial do SUAS: a lógica da negociação e pactuação entre os diversos atores que atuam no Sistema.

7. **PCCS como instrumento de gestão**: entendendo-se por isto que os PCCS deverão constituir-se num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional.

8. **Educação Permanente**: significa o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS.

A educação permanente constitui-se no processo contínuo de construção de conhecimentos pelos trabalhadores, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral dos trabalhadores, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.

9. **Compromisso solidário**: compreendendo isto que os PCCS são acordos entre gestores e representantes dos trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da garantia pelos empregadores das condições necessárias à realização dos serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social.

DIRETRIZES:

1. Os Planos de Carreira, Cargos e Salários abrangem todos os trabalhadores que participam dos processos de trabalho do SUAS, desenvolvidos pelos órgãos gestores e executores dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais da Administração Pública Direta e Indireta, das três esferas de governo na área da Assistência Social.

A valorização dos trabalhadores do SUAS, sejam eles do órgão público ou de entidades e organizações de assistência social, se expressa pela implementação de espaços de negociação e efetivação dos PCCS.

2. Os PCCS devem ser únicos, com isonomia em cada uma das esferas de governo, garantindo mecanismos regionais e locais negociados, visando à fixação de profissionais em função da garantia de acesso e equidade na oferta de serviços à população.

A gestão do trabalho deve pautar o debate em torno das estratégias necessárias para a construção de referenciais, em conjunto com as entidades de classe, que orientem a tomada de decisão quanto à isonomia salarial dos trabalhadores do SUAS, considerando as especificidades locais, regionais e estaduais.

3. Deverão ser criadas as Programações Pactuadas Integradas -PPI sobre a gestão do trabalho (incluindo os trabalhadores da gestão e da execução dos serviços socioassistenciais), especialmente quanto à pactuação entre os gestores de pisos salariais regionais e fatores de diferenciação inter-regionais.

A instituição de Mesas de Negociação estabelecerá Fóruns Permanentes de negociação entre gestores públicos e privados e trabalhadores do SUAS sobre todos os pontos pertinentes à gestão do trabalho. Uma de suas pautas serão as Programações Pactuadas Integradas (PPIs).

4. Quando da elaboração dos PCCS, a evolução do servidor na carreira deverá ser definida considerando-se a formação profissional, a capacitação, a titulação e a avaliação de desempenho, com indicadores e critérios objetivos (quantitativos e qualitativos), negociados entre os trabalhadores e os gestores da Assistência Social.

A previsão constitucional de participação dos usuários na administração pública direta e indireta – artigo 37, § 3º - inclui a participação dos cidadãos na avaliação da qualidade dos serviços públicos a eles prestados. A legitimidade da avaliação dos usuários na composição da avaliação de desempenho ainda é um desafio para a consolidação democrática da gestão pública em geral, e do SUAS em particular.

Deve ser estimulada e incentivada a aplicação destes princípios e diretrizes aos trabalhadores da Assistência Social contratados pelas entidades e organizações de Assistência Social, conveniados pelo SUAS, de modo a garantir a isonomia entre os trabalhadores públicos e privados do SUAS.

As Resoluções do CNAS nº 109/2009, que trata da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais e a nº 27/2011 (ANEXO IV), estabelecem parâmetros para o reordenamento da atuação de entidades e organizações de assistência social. A definição das entidades de atendimento, assessoramento e defesa de direitos, para efeito de vinculação ao SUAS, está estabelecida no artigo 3º da LOAS, atualizada pela lei 12.435/2011. A vinculação aos SUAS se dá pela inscrição dessas nos Conselhos de Assistência Social.

6. Os PCCS devem estimular o constante aperfeiçoamento, a qualificação e a formação profissional, no sentido de melhorar a qualidade dos serviços socioassistenciais e permitir a evolução ininterrupta dos trabalhadores do SUAS na carreira. Devem ser definidos parâmetros e/ou períodos para que os trabalhadores tenham direitos e deveres quanto às possibilidades de afastamento temporário do trabalho para realizarem a qualificação profissional dentro ou fora do País.

7. Os PCCS incluirão mecanismos legítimos de estí-

mulo, propiciando vantagens financeiras, entre outras, aos trabalhadores com dedicação em tempo integral ou dedicação exclusiva para a realização do seu trabalho, na área de abrangência do plano.

8. Para o exercício das funções de direção, chefia e assessoramento, os cargos de livre provimento devem ser previstos e preenchidos considerando-se as atribuições do cargo e o perfil do profissional.

A Constituição Federal no artigo 37, inciso V, estabelece que as funções de confiança exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

9. Os cargos e funções responsáveis pelos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, bem como responsáveis pelas unidades públicas prestadoras dos serviços socioassistenciais, devem ser preenchidos por trabalhadores de carreira do SUAS, independente da esfera de governo (nacional, estadual, do Distrito Federal e municipal) a que estejam vinculados.

VII - DIRETRIZES PARA AS ENTIDADES E ORGANIZAÇÕES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

1. valorizar seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade conforme realidade do município;

As entidades e organizações de assistência social de atendimento - definidas no artigo 3º, § 1º da nova redação da LOAS - compõem o Sistema Único de Assistência Social. A partir dessa definição, os serviços prestados por essas entidades e organizações têm finalidade pública e, desse ponto de vista, buscam o alinhamento aos princípios éticos dos trabalhadores do SUAS, assim como à 8ª diretriz para a gestão do trabalho que consta do item II desta Norma.

A Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, aprovada pelo CNAS por meio da Resolução no 109, de 11 de novembro de 2009, estabelece os serviços que devem prestados nos CRAS e CREAS e os que podem ser prestados pelas organizações e entidades de assistência social. Ao detalhar os objetivos de cada serviço e as aquisições de seus usuários, a Tipificação oferece parâmetros para que estados, municípios e Distrito Federal definam padrões de qualidade que podem ser exigidos.

De acordo com o artigo 6-C da LOAS, atualizada pela lei 12.435/2011, os CRAS e CREAS são equipamentos públicos estatais que articulam, coordenam e ofertam serviços e benefícios. Nesse sentido, os serviços prestados pelas organizações e entidades de assistência Social devem ser referenciados ao CRAS, quando se trata da proteção social básica; e no CREAS, quando se trata da proteção social especial.

2. executar plano de capacitação em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Capacitação;

3. viabilizar a participação de seus trabalhadores em atividades e eventos de capacitação e formação no âmbito municipal, estadual, distrital e federal na área de assistência social;

A garantia da qualidade da proteção aos usuários do SUAS supõe a presença de profissionais capazes de dar respostas tecnicamente qualificadas e eticamente responsáveis. A profissionalização da política de assistência social deve alcançar tanto as equipes de referência, quanto as equipes das entidades e organizações que compõem o SUAS. Por isso, a participação dos trabalhadores dessas entidades e organizações em processos de capacitação é fundamental para qualificar os serviços prestados.

4. buscar, em parceria com o poder público, o tratamento salarial isonômico entre os trabalhadores da rede pública e da rede prestadora de serviços socioassistenciais;

Os estados, municípios e o Distrito Federal têm autonomia para estabelecer o conteúdo dos instrumentos que regulam as relações de parceria com entidades e organizações de assistência social que prestam serviço em seu âmbito. O artigo 2, § 2º da nova redação da LOAS, dada pela Lei 12.435/2011, estabelece parâmetros relativos ao financiamento e ao reconhecimento da capacidade instalada das instituições que podem compor sua rede socioassistencial.

A busca de isonomia salarial significa o reconhecimento da importância de todos os trabalhadores para a consolidação das diretrizes e conteúdos do SUAS.

5. manter atualizadas as informações sobre seus trabalhadores, disponibilizando-as aos gestores para a alimentação do Cadastro Nacional de Trabalhadores do SUAS.

VIII - DIRETRIZES PARA O COFINANCIAMENTO DA GESTÃO DO TRABALHO

1. A Assistência Social oferta seus serviços, programas, projetos e benefícios com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos, com vistas a mediar o acesso dos usuários aos direitos e à mobilização social.

2. Universalizar uma política cujos serviços socioassistenciais devem ser operados por trabalhadores da assistência social que exigem investimentos para seu desenvolvimento requer estratégias específicas para as três esferas de governo.

A Lei Orgânica de Assistência Social, em seus artigos 13, 14 e 14, define as competências de cada ente federado. De acordo com o artigo 28 da LOAS, o financiamento da assistência Social é composto com recursos da União, estados, municípios e do Distrito Federal. Em cada esfera de governo os recursos devem ser alocados no respectivo fundo de assistência social para operacionalizar e aprimorar a gestão do Sistema e a oferta dos serviços e benefícios.

O artigo 30-A da LOAS estabelece que o cofinanciamento do Sistema Único de Assistência Social será feito por meio de transferências automáticas entre os fundos de assistência social e mediante alocação de recursos próprios nesses fundos nas três esferas de governo.

3. Garantir, por meio de instrumentos legais, que os recursos transferidos pelo governo federal para os municípios para o cofinanciamento dos serviços, programas, projetos e gestão dos benefícios permitam o pagamento da remuneração dos trabalhadores e/ou servidores públicos concursados da Assistência Social, definidos como equipe

de referência nesta NOB. O estudo de custo dos serviços prestados pelas equipes de referência deve incluir a definição do percentual a ser gasto com pessoal concursado, sendo deliberado pelos conselhos.

A nova redação da LOAS, dada pela lei 12.435/2011, foi uma conquista para a política de Assistência Social, pois seu artigo 6º-E possibilita o uso dos recursos do cofinanciamento do governo federal para pagamento dos profissionais que integram as equipes de referência. O estudo dos custos dos serviços socioassistenciais é de responsabilidade de cada esfera de governo, considerando informações qualificadas sobre a demanda por serviços e benefícios e padrões de qualidade da proteção às famílias e indivíduos usuários do SUAS.

4. O valor transferido pela União para pagamento de pessoal deverá ser referência para determinar um percentual a ser assumido por Estados e Municípios em forma de co-financiamento.

A Resolução nº. 32, de 28 de novembro de 2011 (ANEXO V), estabelece percentual dos recursos do SUAS, cofinanciados pelo governo federal, que poderão ser gastos no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º-E da Lei nº 8.742/1993, inserido pela Lei 12.435/2011.

Essa Resolução resolve, em seu art. 1º, que os estados, Distrito Federal e municípios poderão utilizar até 60% (sessenta por cento) dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Assistência Social, destinados a execução das ações continuadas de assistência social, no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência do SUAS, conforme art. 6º - E, da Lei 8742/1993.

5. Revisão das diretrizes e legislação do fundo de assistência social para que possa financiar o pagamento de pessoal, conforme proposta de Projeto de Emenda Constitucional - PEC.

O artigo 6º- E da Lei Orgânica de Assistência Social, atualizada pela Lei 12.435/2011, garante que os recursos do cofinanciamento do SUAS possam compor as receitas referentes ao pagamento das equipes de referência que constam da NOB-RH.

6. Prever recursos financeiros para a realização de estudos e pesquisas que demonstrem objetivamente a realidade dos territórios que serão abrangidos com a política de assistência social.

A consolidação democrática do SUAS depende do aumento de recursos financeiros, e também de planos de assistência social baseados em diagnósticos consistentes, que demonstrem conhecimento da realidade que se tem e que se quer transformar. Informações confiáveis e transparentes são fundamentais para a tomada de decisão na gestão pública.

7. Prever, em cada esfera de governo, recursos próprios nos orçamentos, especialmente para a realização de concursos públicos e para o desenvolvimento, qualificação e capacitação dos trabalhadores.

8. Assegurar uma rubrica específica na Lei Orçamentária, com a designação de Gestão do Trabalho, com recursos destinados especificamente para a garantia das condições de trabalho e para a remuneração apenas de trabalhadores concursados nos âmbitos federal, estadual, distrital e municipal.

IX - RESPONSABILIDADE E ATRIBUIÇÕES DO GESTOR FEDERAL, DOS GESTORES ESTADUAIS, DO GESTOR DO DISTRITO FEDERAL E DOS GESTORES MUNICIPAIS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS

IX. 1. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DO GESTOR FEDERAL

1. Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2. Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível nacional, da implantação da NOB-RH/SUAS.

O Decreto nº 7.334, de 19 de outubro de 2010, institui o Censo do Sistema Único de Assistência Social, mecanismo de acompanhamento do SUAS em nível nacional.

3. Designar, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

No governo federal o Decreto nº 7.079, de 26 de janeiro de 2010, aprovou a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. O Decreto institui a Coordenação Geral de Implementação e Acompanhamento da Política de RH do SUAS, responsável pela Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS.

4. Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CNAS;
h) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIT;
i) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
j) número de profissionais que compõem a gestão do FNAS;
k) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
l) número de profissionais que compõem a equipe de assessoramento aos Estados;
m) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
n) número de profissionais que compõem a equipe dos sistemas de informação e monitoramento;
o) outros aspectos de interesse.

5. Organizar e disponibilizar aos municípios, Estados e Distrito Federal um sistema informatizado sobre os trabalhadores do SUAS, configurando o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico da situação do trabalho e sua gestão existente na assistência social, com atualização periódica, como um módulo do sistema de informação cadastral – CADSUAS, aplicativo da REDESUAS.

A Portaria nº. 08, do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, aprovada em 21 de julho de 2009, institui o Sistema de Informação do Sistema Único de Assistência Social - Rede SUAS.

A Portaria nº. 430, do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, aprovada em 3 de dezembro de 2008, institui o Cadastro Nacional do Sistema Único de Assistência Social – CADSUAS.

6. Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a manutenção dos serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

7. Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

8. Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

9. Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

Os trabalhadores com necessidades especiais têm direito à acessibilidade em seus espaços de trabalho, o que consiste na garantia de espaços de uso "equitativo, versátil, natural, intuitivo e seguro" (Brasil/MDS, 2009, p. 40).

O Decreto nº 5.992, de 19 de Dezembro de 2006, no termos de seu art. 3º-B, incluído pelo Decreto nº 7.613/2011, prevê que no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional a concessão de diárias ao servidor ou colaborador eventual que acompanhar servidor com deficiência em razão de deslocamento de serviço.

10. Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

11. Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção dos servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

12. Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador no PCCS.

13. Fortalecer, por meio de criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da Política Pública de Assistência Social.

14. Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

A comissão paritária deve ser instituída no âmbito das Mesas de Negociação Permanente do SUAS.

15. Instituir uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

16. Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo.

17. Regulamentar, em articulação com o Ministério da Educação e com outros órgãos, sob a interveniência do CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social, o que é "assistência social em programas não decorrentes de obrigações curriculares", conforme estabelecido nos artigos 10 e 11 da Lei Federal nº 11.096/05, que institui o Programa Universidade para Todos - PROUNI, possibilitando que as instituições de ensino superior e beneficentes de assistência social possam promover ações de formação do trabalho do SUAS, incluindo estas para fins de mensuração do percentual de 20% degratuidade exigido nas normas legais e suas atualizações.

18. Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera estadual e distrital, a Política Nacional de Capacitação com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

A Política Nacional de Capacitação do SUAS – PNC/SUAS deve estabelecer corresponsabilidades para os entes federados e, desta forma, prever que os Planos Estaduais de Capacitação estejam alinhados aos princípios e diretrizes da PNC/SUAS.

A Resolução nº 17 da Comissão Intergestores Tripartite (CIT), de 18 de novembro de 2010, dispõe acerca do Pacto de Aprimoramento da Gestão dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, do Programa Bolsa Família - PBF e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico, estabelece prioridades nacionais e compromissos para o quadriênio 2011/2014 e dá outras providências.

19. Destinar a capacitação a todos os atores da área da Assistência Social – gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos, dos setores governamentais e não-governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros.

20. Implementar a capacitação, com base nos fundamentos da educação permanente para os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade.

21. Definir normas, padrões e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Esta deve ser uma diretriz para a PNC/SUAS e os Planos de Capacitação dos estados, Distrito Federal e municípios. Ao dar ampla divulgação quanto aos critérios para liberação dos trabalhadores, a PNC/SUAS e os Planos Estaduais e Municipais de Capacitação valorizam e legitimam os espaços formativos do SUAS.

22. Definir, em parceria com as IES, órgãos de formação profissional e entidades estudantis, a Política de Estágio Curricular obrigatório no SUAS e sua supervisão.

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes.

23. Buscar cooperação técnica e financeira junto às instituições e organismos nacionais e internacionais, visando à captação de recursos que viabilizem a implementação de processos de formação dos trabalhadores dos serviços públicos da Assistência Social.

Há pelo menos quatro décadas, o Brasil tem desenvolvido projetos de cooperação técnica e financeira junto a organizações internacionais com vistas a mudanças estruturais, que promovam seu desenvolvimento econômico e social. Esses projetos, devidamente ancorados em acordos internacionais de cooperação e assistência técnica e financeira, possibilitam a transferência de conhecimentos, experiências de sucesso e tecnologias, contribuindo assim para o fortalecimento de recursos humanos, instituições governamentais e politicas públicas. A cooperação internacional apresenta oportunidades não só para a gestão federal, mas também para a gestão estadual, do Distrito Federal e municipal. Para maiores informações, consulte página da Agência Brasileira de Cooperação- www.abc.gov.br.

24. Promover a articulação entre as instituições de ensino e as de fiscalização do exercício profissional dos trabalhadores da Assistência Social.

25. Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a imple mentação da gestão do trabalho para o SUAS, sob

a responsabilida-de das três esferas de governo, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

26. Estabelecer critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos Estados, Distrito Federal e municípios que cumprirem esta NOB-RH/SUAS em seus diversos aspectos.

27. Estabelecer de forma pactuada, na Comissão Intergestores Tripartite - CIT, requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS por parte dos gestores.

A Resolução da CIT nº 05, de 03 de maio de 2010, institui de forma pactuada as metas de desenvolvimento dos CRAS por períodos anuais, visando sua gradativa adaptação aos padrões normativos estabelecidos pelo SUAS, com inicio em 2008 e término em 2013.

Os estados, o Distrito Federal e os municípios terão até 2013 para instituir as equipes de referência em consonância com o item IV desta Norma.

IX. 2. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES ESTADUAIS

1. Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

A Portaria nº 350, do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, expedida em 03 de outubro de 2007,

instituiu o Pacto de Aprimoramento de Gestão dos Estados e do Distrito Federal como uma estratégia de incentivo à consolidação do SUAS.

A Resolução CIT nº 17, de 18 de novembro de 2010, dispõe acerca do Pacto de Aprimoramento da Gestão dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, do Programa Bolsa Família – PBF e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – Cadúnico, estabelece prioridades nacionais e compromissos para o quadriênio 2011/2014 e dá outras providências.

2. Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível estadual, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3. Prestar apoio técnico e assessoramento aos municípios não habilitados para que estes se habilitem no nível de gestão do SUAS para cumprimento da NOB/SUAS e da NOB-RH/SUAS.

A Portaria 350, em seu art. 3º, inciso V, item d, contempla como prioridade nacional, o monitoramento da implantação da política de gestão do trabalho nos Municípios de acordo com as diretrizes estabelecidas na NOB-RH/SUAS.

4. Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

A Portaria 350, em seu art. 3º, inciso I, itens b e c, contempla como prioridade nacional, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da nova estrutura e funções da Secretaria de Assistência Social; e, a estruturação da área responsável pela gestão do trabalho e capacitação

5. Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;

b) local de lotação;
c) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CEAS;
h) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva da CIB;
i) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
j) número de profissionais que compõem a gestão do FEAS;
k) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
l) número de profissionais que compõem a equipe de assessoramento aos municípios;
m) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
n) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
o) outros aspectos de interesse.

6. Contribuir com a esfera federal na definição e organização do Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS.

7. Manter e alimentar o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

8. Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

9. Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

10. Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

11. Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão dos serviços sócio assistenciais, observadas as normas legais vigentes.

12. Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços sócio-assistenciais de média e alta complexidade definidos na NOB/SUAS.
13) Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

14. Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

15. Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

16. Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

17. Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da política pública de assistência social na:

a) execução dos serviços de referência regional;

b) execução dos serviços socioassistenciais nos municípios não habilitados;

c) assessoramento descentralizado aos municípios, de seu âmbito, na estruturação do Sistema Municipal de Assistência Social.

18. Garantir nos Estados que possuem Secretarias Regionais o provimento de cargos com profissionais da área da Assistência Social.

19. Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

20. Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

21. Manter um sistema permanente de comunicação e negociação com os municípios para tratar das questões referentes a trabalhadores.

22. Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;

23. Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera federal, a Política Nacional de Capacitação, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos ser-viços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

24. Elaborar e implementar junto com os Municípios a Política Estadual de Capacitação para os trabalhadores, gestores e conselheiros da Assistência Social, com base nos princípios da educação permanente e diretrizes desta NOB, considerando aspectos das peculiaridades locais, perfis profissionais e nível de escolaridade;

25. Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior em seu âmbito, mediante a realização de atividadesconjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais especialmente nos municípios habilitados em gestão plena do SUAS.

26. Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores do SUAS.

27. Garantir o co-financiamento das ações de capacitação, juntamente com a esfera federal.

28. Acompanhar e participar, em seu âmbito, das atividades de formação e capacitação promovidas pelo Gestor Federal.

29. Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

30. Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretri-zes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, podendo esse estágio contemplar os municípios em que não haja IES.

31. Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

32. Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo, como forma de incentivo aos municípios que cumprirem esta NOB-RH/SUAS em seus diversos aspectos.

A Lei 8.742/1993, alterada pela Lei 12.435/2011, estabelece em seu art. 12-A, que a União apoiará financeiramente o aprimoramento da gestão descentralizada dos serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social, por meio do Índice de Gestão Descentralizada (IGD) do Sistema Único de Assistência Social (Suas). O IGD pode ser utilizado no âmbito dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, destinado, sem prejuízo de outras ações a serem definidas em regulamento.

33. Estabelecer, de forma pactuada, na Comissão Intergestores Bipartite - CIB, requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS, por parte dos gestores.

IX.2.1. INCENTIVOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO ESTADUAL DO SUAS

Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS a ser regulado pelo MDS, considerando a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

A Lei 10.836/2004, no seu art. 8º, em seu § 2º, institui o Índice de Gestão Descentralizada - IGD do Programa Bolsa Família, como instrumento de promoção e fortalecimento da gestão intersetorial do Programa Bolsa Família regulamentado pelo Decreto nº 5.209, de 17 de setembro de 2004.

A Lei 8.742/1993, institui o IGD do SUAS em seu art. 12 - A.

IX.2.2. REQUISITOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO ESTADUAL DO SUAS

a) preencher o CADSUAS;
b) celebrar pacto de aprimoramento da gestão, com previsão de instrumentos próprios de comprovação de seu cumprimento.

IX.3. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DO GESTOR DO DISTRITO FEDERAL

1. Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

2. Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível distrital, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3. Instituir, em sua estrutura administrativa, setor responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

4. Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalhoexistente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do Conselho de Assistência Social do Distrito Federal - CAS/DF;
h) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
i) número de profissionais que compõem a gestão do Fundo de Assistência Social do Distrito Federal - FAS/DF;
j) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
k) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;
l) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
m) outros aspectos de interesse.

5. Contribuir com a esfera federal na definição e organização do CadastroNacionaldosTrabalhadoresdoSUAS.

6. Manter e alimentar o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

7. Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

8. Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

9. Planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

10. Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão dos serviços socio-
assistenciais, observadas as normas legais vigentes.

11. Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços sócio-assistenciais de média e alta complexidade definidos na NOB/SUAS.

12. Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

13. Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

14. Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

15. Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

16. Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da política pública de assistência social.

17. Nomear comissão paritária entre governo e representantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

18. Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviço, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

19) Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo;

20. Formular, coordenar, co-financiar e executar, em conjunto com a esfera federal, a Política Nacional de Capacitação, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

21. Elaborar e implementar a Política de Capacitação do Distrito Federal para os trabalhadores, gestores e conselheiros da Assistência Social, com base nos princípios da educação permanente e diretrizes desta NOB, considerando aspectos das peculiaridades locais, perfis profissionais e nível de escolaridade;

22. Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior em seu âmbito, mediante a realização de atividades conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, especialmente nos municípios habilitados em gestão plena do SUAS.

23. Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores do SUAS.

24. Garantir o co-financiamento das ações de capacitação, juntamente com a esfera federal.

25. Acompanhar e participar, em seu âmbito, das atividades de formação e capacitação promovidas pelo Gestor Federal.

26. Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de

capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

27. Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, podendo esse estágio contemplar os municípios em que não haja IES.

28. Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente para a implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

29. Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e in centivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.3.1. INCENTIVOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL DO SUAS

Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS a ser regulado pelo MDS, considerando a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

IX.3.2. REQUISITOS PARA A GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO DISTRITO FEDERAL DO SUAS

c) preencher o CADSUAS;
d) celebrar pacto de aprimoramento da gestão, com previsão de instrumentos próprios de comprovação de seu cumprimento.

IX.4. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DOS GESTORES MUNICIPAIS

1) Dotar a gestão de uma institucionalidade responsável, do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social. Destinar recursos financeiros para a área, compor os quadros do trabalho específicos e qualificados por meio da realização de concursos públicos.

A Comissão Intergestores Tripartite (CIT) aprovou três resoluções relativas a esse conteúdo: a Resolução nº 5, em 03 de maio de 2010, instituiu metas para desenvolvimento dos CRAS, em períodos anuais, a partir de 2008 até 2013. A Resolução nº 4, de 24 de maio de 2011, estabeleceu parâmetros nacionais para o registro das informações relativas aos serviços ofertados nos Centros de Referência da Assistência Social - CRAS e Centros de Referência Especializados da Assistência Social - CREAS. A Resolução nº 8, de 14 de julho de 2010, estabelece fluxos, procedimentos e responsabilidades para o acompanhamento da gestão e dos serviços do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

O Censo SUAS/CRAS é uma importante ferramenta de acompanhamento do desenvolvimento dos CRAS, pois fornece informações para o planejamento e tomada de decisão para a consolidação do SUAS.

2. Criar diretriz relativa ao acompanhamento, em nível municipal, da implantação da NOB-RH/SUAS.

3. Contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais.

4. Instituir e designar, em sua estrutura administrativa, setor e equipe responsável pela gestão do trabalho no SUAS.

5. Elaborar um diagnóstico da situação de gestão do trabalho existente em sua área de atuação, incluindo os seguintes aspectos:

a) quantidade de trabalhadores, por cargo, da administração direta e indireta, os cedidos de outras esferas de gestão e os terceirizados;
b) local de lotação;
c) distribuição por serviços, por base territorial, comparando-os com o tamanho da população usuária, por nível de proteção social (básica e especial de média e alta complexidade);
d) categorias profissionais e especialidades;
e) vencimentos ou salários pagos por categoria profissional ou por grupos ocupacionais, vantagens e benefícios;
f) qualificação/formação;
g) número de profissionais que compõem a Secretaria Executiva do CMAS;
h) número de profissionais que compõem equipe de monitoramento e avaliação;
i) número de profissionais que compõem a gestão do FMAS;
j) número de profissionais que compõem a equipe responsável pela capacitação;
k) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e assessoramento à rede conveniada.
l) número de profissionais que compõem a equipe de monitoramento e avaliação do BPC;

m) número de profissionais que compõem a equipe do sistema de informação e monitoramento;
n) outros aspectos de interesse.

6. Contribuir com a esfera federal, Estados e demais municípios na definição e organização do CadastroNacionaldosTrabalhadoresdoSUAS.

7. Manter e alimentar o CadastroNacionaldosTrabalhadores do SUAS, de modo a viabilizar o diagnóstico, planejamento e avaliação das condições da área de gestão do trabalho para a realização dos serviços socioassistenciais, bem como seu controle social.

8. Aplicar o CadastroNacionaldosTrabalhadoresdoSUAS, em sua base territorial, considerando também entidades/organizações de assistência social e os serviços, programas, projetos e benefícios existentes.

9. Elaborar quadro de necessidades de trabalhadores para a implementação do respectivo Plano Municipal de Assistência Social para a manutenção da estrutura gestora do SUAS.

10. Estabelecer plano de ingresso de trabalhadores e a substituição dos profissionais terceirizados.

11. Realizar concurso público para contratar e manter o quadro de pessoal necessário à execução da gestão dos serviços socio-assistenciais, observadas as normas legais vigentes.

12. Oferecer condições adequadas de trabalho quanto ao espaço físico, material de consumo e permanente.

13. Implementar normas e protocolos específicos, para garantir a qualidade de vida e segurança aos trabalhadores do SUAS na prestação dos serviços socioassistenciais.

14. Nomear comissão paritária entre governo e re-

presentantes dos trabalhadores para a discussão e elaboração do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários, no seu âmbito de governo.

15. Encaminhar projeto de lei de criação do respectivo Plano de Carreira, Cargos e Salários ao Poder Legislativo.

16. Participar na formulação e execução da Política Nacional de Capacitação preconizada na competência da União, dos Estados e do Distrito Federal, com objetivo de contribuir para a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços, programas, projetos e benefícios, observando as peculiaridades locais, os perfis profissionais, a territorialidade e o nível de escolaridade dos trabalhadores, com base nos princípios desta NOB-RH/SUAS.

17. Elaborar e implementar, junto aos dirigentes de órgãos da estrutura gestora municipal do SUAS e coordenadores dos serviços socioassistenciais, um Plano Municipal de Capacitação para os trabalhadores, os coordenadores de serviços, os conselheiros municipais, regionais e/ou locais de assistência social, com base nos fundamentos da educação permanente e nos princípios e diretrizes constantes nesta Norma, sendo deliberados pelos respectivos conselhos.

18. Acompanhar e participar das atividades de formação e capacitação de gestores, profissionais, conselheiros e da rede prestadora de serviços promovidas pelos gestores federal e estaduais.

19. Definir e implantar normas, padrões e rotinas para liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e aperfeiçoamento profissional em consonância com a Política Nacional de Capacitação.

20. Instituir, em seu âmbito e em consonância com as diretrizes nacionais das diferentes formações profissionais e com as leis que regulamentam as profissões, política de estágio curricular obrigatório no SUAS, com supervisão, em parceria com as instituições de ensino superior e entidades de representação estudantil, buscando fundamentalmente o apoio e cooperação de seu Estado.

21. Garantir, em seu âmbito, o co-financiamento para a implementação da gestão do trabalho para o SUAS, especialmente paraa implementação de PCCS e para a capacitação dos trabalhadores, necessários à implementação da Política de Assistência Social.

IX.4.1. PARA OS MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA

Além das responsabilidades e atribuições comuns à gestão municipal citadas no item anterior, os municípios em gestão básica deverão:

1. Planejar o ingresso de pessoal com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

2. Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviços, trabalhadores da área da assistência do setor público e do setor privado.

3. Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

4. Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento a qualificação dos trabalhadores no SUAS.

5. Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.4.2. PARA OS MUNICÍPIOS EM GESTÃO PLENA

Além das responsabilidades e atribuições comuns à gestão municipal citadas no item anterior, os municípios em gestão plena deverão:

1) Fortalecer mecanismos de desenvolvimento profissional nas carreiras, estimulando a manutenção de servidores no serviço público e valorizando a progressão nas carreiras.

2. Planejar o ingresso de pessoal com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público.

3. Instituir em seu âmbito uma Mesa de Negociações com composição paritária entre gestores, prestadores de serviços, trabalhadores da área da assistência do setor publico e do setor privado.

4. Estabelecer mecanismos para realizar o reenquadramento, reorganização de cargos e progressão na carreira do trabalhador, no PCCS.

5. Fortalecer, por meio da criação ou reorganização, as atuais carreiras, direcionando-as, em seu âmbito, para a formulação, controle, monitoramento e avaliação da política pública de assistência social.

6. Propiciar e viabilizar a participação das instituições de ensino superior, em seu âmbito, mediante a realização de atividades conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como de avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

7. Organizar centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas unidades de assistência social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores no SUAS.

8. Participar da definição dos critérios de repasse de recursos fundo-a-fundo e da definição dos requisitos, responsabilidades e incentivos referentes ao cumprimento da NOB-RH/SUAS.

IX.4.3. INCENTIVOS PARA MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA E PLENA

1. Receber recursos para implantação do Programa de Incentivo à Gestão do Trabalho no SUAS, a ser regulado pelo MDS, considerando a diretriz de eqüidade e os indicadores constantes no item 6 das Regras de Transição.

IX.4.4. REQUISITOS PARA MUNICÍPIOS EM GESTÃO BÁSICA E PLENA

a) Preencher o CADSUAS;
b) Apresentar Plano para Qualificação (enfrentamento dos principais problemas identificados na área de gestão do trabalho) e Estruturação (programa/ações como aquisição de bens visando à melhoria das condições de trabalho), aprovado pelo CMAS e pactuado na CIB.

X - ORGANIZAÇÃO DE CADASTRO NACIONAL DE TRABALHADORES DOS SUAS - MÓDULO CADSUAS

1. Instituir e regular o Cadastro Nacional que configurará a base de dados sobre os trabalhadores do SUAS como módulo do sistema de informação cadastral do SUAS – CADSUAS, aplicativo da REDE SUAS.

A Portaria nº 430, do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, de 3 de dezembro de 2008, institui o Cadastro Nacional do Sistema Único de Assistência Social- CADSUAS.

2. O Cadastro Nacional deverá ser composto pelas informações da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, visando à identificação e qualificação dos profissionais de todos os níveis de escolaridade que atuam nos serviços, benefícios e gestão da Assistência Social.

O Cadastro Nacional do SUAS tem um módulo específico para o cadastramento dos trabalhadores. Trata-se de um importante instrumento de gestão do SUAS e, em particular, para a gestão do trabalho, desde que devidamente atualizado pelos gestores e conselheiros das três esferas de governo.

3. Esse banco de dados deverá ser atualizado sistematicamente e regido por fluxo determinado em regulação específica e será utilizado para subsidiar o planejamento, a gerência, a administração e a avaliação do Sistema, bem como as ações ligadas ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, a gestão dos trabalhadores e ao controle social.

XI - CONTROLE SOCIAL DA GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS

Uma das diretrizes da organização da Assistência Social é a participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação e no controle dos serviços socioassistenciais em todos os níveis de governo. A participação popular pelo controle social é um das características do Estado Democrático de Direito, no qual a população, mesmo após a escolha de seus representantes pelo voto, possui o objetivo de acompanhar, contribuir e fiscalizar a ação do agente público, visando à maior efetividade dos direitos fundamentais.

A participação popular no SUAS tem sido viabilizada pela criação de comissões locais, conselhos, fóruns, mesas, comissões, entre outros mecanismos de manifestação das reivindicações e opiniões dos usuários.

1. A implementação das discussões e deliberações das instâncias de controle social do SUAS, sobre a Gestão do Trabalho, objetivam impactar na qualidade dos serviços socioassistenciais e do acesso do usuário a esses.

O conteúdo desse item está alinhado ao capítulo 37 da Constituição Federal, que expressa claramente o princípio de eficiência na Administração Pública.

As deliberações sobre a gestão do trabalho orientam-se pela busca dos melhores meios para alcançar a finalidade da política de assistência social: garantir serviços e benefícios socioassistencias de boa qualidade para seus usuários. A eficiência, portanto, está relacionada à escolha e ao uso dos melhores meios para alcançar os direitos dos usuários do SUAS. O controle social sobre a gestão do trabalho, portanto, examina tanto os meios quanto os fins, o que requer que seus

conselheiros tenham acesso aos relatórios que monitoram e avaliam o alcance e a qualidade das capacitações (entre outras funções da gestão do trabalho), quanto aos relatórios do órgão gestor que informam a qualidade das proteções aos usuários do SUAS.

2. A fiscalização do exercício profissional e a regulamentação das condições técnicas e éticas do trabalho das profissões regulamentadas cabem aos Conselhos Federais e Regionais respectivos. Essa fiscalização, diferentemente da realizada pelos sindicatos, não se detém nos direitos trabalhistas, mas no cumprimento das com petências e atribuições privativas dos profissionais, bem como na garantia das condições necessárias ao exercício profissional pelos empregadores, sejam eles públicos ou privados.

As profissões previstas nas Equipes de Referência possuem conselho profissional federal e conselhos regionais.

3. A ampliação do debate com a população sobre Controle Social, garantindo a participação de todas as entidades representativas.

A Resolução nº 23 do CNAS, de 16 de fevereiro de 2006, estabelece critérios para definição das organizações e entidades que podem representar os interesses dos trabalhadores nos conselhos de assistência social em nível nacional, estadual, municipal e do Distrito Federal. Já a Resolução nº 24 do CNAS, aprovada na mesma data, define claramente quem são os representantes de usuários e de organizações de usuários da Assistência Social que podem representar os interesses desse segmento nos conselhos de assistente social. Todas as resoluções do CNAS estão organizadas por ano de publicação e podem ser acessadas, no sitio: http://www.mds.gov.br/cnas/legislacao/resolucoes.

4. Deverão ser constituídas, no âmbito dos Conselhos de Assistência Social, estaduais, do Distrito Federal e municipais, comissões paritárias entre governo e sociedade civil para tratar da gestão do trabalho, visando a acompanhar a implementação das deliberações dos Conselhos acerca dos trabalhadores no SUAS, na respectiva instância de governo.

O debate sobre a gestão do trabalho, no âmbito do Conselho Nacional de Assistência Social, vem sendo assumido pela Comissão de Política, resultando em importantes deliberações, como, por exemplo, a Resolução CNAS nº 17/2011.

5. As representações de trabalhadores e de entidades ou organizações de Assistência Social conveniadas podem propor uma agenda de discussão e ações ao Plenário dos respectivos Conselhos de Assistência Social.

O Conselho Nacional, por meio da comissão de política, tem envolvido especialistas, entidades profissionais, associações de ensino e pesquisa, universidades, entre outros atores, no processo de discussão sobre o trabalho e os trabalhadores na assistência social.

6. Deverão ser criados espaços de debate e formulação de propostas, bem como organizados Seminários Nacionais, Estaduais, Regionais e locais do trabalho para aprofundamento e revisão da NOB-RH/SUAS, em especial nas Conferências Municipais, Estaduais e Nacional de Assistência Social.

Os trabalhadores do SUAS devem se mobilizar, em todo o país, para a criação de fórum nacional dos trabalhadores do SUAS, instituído em 2009, estaduais, do Distrito Federal e municipais com a participação de diferentes categorias profissionais para aprofundar entendimentos e propostas para a gestão do trabalho no suas. Esse processo tem contribuído para construção de uma identidade coletiva de trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social.

Entre 2010 e 2011, o Conselho Nacional de assistência Social coordenou cinco encontros regionais e um encontro Nacional com os Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) para debater os conhecimentos, habilidades e técnicas necessárias para o alcance dos objetivos dos ser-

viços socioassistenciais e da gestão do sistema, visando subsidiá-lo no processo de reconhecimento das categorias profissionais de nível superior.

7. Implementar a gestão colegiada e participativa no SUAS, como forma de democratizar as relações de trabalho e incorporar o conhecimento obtido pelos trabalhadores, no exercício da sua profissão e no cotidiano dos serviços.

A Resolução no 172/2207, do Conselho Nacional de Assistência Social, de 20 de setembro de 2007, recomenda a instituição das mesas de negociação como espaço privilegiado para o debate entre gestores, representantes de entidades e trabalhadores.

A Política Nacional de Capacitação e os planos estaduais de capacitação devem pautar-se nos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade na perspectiva da produção e disseminação de conhecimentos. Os conhecimentos do SUAS são construídos tanto no cotidiano de trabalho social, quanto nas produções que resultam dos processos formativos.

8. Os Conselhos de Assistência Social deverão acolher, deliberar e encaminhar resultados de apuração de denúncias dos usuários do SUAS, quanto à baixa resolutividade de serviços, maus-tratos aos usuários e negligência gerada por atos próprios dos trabalhadores, gestores e prestadores de serviços socioassistenciais, estimulando a criação de Ouvidorias.

As ouvidorias são canais democráticos de comunicação, que devem ser amplamente divulgados para que os cidadãos possam fazer suas manifestações, como reclamações, denúncias, sugestões, elogios e solicitação de informações. O principal papel das ouvidorias é efetuar o encaminhamento, a orientação, o acompanhamento da demanda e garantir o retorno ao usuário. São, portanto, canais que devem produzir resoluções adequadas aos problemas apresentados, de acordo com os princípios e diretrizes do SUAS. Os entes federados têm autonomia para criar ouvidorias, assim como articulá-las às funções de gestão do SUAS. A Vigilância Social tem o potencial para sistematizar e georreferenciar essas informações e, assim, subsidiar as equipes de referência e também possibilitar a voz aos usuários do SUAS.

O Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS conta com Ouvidoria que pode ser acessada por meio dos seguintes endereços:
Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º andar, Sala 936
Cep.: 70.046-900- Brasília /DF
www.mds.gov.br/ouvidoria
e-mail: ouvidoria@mds.gov.br
Telefone: 0800 70702003 Fax: 61 3433-1299

XII - REGRAS DE TRANSIÇÃO

A aprovação desta NOB/RH-SUAS pelo CNAS enseja a adoção de um conjunto de medidas mediante planejamento estratégico do processo de implementação da mesma. Portanto, faz-se necessária uma agenda de prioridades entre a Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS e Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS e a Comissão Intergestores Tripartite - CIT, contemplando medidas de ordem regulatória, bem como medidas de ordem operacional, as quais deverão ser articuladas e objetivadas em um conjunto de iniciativas, no âmbito do SUAS, sendo:

1. Criação de comissão técnica para elaboração de proposta legislativa, no período de 180 dias, que autorize o pagamento dos trabalhadores do SUAS referido no Eixo VIII, item 3, das "Diretrizes para o Co-Financiamento da Gestão do Trabalho".

A Lei 8.742/1993, alterada pela Lei 12.435/2011, em seu art. 6º - E, autoriza a utilização dos recursos do cofinanciamento do SUAS, destinados às ações continuadas de assistência social, que poderão ser aplicados no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta daquelas ações, conforme percentual apresentado pelo MDS e aprovado pelo CNAS.

2. O Governo Federal, em parceria com instituições de ensino, escolas de governo ou similares e organizações não governamentais elaborará a Política Nacional de Capacitação que dará diretrizes para o Plano Nacional de Capacitação.

A Política Nacional de Capacitação do SUAS, foi apresentada na Reunião do Fórum Nacional de Secretários de Estado da

Assistência Social - FONSEAS, pactuada na 108ª Reunião da Comissão Intergestores Tripartite – CIT e apresentada no Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS para deliberação, ambas realizadas em outubro de 2011.

3. Constituição de comissão de elaboração da proposta para instituição dos PCCS do SUAS, pelo gestor federal, composta de forma paritária, por representantes dos gestores das três esferas de governo, entidades de trabalhadores, conselhos de categorias profissionais e representantes da rede socioassistencial complementar, com as seguintes atribuições:

a) Elaboração de diretrizes nacionais, conceitos gerais e fundamentais que nortearão os PCCS e seu processo de implantação e implementação;
b) Identificação dos profissionais e das carreiras que copõem o SUAS, definindo formação, perfil e aquisições a serem garantidas aos usuários;
c) Relação e detalhamento dos itens que comporão os PCCS;
das três esferas de governo, e, no caso dos municípios, considerar porte e capacidade de gestão dos mesmos;
d) Proposição de regras e prazos para implantação dos PCCS;
e) Proposição e critérios de remuneração, evolução salarial, progressão e promoção funcional;
f) Elaboração de propostas que viabilizem o financiamento compartilhado entre as três esferas de governo para implementação dos PCCS, incluindo o estudo do percentual a ser gasto com pagamento de pessoal a partir da referência do valor transferido pela União, conforme Eixo VIII, item 3, "Diretrizes para o Co-Financiamento da Gestão do Trabalho", desta NOB.

A atribuição de definir o percentual do cofinanciamento do Governo Federal, a ser gasto com pessoal, dada pelo novo texto da Lei 8.742/93, alterada pela Lei 12.435/2011, é do Conselho Nacional de Assistência Social.

4. Instalação de grupo de trabalho com a participação de universidades, órgãos de formação profissional e de entidades de representação estudantil para redação de proposta de Plano de Estágio Curricular obrigatório no âmbito do SUAS, no período de 12 meses.

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes.

5. Constituição de grupo de trabalho no âmbito da CIT, num período de 180 dias, para realizar estudos referentes à regulamentação dos serviços por eixo de proteção, aos custos de serviços/ações e à definição dos elementos de despesa respectivos, a serem adotados como parâmetros para o estabelecimento do co-financiamento.

6. Os critérios para distribuição de recursos na implantação desta NOB devem ser equânimes, considerando para maior volume de recursos: menor capacidade fiscal, concentração econômica menor, mercado de trabalho menos dinâmico, rede instalada e complexidade das ações e serviços instalados, indicadores de vulnerabilidade e/ou risco social mais elevados e aspectos relacionados à gestão, como: concurso público, servidores públicos contratados, implantação de PCCS, progressividade salarial e investimentos em qualificação dos trabalhadores e procedimentos de desprecarização do trabalho.

As regras de transição desta Norma indicavam medidas a serem tomadas logo após sua aprovação. Desde 2006, o governo federal vem empenhando esforços nesta direção. Cabe nesse comentário apresentar o balanço dessas ações.

» **Realização de capacitações em âmbito nacional, como: Capacitação descentralizada para gestores e gerentes sociais; Capacitação para implementação do SUAS e do Programa Bolsa Família; Capacitação dos Conselheiros Nacionais e Estaduais e do Distrito Federal de Assistência Social; Capacitação dos Conselheiros Municipais de Assistência Social e das Instâncias de Controle Social do Programa Bolsa Família (2010/2011).**

» Apoio ao processo de debate com os trabalhadores do SUAS, coordenado pelo CNAS, por meio da realização de cinco encontros regionais em 2010, e o Encontro Nacional, em 2011, especialmente no debate sobre a NOB-RH/SUAS. Como resultante desse processo foi aprovada a Resolução CNAS nº 17/2011.

» Apoio técnico aos estados e ao distrito Federal para estruturação da gestão do trabalho do SUAS e elaboração dos Planos Estaduais de Capacitação. Esse apoio teve por objetivo discutir com as equipes estaduais a agenda estratégica da Gestão do Trabalho do SUAS, com foco na elaboração dos Planos Estaduais de Capacitação.

» Criação de estratégias de disseminação e comunicação: Disseminação das publicações e normativas do SUAS; Criação do link da Gestão do Trabalho no portal do MDS.

» Aprofundamento de conhecimentos necessários à gestão do trabalho no SUAS, por meio das seguintes publicações: Orientações para Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no âmbito do SUAS; Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial; NOB-RH: Anotada e Comentada.

» Elaboração do conteúdo da Política Nacional de Capacitação do SUAS, com base nos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade em debate no CNAS.

» Criação do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, por meio do Decreto nº 7191/2010, de que trata a Lei 12.094, de 19 de novembro de 2009, e sobre o exercício de seus ocupantes.

» Produção do CD "Compilação eletrônica com as normativas e publicações produzidas no âmbito do SUAS".

» Resolução nº 32, de 28 de novembro de 2011, que estabelece percentual dos recursos do SUAS, cofinanciados pelo Governo Federal, que poderão ser gastos no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º - E, da Lei 8.742/1993.

» Estudo de competências, visando aprimorar a articulação entre a formação e Recursos Humanos: Serviço Social; Direito; Pedagogia e Psicologia.

» Estudos relativos às equipes de referência no âmbito do SUAS abordando: concepção; equipes x qualidade dos serviços; especialidades x serviços; vínculos dos trabalhadores com os usuários; atuação do profissional e o protagonismo do usuário.

» Estudo sobre o perfil dos trabalhadores, em consonância com os níveis de complexidade do SUAS: formação, função, cargo e referências bibliográficas.

» Estudo dos perfis das categorias profissionais de nível superior, médio e fundamental do SUAS, mediante análise das informações contidas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com a finalidade de apresentar sugestões para atualização da CBO, em conjunto com as Entidades de Classe dos Trabalhadores do SUAS e promover a avaliação e a certificação profissional dos trabalhadores do SUAS.

XIII - CONCEITOS BÁSICOS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: é a apuração do desempenho efetivo do trabalhador, levando em consideração o desempenho individual e da equipe, a análise institucional, as condições de trabalho que são oferecidas, sua adaptação ao cargo, a oferta de possibilidades de desenvolvimento e de ascensão na carreira e os vencimentos ou salários que aufere.

EDUCAÇÃO PERMANENTE: constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.

CONTROLE SOCIAL: é a participação efetiva da sociedade organizada (Conferências de Assistência Social, Conselhos de Assistência Social e Fóruns) na definição, planejamento, implementação e avaliação da Política Pública. No âmbito do SUAS, o controle social é fundamental para a sua implementação, devendo ser extensivo à gestão do trabalho.

DESCENTRALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: é a transferência da gerência, da execução de ações e da prestação de serviços para instâncias de gestão e decisão mais próximas dos usuários e beneficiários. Segundo o artigo 11 da LOAS,

a descentralização indica que as ações das três esferas de governo devem ser realizadas de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e execução dos programas às esferas estaduais e municipais.

DESENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR PARA O SUAS: para efeitos desta NOB, entendem-se como "desenvolvimento do trabalhador" as atitudes, circunstâncias, ações e eventos que assegurem ao trabalhador o crescimento profissional e laboral que possibilite o pleno desenvolvimento humano, a sua satisfação com o trabalho, o reconhecimento, a responsabilização com compromissos pelos direitos de cidadania da população e a prestação de serviços com acolhimento e qualidade à população usuária do Sistema.

EMPREGADORES DO SUAS: são os gestores públicos dos serviços de assistência social e as entidades e organizações de assistência social que atuam no SUAS.

ENTIDADES E ORGANIZAÇÕES DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: são aquelas que prestam, sem fins lucrativos, atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos pela Lei Federal nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, bem como as que atuam na defesa e garantia de seus direitos, de acordo com a Resolução CNAS nº 191, de 10 de novembro de 2005.

FAMÍLIA REFERENCIADA: é aquela que vive em áreas caracterizadas como de vulnerabilidade, definidas a partir de indicadores estabelecidos por órgão federal, pactuados e deliberados. A unidade de medida "família referenciada" é adotada para atender situações isoladas e eventuais relativas a famílias que não estejam em agregados territoriais atendidos em caráter permanente, mas que demandam do ente público proteção social.

FNAS: Fundo Nacional de Assistência Social – é a instância, no âmbito da União Federal, na qual são alocados os recursos destinados ao financiamento da política de assistência social, destacados na LOAS como benefícios, serviços, programas e projetos, conforme o artigo 28 da LOAS, regulado pelo Decreto nº 1.605, de 25 de agosto de 1995.

GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS: para efeitos desta NOB, considera-se Gestão do Trabalho no SUAS a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos.

LOAS: Lei Orgânica de Assistência Social - Lei nº 8742, de 7 de dezembro de 1993.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO INICIAL: são aqueles que não se habilitaram aos outros dois níveis de gestão previstos – a básica e plena – e, portanto, devem receber recursos da União conforme série histórica, transformados em Piso Básico de Transição e Piso de Transição de Média Complexidade e Piso de Alta Complexidade I, conforme critérios definidos na NOB/SUAS. Os municípios que se habilitam em gestão inicial configuram-se como aqueles que cumprem os requisitos anteriores a NOB- SUAS, ou seja, comprovam a criação de conselho, fundo municipal e a elaboração de plano de assistência social. As responsabilidades nesse nível de gestão referem-se a quatro atividades: municiar com dados a rede SUAS; inserir as famílias mais vulneráveis no cadastro único (Lei 10.836/04); preencher o plano de ação no SUASWeb e apresentar p relatório de gestão. Como se pode perceber, a gestão inicial parte do patamar estabelecido na Loas, ou seja, das condições mínimas para entrar no sistema descentralizado e participativo.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO BÁSICA: são aqueles que assumem a gestão da proteção básica na Assistência Social, devendo a gestão prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, responsabilizando-se pela oferta de benefícios, programas, projetos e serviços sócio-assistenciais que fortaleçam vínculos familiares e comunitários que promovam os beneficiários do Beneficio de Prestação Continuada – BPC e transferência de renda e que vigiem direitos violados no território. A gestão básica implica importante avanço no desenho do sistema. Entre as exigências destacam-se a existência de CRAS (em número e capacidade de acordo com o porte do município), a realização de diagnóstico de áreas de risco e maior vulnerabilidade social e a manutenção de secretaria executiva no conselho de assistência social. Essas três condições revelam a importância para o SUAS de que haja equipamento próprio de referência nos territórios de vulnerabilidade e risco social, ao mesmo tempo em que se exige da instância de controle social, especificamente do conselho, suporte técnico mínimo para possibilitar sua atuação.

MUNICÍPIOS EM NÍVEL DE GESTÃO PLENA: são aqueles que possuem a gestão total das ações da Assistência Social, sejam elas financiadas pelo FNAS, mediante repasse fundo a fundo, ou que cheguem diretamente aos usuários, ou, ainda, as que sejam provenientes de isenção de tributos, em razão do Certificado de Entidade Beneficente da Assistência Social. Na gestão plena ampliam-se os pré-requisitos da gestão inicial e básica, são extremamente importantes a presença de um sistema municipal de monitoramento e avaliação, a capacidade de atuar na proteção social especial de alta complexidade, contar com gestor do fundo lotado no órgão responsável pela assistência social e ter uma política de recursos humanos com carreira para servidores públicos.

NOB: é o instrumento normativo que definirá o modo de operacionalizar os preceitos da legislação que rege o Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

NOB/RH-SUAS: instrumento normativo responsável pela definição de diretrizes e responsabilidades no âmbito da política do trabalho na área da assistência social. O mesmo está previsto como Meta 2 na Deliberação da V Conferência Nacional da Assistência Social, a seguir descrita: "Construir e implementar a política de gestão de pessoas, mediante a elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica e criação de plano de carreira, cargos e salários, com a participação dos trabalhadores sociais e suas entidades de classes representativas".

ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: são todas as formas de organização de trabalhadores do setor como: associações de trabalhadores, sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, conselhos federais de profissões regulamentadas que organizam, defendem e representam os interesses dos trabalhadores que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na Lei Orgânica de Assistência Social, na Política Nacional de Assistência Social e no Sistema Único da Assistência Social. (Resolução CNAS nº 23, de 16 de fevereiro de 2006).

PNAS: Política Nacional de Assistência Social - Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004.

TRABALHADORES: é a expressão utilizada, normalmente, para designar e especificar os trabalhadores, em relação a outros recursos necessários ao desenvolvimento de uma ação, uma operação, um projeto, um serviço, etc., tais como os recursos físicos, recursos materiais, recursos financeiros, dentre outros.

SUAS: Sistema Único de Assistência Social - é um sistema público com comando único, descentralizado, não-contributivo que organiza e normatiza a Política Nacional de Assistência Social na perspectiva da universalização dos direitos, regulando em todo o território nacional as ações sócio-assistenciais.

TRABALHADORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: são todos aqueles que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na LOAS, na PNAS e no SUAS, inclusive quando se tratar de consórcios intermunicipais e entidades e organizações da assistência social.

VÍNCULO DE TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO: é aquele baseado na forma estatutária prevista no artigo 37 da Constituição Federal, com ingresso por concurso público.

XIV - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Clóvis B. & LOUREIRO, Maria Rita. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**. Ano 54, no 1. Jan-Mar 2003.

BRASIL (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional de 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de nº 1, de 1992, a 32, de 2001, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de nº 1 a 6, de 1994, - 17. Ed. Brasília: 405 p. – (Série textos básicos; nº 25).

BRASIL (1993). Presidência da República. **Lei Orgânica de Assistência Social**. Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993.

BRASIL (2001). Ministério da Previdência e Assistência Social. **III Conferência Nacional de Assistência Social**. Brasília.

BRASIL (2003). Ministério de Assistência Social. **IV Conferência Nacional de Assistência Social. Brasília.**

BRASIL (2003). Ministério de Assistência Social. **Relatório de Pesquisa LOAS + 10:** Avaliação dos dez anos de implementação da Lei Orgânica de Assistência Social: o olhar dos conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal. MAS/CNAS. Coord. Profª. Ivanete Boschetti. Brasília.

BRASIL (2004). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. BRASIL. Resolução n. 145, de 15 de outubro de 2004. Publicada no Diário Oficial da União em 26/11/2004.

BRASIL (2004). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome**.** Secretaria Nacional de Assistência Social. **Oficina Nacional para Construção da Política Nacional de Capacitação para a Assistência Social**. Documento síntese de proposições. Brasília, novembro de 2004.

BRASIL (2005). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social.** Resolução do CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005.

BRASIL (2005). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Fotografia da assistência social no Brasil na perspectiva do SUAS**. Coord. Aldaíza Sposati, Nepsas/PUC-SP. Brasília, 2005.

BRASIL (2005). Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Perfil de informações básicas municipais – assistência social**. Brasília.

BRASIL (2005). Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. "Proposta ao MDS-DGS, como contribuição ao trabalho de Consultoria em Gestão descentralizada do SUAS". Elaborado em outubro/2005 pela Consultora Maria Ângela Rocha Pereira.

BRASIL (2005). Conselho Nacional de Assistência Social. **Anais da V Conferência Nacional de Assistência Social**. Brasília.

BRASIL (2005). Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Princípios e Diretrizes para a Gestão do Trabalho no SUS**. (NOB/RH-SUS). 3ª ed. rev. atual. – Brasília: Ministério da Saúde.

BRASIL (2007). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Cadernos SUAS. Nº 1, 2 e 3**. Desafios da gestão do SUAS nos municípios e estados. Brasília: MDS; São Paulo: IEE/ PUC-SP.

BRASIL (2009). Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Melhoria da Estrutura Física para o aprimoramento dos serviços.** Brasília, 2009.

CARVALHO, Maria de Jesus Bonfim de. **A Construção de uma Política do trabalho da área de Assistência Social no Maranhão**. Texto apresentado na V Conferência Estadual de Assistência Social.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (Org). **Assistentes Sociais no Brasil: elementos para o estudo do perfil profissional.** CFESS: Brasília, 2005.

FERREIRA, Stela da Silva. **A construção do lugar dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social: uma análise da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Estudos Pós Graduados em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2010. Disponível no sitio: www.dominiopublico.gov.br

MACHADO, Rebel Zambrano. **A área social em crise e a Crise de Gestão na Área Social no Rio Grande do Sul: um estudo sobre a FGTAS**. Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1998.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. Editora Malheiros, 34ª Edição, 2008.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO/ INSTITUTO DE ESTUDOS ESPECIAIS. **Diretrizes para elaboração de planos municipais de assistência social**. Série Programas e Serviços de Assistência Social. São Paulo, 1998.

ANEXOS

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CASA CIVIL
SUBCHEFIA PARA ASSUNTOS JURÍDICOS

LEI Nº 8.742, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1993.

Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO I

Das Definições e dos Objetivos

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.

Art. 2º A assistência social tem por objetivos: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - a vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - a defesa de direitos, que visa a garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

Parágrafo único. Para o enfrentamento da pobreza, a assistência social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, garantindo mínimos sociais e provimento de condições para atender contingências sociais e promovendo a universalização dos direitos sociais. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 3º Consideram-se entidades e organizações de assistência social aquelas sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente, prestam atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de direitos. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º São de atendimento aquelas entidades que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços, executam programas ou projetos e concedem benefícios de prestação social básica ou especial, dirigidos às famílias e indivíduos em situações de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, nos termos desta Lei, e respeitadas as deliberações do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), de que tratam os incisos I e II do art. 18. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º São de assessoramento aquelas que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços e executam programas ou projetos voltados prioritariamente para o fortalecimento dos movimentos sociais e das organizações de usuários, formação e capacitação de lideranças, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos desta Lei, e respeitadas as deliberações do CNAS, de que tratam os incisos I e II do art. 18. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º São de defesa e garantia de direitos aquelas que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços e executam programas e projetos voltados prioritariamente para a defesa e efetivação dos direitos socioassistenciais, construção de novos direitos, promoção da cidadania, enfrentamento das desigualdades sociais, articulação com órgãos públicos de defesa de direitos, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos desta Lei, e respeitadas as deliberações do CNAS, de que tratam os incisos I e II do art. 18. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

CAPÍTULO II
Dos Princípios e das Diretrizes

SEÇÃO I
Dos Princípios

Art. 4º A assistência social rege-se pelos seguintes princípios:
I - supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
II - universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
III - respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
IV - igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
V - divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão.

SEÇÃO II
Das Diretrizes

Art. 5º A organização da assistência social tem como base as seguintes diretrizes:
I - descentralização político-administrativa para os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, e comando único das ações em cada esfera de governo;
II - participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis;
III - primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social em cada esfera de governo.

CAPÍTULO III
Da Organização e da Gestão

Art. 6º A gestão das ações na área de assistência social fica organizada sob a forma de sistema descentralizado e participativo, denominado Sistema Único de Assistência Social (Suas), com os seguintes objetivos: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - consolidar a gestão compartilhada, o cofinanciamento e a cooperação técnica entre os entes federativos que, de modo articulado, operam a proteção social não contributiva; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - integrar a rede pública e privada de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social, na forma do art. 6o-C; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - estabelecer as responsabilidades dos entes federativos na organização, regulação, manutenção e expansão das ações de assistência social;
IV - definir os níveis de gestão, respeitadas as diversidades regionais e municipais; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
V - implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
VI - estabelecer a gestão integrada de serviços e benefícios; e (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
VII - afiançar a vigilância socioassistencial e a garantia de direitos. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º As ações ofertadas no âmbito do Suas têm por objetivo a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice e, como base de organização, o território.(Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º O Suas é integrado pelos entes federativos, pelos respectivos conselhos de assistência social e pelas entidades e organizações de assistência social abrangidas por esta Lei. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º A instância coordenadora da Política Nacional de Assistência Social é o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-A. A assistência social organiza-se pelos seguintes tipos de proteção: (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - proteção social básica: conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social que visa a prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - proteção social especial: conjunto de serviços, programas e projetos que tem por objetivo contribuir para a reconstrução de vínculos familiares e comunitários, a defesa de direito, o fortalecimento das potencialidades e aquisições e a proteção de famílias e indivíduos para o enfrentamento das situações de violação de direitos. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Parágrafo único. A vigilância socioassistencial é um dos instrumentos das proteções da assistência social que identifica e previne as situações de risco e vulnerabilidade social e seus agravos no território. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-B. As proteções sociais básica e especial serão ofertadas pela rede socioassistencial, de forma integrada, diretamente pelos entes públicos e/ou pelas entidades e organizações de assistência social vinculadas ao Suas, respeitadas as especificidades de cada ação. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º A vinculação ao Suas é o reconhecimento pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome de que a entidade de assistência social integra a rede socioassistencial. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º Para o reconhecimento referido no § 1o, a entidade deverá cumprir os seguintes requisitos: (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - constituir-se em conformidade com o disposto no art. 3o; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - inscrever-se em Conselho Municipal ou do Distrito Federal, na forma do art. 9o; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - integrar o sistema de cadastro de entidades de que trata o inciso XI do art. 19. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º As entidades e organizações de assistência social vinculadas ao Suas celebrarão convênios, contratos, acordos ou ajustes com o poder público para a execução, garantido financiamento integral, pelo Estado, de serviços, programas, projetos e ações de assistência social, nos limites da capacidade instalada, aos beneficiários abrangidos por esta Lei, observando-se as disponibilidades orçamentárias. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º O cumprimento do disposto no § 3o será informado ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome pelo órgão gestor local da assistência social. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-C. As proteções sociais, básica e especial, serão ofertadas precipuamente no Centro de Referência de Assistência Social (Cras) e no Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Creas), respectivamente, e pelas entidades sem fins lucrativos de assistência social de que trata o art. 3o desta Lei. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º O Cras é a unidade pública municipal, de base territorial, localizada em áreas com maiores índices de vulnerabilidade e risco social, destinada à articulação dos serviços socioassistenciais no seu território de abrangência e à prestação de serviços, programas e projetos socioassistenciais de proteção social básica às famílias. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º O Creas é a unidade pública de abrangência e gestão municipal, estadual ou regional, destinada à prestação de serviços a indivíduos e famílias que se encontram em situação de risco pessoal ou social, por violação de direitos ou contingência, que demandam intervenções especializadas da proteção social especial. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º Os Cras e os Creas são unidades públicas estatais instituídas no âmbito do Suas, que possuem interface com as demais políticas públicas e articulam, coordenam e ofertam os serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-D. As instalações dos Cras e dos Creas devem ser compatíveis com os serviços neles ofertados, com espaços para trabalhos em grupo e ambientes específicos para recepção e atendimento reservado das famílias e indivíduos, assegurada a acessibilidade às pessoas idosas e com deficiência. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 6º-E. Os recursos do cofinanciamento do Suas, destinados à execução das ações continuadas de assistência social, poderão ser aplicados no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta daquelas ações, conforme percentual apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e aprovado pelo CNAS. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Parágrafo único. A formação das equipes de referência deverá considerar o número de famílias e indivíduos referenciados, os tipos e modalidades de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários, conforme deliberações do CNAS. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 7º As ações de assistência social, no âmbito das entidades e organizações de assistência social, observarão as normas expedidas pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), de que trata o art. 17 desta lei.

Art. 8º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, observados os princípios e diretrizes estabelecidos nesta lei, fixarão suas respectivas Políticas de Assistência Social.

Art. 9º O funcionamento das entidades e organizações de assistência social depende de prévia inscrição no respectivo Conselho Municipal de Assistência Social, ou no Conselho de Assistência Social do Distrito Federal, conforme o caso.

§ 1º A regulamentação desta lei definirá os critérios de inscrição e funcionamento das entidades com atuação em mais de um município no mesmo Estado, ou em mais de um Estado ou Distrito Federal.

§ 2º Cabe ao Conselho Municipal de Assistência Social e ao Conselho de Assistência Social do Distrito Federal a fiscalização das entidades referidas no caput na forma prevista em lei ou regulamento.

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.101, de 2009)

§ 4º As entidades e organizações de assistência social podem, para defesa de seus direitos referentes à inscrição e ao funcionamento, recorrer aos Conselhos Nacional, Estaduais, Municipais e do Distrito Federal.

Art. 10. A União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal podem celebrar convênios com entidades e organizações de assistência social, em conformidade com os Planos aprovados pelos respectivos Conselhos.

Art. 11. As ações das três esferas de governo na área de assistência social realizam-se de forma articulada, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e execução dos programas, em suas respectivas esferas, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios.

Art. 12. Compete à União:
I - responder pela concessão e manutenção dos benefícios de prestação continuada definidos no art. 203 da Constituição Federal;
II - cofinanciar, por meio de transferência automática, o aprimoramento da gestão, os serviços, os programas e os projetos de assistência social em âmbito nacional; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - atender, em conjunto com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, às ações assistenciais de caráter de emergência.

IV - realizar o monitoramento e a avaliação da política de assistência social e assessorar Estados, Distrito Federal e Municípios para seu desenvolvimento. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 12-A. A União apoiará financeiramente o aprimoramento à gestão descentralizada dos serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social, por meio do Índice de Gestão Descentralizada (IGD) do Sistema Único de Assistência Social (Suas), para a utilização no âmbito dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, destinado, sem prejuízo de outras ações a serem definidas em regulamento, a: (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - medir os resultados da gestão descentralizada do Suas, com base na atuação do gestor estadual, municipal e do Distrito Federal na implementação, execução e monitoramento dos serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social, bem como na articulação intersetorial; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - incentivar a obtenção de resultados qualitativos na gestão estadual, municipal e do Distrito Federal do Suas; e (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - calcular o montante de recursos a serem repassados aos entes federados a título de apoio financeiro à gestão do Suas. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º Os resultados alcançados pelo ente federado na gestão do Suas, aferidos na forma de regulamento, serão considerados como prestação de contas dos recursos a serem transferidos a título de apoio financeiro. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º As transferências para apoio à gestão descentralizada do Suas adotarão a sistemática do Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família, previsto no art. 8o da Lei no 10.836, de 9 de janeiro de 2004, e serão efetivadas por meio de procedimento integrado àquele índice. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º Para fins de fortalecimento dos Conselhos de Assistência Social dos Estados, Municípios e Distrito Federal, percentual dos recursos

transferidos deverá ser gasto com atividades de apoio técnico e operacional àqueles colegiados, na forma fixada pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, sendo vedada a utilização dos recursos para pagamento de pessoal efetivo e de gratificações de qualquer natureza a servidor público estadual, municipal ou do Distrito Federal. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 13. Compete aos Estados:
I - destinar recursos financeiros aos Municípios, a título de participação no custeio do pagamento dos benefícios eventuais de que trata o art. 22, mediante critérios estabelecidos pelos Conselhos Estaduais de Assistência Social; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - cofinanciar, por meio de transferência automática, o aprimoramento da gestão, os serviços, os programas e os projetos de assistência social em âmbito regional ou local; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
III - atender, em conjunto com os Municípios, às ações assistenciais de caráter de emergência;
IV - estimular e apoiar técnica e financeiramente as associações e consórcios municipais na prestação de serviços de assistência social;
V - prestar os serviços assistenciais cujos custos ou ausência de demanda municipal justifiquem uma rede regional de serviços, desconcentrada, no âmbito do respectivo Estado.
VI - realizar o monitoramento e a avaliação da política de assistência social e assessorar os Municípios para seu desenvolvimento. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 14. Compete ao Distrito Federal:
I - destinar recursos financeiros para custeio do pagamento dos benefícios eventuais de que trata o art. 22, mediante critérios estabelecidos pelos Conselhos de Assistência Social do Distrito Federal; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - efetuar o pagamento dos auxílios natalidade e funeral;
III - executar os projetos de enfrentamento da pobreza, incluindo a parceria com organizações da sociedade civil;
IV - atender às ações assistenciais de caráter de emergência;
V - prestar os serviços assistenciais de que trata o art. 23 desta lei.

VI - cofinanciar o aprimoramento da gestão, os serviços, os programas e os projetos de assistência social em âmbito local; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
VII - realizar o monitoramento e a avaliação da política de assistência social em seu âmbito. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 15. Compete aos Municípios:
I - destinar recursos financeiros para custeio do pagamento dos benefícios eventuais de que trata o art. 22, mediante critérios estabelecidos pelos Conselhos Municipais de Assistência Social; (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - efetuar o pagamento dos auxílios natalidade e funeral;
III - executar os projetos de enfrentamento da pobreza, incluindo a parceria com organizações da sociedade civil;
IV - atender às ações assistenciais de caráter de emergência;
V - prestar os serviços assistenciais de que trata o art. 23 desta lei.
VI - cofinanciar o aprimoramento da gestão, os serviços, os programas e os projetos de assistência social em âmbito local; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
VII - realizar o monitoramento e a avaliação da política de assistência social em seu âmbito. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 16. As instâncias deliberativas do Suas, de caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil, são: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)
I - o Conselho Nacional de Assistência Social;
II - os Conselhos Estaduais de Assistência Social;
III - o Conselho de Assistência Social do Distrito Federal;
IV - os Conselhos Municipais de Assistência Social.

Parágrafo único. Os Conselhos de Assistência Social estão vinculados ao órgão gestor de assistência social, que deve prover a infraestrutura necessária ao seu funcionamento, garantindo recursos materiais, humanos e financeiros, inclusive com despesas referentes a passagens e diárias de conselheiros representantes do governo ou da sociedade civil, quando estiverem no exercício de suas atribuições. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 17. Fica instituído o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), órgão superior de deliberação colegiada, vinculado à estrutura do órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social, cujos membros, nomeados pelo Presidente da República, têm mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

§ 1º O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) é composto por 18 (dezoito) membros e respectivos suplentes, cujos nomes são indicados ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social, de acordo com os critérios seguintes:
I - 9 (nove) representantes governamentais, incluindo 1 (um) representante dos Estados e 1 (um) dos Municípios;
II - 9 (nove) representantes da sociedade civil, dentre representantes dos usuários ou de organizações de usuários, das entidades e organizações de assistência social e dos trabalhadores do setor, escolhidos em foro próprio sob fiscalização do Ministério Público Federal.

§ 2º O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) é presidido por um de seus integrantes, eleito dentre seus membros, para mandato de 1 (um) ano, permitida uma única recondução por igual período.

§ 3º O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) contará com uma Secretaria Executiva, a qual terá sua estrutura disciplinada em ato do Poder Executivo.

§ 4º Os Conselhos de que tratam os incisos II, III e IV do art. 16, com competência para acompanhar a execução da política de assistência social, apreciar e aprovar a proposta orçamentária, em consonância com as diretrizes das conferências nacionais, estaduais, distrital e municipais, de acordo com seu âmbito de atuação, deverão ser instituídos, respectivamente, pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, mediante lei específica. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 18. Compete ao Conselho Nacional de Assistência Social:
I - aprovar a Política Nacional de Assistência Social;

II - normatizar as ações e regular a prestação de serviços de natureza pública e privada no campo da assistência social;
III - acompanhar e fiscalizar o processo de certificação das entidades e organizações de assistência social no Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; (Redação dada pela Lei nº 12.101, de 2009)
IV - apreciar relatório anual que conterá a relação de entidades e organizações de assistência social certificadas como beneficentes e encaminhá-lo para conhecimento dos Conselhos de Assistência Social dos Estados, Municípios e do Distrito Federal; (Redação dada pela Lei nº 12.101, de 2009)
V - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de assistência social;
VI - a partir da realização da II Conferência Nacional de Assistência Social em 1997, convocar ordinariamente a cada quatro anos a Conferência Nacional de Assistência Social, que terá a atribuição de avaliar a situação da assistência social e propor diretrizes para o aperfeiçoamento do sistema; (Redação dada pela Lei nº 9.720, de 26.4.1991)
VII - (Vetado.)
VIII - apreciar e aprovar a proposta orçamentária da Assistência Social a ser encaminhada pelo órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social;
IX - aprovar critérios de transferência de recursos para os Estados, Municípios e Distrito Federal, considerando, para tanto, indicadores que informem sua regionalização mais eqüitativa, tais como: população, renda per capita, mortalidade infantil e concentração de renda, além de disciplinar os procedimentos de repasse de recursos para as entidades e organizações de assistência social, sem prejuízo das disposições da Lei de Diretrizes Orçamentárias;
X - acompanhar e avaliar a gestão dos recursos, bem como os ganhos sociais e o desempenho dos programas e projetos aprovados;
XI - estabelecer diretrizes, apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS);
XII - indicar o representante do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) junto ao Conselho Nacional da Seguridade Social;
XIII - elaborar e aprovar seu regimento interno;
XIV - divulgar, no Diário Oficial da União, todas as suas decisões, bem como as contas do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) e os respectivos pareceres emitidos.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 12.101, de 2009)

Art. 19. Compete ao órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social:
I - coordenar e articular as ações no campo da assistência social;
II - propor ao Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) a Política Nacional de Assistência Social, suas normas gerais, bem como os critérios de prioridade e de elegibilidade, além de padrões de qualidade na prestação de benefícios, serviços, programas e projetos;
III - prover recursos para o pagamento dos benefícios de prestação continuada definidos nesta lei;
IV - elaborar e encaminhar a proposta orçamentária da assistência social, em conjunto com as demais da Seguridade Social;
V - propor os critérios de transferência dos recursos de que trata esta lei;
VI - proceder à transferência dos recursos destinados à assistência social, na forma prevista nesta lei;
VII - encaminhar à apreciação do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) relatórios trimestrais e anuais de atividades e de realização financeira dos recursos;
VIII - prestar assessoramento técnico aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às entidades e organizações de assistência social;
IX - formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social;
X - desenvolver estudos e pesquisas para fundamentar as análises de necessidades e formulação de proposições para a área;
XI - coordenar e manter atualizado o sistema de cadastro de entidades e organizações de assistência social, em articulação com os Estados, os Municípios e o Distrito Federal;
XII - articular-se com os órgãos responsáveis pelas políticas de saúde e previdência social, bem como com os demais responsáveis pelas políticas sócio-econômicas setoriais, visando à elevação do patamar mínimo de atendimento às necessidades básicas;
XIII - expedir os atos normativos necessários à gestão do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS);
XIV - elaborar e submeter ao Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) os programas anuais e plurianuais de aplicação dos recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).

CAPÍTULO IV
Dos Benefícios, dos Serviços, dos Programas e dos Projetos de Assistência Social

SEÇÃO I
Do Benefício de Prestação Continuada

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, a família é composta pelo requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)
§ 3º Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo os da assistência médica e da pensão especial de natureza indenizatória. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 5º A condição de acolhimento em instituições de longa permanência não prejudica o direito do idoso ou da pessoa com deficiência ao benefício de prestação continuada. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2o, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 7o Na hipótese de não existirem serviços no município de residência do beneficiário, fica assegurado, na forma prevista em regulamento, o seu encaminhamento ao município mais próximo que contar com tal estrutura. (Incluído pela Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 8º A renda familiar mensal a que se refere o § 3o deverá ser declarada pelo requerente ou seu representante legal, sujeitando-se aos demais procedimentos previstos no regulamento para o deferimento do pedido.(Incluído pela Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 9º A remuneração da pessoa com deficiência na condição de aprendiz não será considerada para fins do cálculo a que se refere o § 3o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 10. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do § 2º deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

Art. 21. O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem. (Vide Lei nº 9.720, de 30.11.1998)

§ 1º O pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no caput, ou em caso de morte do beneficiário.

§ 2º O benefício será cancelado quando se constatar irregularidade na sua concessão ou utilização.

§ 3º O desenvolvimento das capacidades cognitivas, motoras ou educacionais e a realização de atividades não remuneradas de habilitação e reabilitação, entre outras, não constituem motivo de suspensão ou

cessação do benefício da pessoa com deficiência. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 1o Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício. (Incluído pela Lei nº 12.470, de 2011)

SEÇÃO II
Dos Benefícios Eventuais

Art. 22. Entendem-se por benefícios eventuais as provisões suplementares e provisórias que integram organicamente as garantias do Suas e são prestadas aos cidadãos e às famílias em virtude de nascimento, morte, situações de vulnerabilidade temporária e de calamidade pública. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º A concessão e o valor dos benefícios de que trata este artigo serão definidos pelos Estados, Distrito Federal e Municípios e previstos

nas respectivas leis orçamentárias anuais, com base em critérios e prazos definidos pelos respectivos Conselhos de Assistência Social. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º O CNAS, ouvidas as respectivas representações de Estados e Municípios dele participantes, poderá propor, na medida das disponibilidades orçamentárias das 3 (três) esferas de governo, a instituição de benefícios subsidiários no valor de até 25% (vinte e cinco por cento) do salário-mínimo para cada criança de até 6 (seis) anos de idade. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 3º Os benefícios eventuais subsidiários não poderão ser cumulados com aqueles instituídos pelas Leis no 10.954, de 29 de setembro de 2004, e no 10.458, de 14 de maio de 2002. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

SEÇÃO III
Dos Serviços

Art. 23. Entendem-se por serviços socioassistenciais as atividades continuadas que visem à melhoria de vida da população e cujas ações, voltadas para as necessidades básicas, observem os objetivos, princípios e diretrizes estabelecidos nesta Lei. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º O regulamento instituirá os serviços socioassistenciais. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º Na organização dos serviços da assistência social serão criados programas de amparo, entre outros: (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

I - às crianças e adolescentes em situação de risco pessoal e social, em cumprimento ao disposto no art. 227 da Constituição Federal e na Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
II - às pessoas que vivem em situação de rua. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

SEÇÃO IV
Dos Programas de Assistência Social

Art. 24. Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar e melhorar os benefícios e os serviços assistenciais.

§ 1º Os programas de que trata este artigo serão definidos pelos respectivos Conselhos de Assistência Social, obedecidos os objetivos e princípios que regem esta lei, com prioridade para a inserção profissional e social.

§ 2º Os programas voltados para o idoso e a integração da pessoa com deficiência serão devidamente articulados com o benefício de prestação continuada estabelecido no art. 20 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 24-A. Fica instituído o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (Paif), que integra a proteção social básica e consiste na oferta de ações e serviços socioassistenciais de prestação continuada, nos Cras, por meio do trabalho social com famílias em situação de vulnerabilidade social, com o objetivo de prevenir o rompimento dos vínculos familiares e a violência no âmbito de suas relações, garantindo o direito à convivência familiar e comunitária. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Parágrafo único. Regulamento definirá as diretrizes e os procedimentos do Paif. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 24-B. Fica instituído o Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (Paefi), que integra a proteção social especial e consiste no apoio, orientação e acompanhamento a famílias e indivíduos em situação de ameaça ou violação de direitos, articulando os serviços socioassistenciais com as diversas políticas públicas e com órgãos do sistema de garantia de direitos. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Parágrafo único. Regulamento definirá as diretrizes e os procedimentos do Paefi. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

Art. 24-C. Fica instituído o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti), de caráter intersetorial, integrante da Política Nacional de Assistência Social, que, no âmbito do Suas, compreende transferências de renda, trabalho social com famílias e oferta de serviços socioeducativos para crianças e adolescentes que se encontrem em situação de trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 1º O Peti tem abrangência nacional e será desenvolvido de forma articulada pelos entes federados, com a participação da sociedade civil, e tem como objetivo contribuir para a retirada de crianças e adolescentes com idade inferior a 16 (dezesseis) anos em situação de trabalho, ressalvada a condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º As crianças e os adolescentes em situação de trabalho deverão ser identificados e ter os seus dados inseridos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), com a devida identificação das situações de trabalho infantil. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

SEÇÃO V
Dos Projetos de Enfrentamento da Pobreza

Art. 25. Os projetos de enfrentamento da pobreza compreendem a instituição de investimento econômico-social nos grupos populares, buscando subsidiar, financeira e tecnicamente, iniciativas que lhes garantam meios, capacidade produtiva e de gestão para melhoria das condições gerais de subsistência, elevação do padrão da qualidade de vida, a preservação do meio-ambiente e sua organização social.

Art. 26. O incentivo a projetos de enfrentamento da pobreza assentar-se-á em mecanismos de articulação e de participação de diferentes áreas governamentais e em sistema de cooperação entre organismos governamentais, não governamentais e da sociedade civil.

CAPÍTULO V
Do Financiamento da Assistência Social

Art. 27. Fica o Fundo Nacional de Ação Comunitária (Funac), instituído pelo Decreto nº 91.970, de 22 de novembro de 1985, ratificado pelo Decreto Legislativo nº 66, de 18 de dezembro de 1990, transformado no Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).

Art. 28. O financiamento dos benefícios, serviços, programas e projetos estabelecidos nesta lei far-se-á com os recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, das demais contribuições sociais previstas no art. 195 da Constituição Federal, além daqueles que compõem o Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).

§ 1º Cabe ao órgão da Administração Pública responsável pela coordenação da Política de Assistência Social nas 3 (três) esferas de governo gerir o Fundo de Assistência Social, sob orientação e controle dos respectivos Conselhos de Assistência Social. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

§ 2º O Poder Executivo disporá, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de publicação desta lei, sobre o regulamento e funcionamento do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS).



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 17, DE 20 DE JUNHO DE 2011.

Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

O CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CNAS, em reunião ordinária realizada nos dias 14 a 16 de junho de 2011, no uso das competências que lhe são conferidas pelo art. 18 da Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS,

CONSIDERANDO a Resolução CNAS n.º 145, de 15 de outubro de 2004, que aprova a Política Nacional de Assistência Social - PNAS;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS n.º 130, de 15 de julho de 2005, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS n.º 269, de 13 de dezembro de 2006, que aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOBRH/SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS nº 172, de 2007, que recomenda a instituição de Mesa de Negociação, conforme estabelecido na NOB-RH/SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS nº 210, de 2007, que aprova as metas nacionais do Plano Decenal de Assistência Social;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS n.º 109, de 11 de novembro de 2009, que aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais;

CONSIDERANDO a Resolução da Comissão Intergestores Tripartite - CIT nº 07, de 2009, que dispõe sobre a implantação nacional do Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda no âmbito do SUAS;

CONSIDERANDO a deliberação da VII Conferência Nacional de Assistência Social de "Construir um amplo debate para definição dos trabalhadores da Assistência Social";

CONSIDERANDO a meta prevista no Plano Decenal de Assistência Social, de "Contribuir com o estabelecimento da política de recursos humanos do SUAS que garanta a definição da composição de equipes multiprofissionais, formação, perfil, habilidades, qualificação, entre outras";

CONSIDERANDO o DECRETO nº 7.334, de 19 de outubro de 2010, institui o Censo do Sistema Único de Assistência Social - Censo SUAS; e

CONSIDERANDO o processo democrático e participativo de debate realizado com os trabalhadores da Assistência Social nos cinco Encontros Regionais, no primeiro Encontro Nacional, coordenado pelo Conselho Nacional de Assistência Social e, a realização de oficinas.

RESOLVE:

Art. 1º Ratificar a equipe de referência, no que tange às categorias profissionais de nível superior, definida pela Norma Operacional Bá-

sica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovada por meio da Resolução nº269, de 13 de dezembro de 2006, do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS.

Parágrafo Único. Compõem obrigatoriamente as equipes de referência:
I - da Proteção Social Básica:
Assistente Social;
Psicólogo.

II - da Proteção Social Especial de Média Complexidade :
Assistente Social;
Psicólogo;
Advogado.

III - da Proteção Social Especial de Alta Complexidade:
Assistente Social;
Psicólogo.

Art. 2º Em atendimento às requisições específicas dos serviços sociassistenciais, as categorias profissionais de nível superior reconhecidas por esta Resolução poderão integrar as equipes de referência, observando as exigências do art. 1º desta Resolução.

§1º Essas categorias profissionais de nível superior poderão integrar as equipes de referência considerando a necessidade de estruturação e composição, a partir das especificidades e particularidades locais e regionais, do território e das necessidades dos usuários, com a finalidade de aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais.

§2º Entende-se por categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços aquelas que possuem formação e habilidades para o desenvolvimento de atividades específicas e/ou de assessoria à equipe técnica de referência.

§3º São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender as especificidades dos serviços socioassistenciais:
Antropólogo;
Economista Doméstico;

Pedagogo;
Sociólogo;
Terapeuta ocupacional; e
Musicoterapeuta.
Art. 3º São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS:
Assistente Social
Psicólogo
Advogado
Administrador
Antropólogo
Contador
Economista
Economista Doméstico
Pedagogo
Sociólogo
Terapeuta ocupacional

Art. 4º Os profissionais de nível superior que integram as equipes de referência e gestão do SUAS deverão possuir:
I - Diploma de curso de graduação emitido por instituição de ensino superior devidamente credenciada pelo Ministério da Educação – MEC;
II – Registro profissional no respectivo Conselho Regional, quando houver.

Art. 5º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS EDUARDO FERRARI
Presidente do CNAS



MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO N.º 172, 20 DE SETEMBRO DE 2007.

Recomenda a instituição de Mesa de Negociação na forma estabelecida na Norma Operacional de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social/NOB-RH/SUAS.

O Plenário do CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS), em reunião ordinária realizada nos dias 18, 19 e 20 de setembro de 2007, no uso da competência que lhe conferem os incisos VIII e XIV do artigo 18° da Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e

considerando o disposto na Resolução n.° 269, de 13 de dezembro de 2006, que aprovou a NOB-RH/SUAS;

considerando o estabelecido no item IX.1 – Das responsabilidades e atribuições do gestor federal – da Resolução n.º 01, de 25 de janeiro de 2007;

RESOLVE:

Art. 1º – Recomendar ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome/MDS a instituição, até fevereiro de 2008, da Mesa de Negociação da NOB-RH/SUAS, na forma do item 15, IX.1 da Resolução nº 01 de 25/01/2007.

Parágrafo Único – A Mesa de Negociação da NOB-RH/SUAS, por recomendação do CNAS será composta por 24 (vinte e quatro) membros e respectivos suplentes, sendo distribuídos paritariamente da seguinte forma:

I. 12 representantes entre gestores e prestadores de serviços
II. 12 representantes dos trabalhadores do setor público e privado

Art. 2º – Recomendar ainda os seguintes temas, prioritários, a serem pautados pela Mesa de Negociação NOB-RH/SUAS:

I. Plano de Cargos e Carreira da Assistência Social do SUAS
II. Formação e qualificação profissional
III. Jornada de trabalho no SUAS
IV. Saúde do trabalhador da Assistência Social
V. Periculosidade e insalubridade do trabalho na Assistência Social
VI. Precarização do trabalho, formas de contratação e ingresso no setor público
VII. Acompanhamento da gestão na Política de Assistência Social
VIII. Instalação de Mesas de Negociações no âmbito estadual, municpal e do Distrito Federal, na forma estabelecida pela NOB-RH/SUAS

Art. 3º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Silvio Iung
Presidente do CNAS

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 27, DE 19 DE SETEMBRO DE 2011

Caracteriza as ações de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da Assistência Social.

O CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CNAS, em reunião ordinária realizada nos dias 13 a 15 de setembro de 2011, no uso das competências que lhe são conferidas pelo art. 18 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, e

Considerando o resultado do Grupo de Trabalho do Conselho Nacional de Assistência Social, instituído pela Resolução CNAS nº 38, de 11 de novembro de 2010, para discutir parâmetros de caracterização de entidades de assessoramento e de defesa e garantia de direitos;

Considerando o disposto no art. 3º da LOAS, que define entidades e organizações de assistência social que atuam no atendimento, assessoramento e defesa e garantia de direitos;

Considerando o disposto no Decreto nº 6.308, de 14 de dezembro de 2007, que dispõe sobre as entidades e organizações de assistência social de que trata o art. 3º da LOAS;

Considerando o disposto na Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004, que aprova a Política Nacional de Assistência Social - PNAS;
Considerando o disposto na Resolução CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS;

Considerando o disposto na Resolução CNAS nº 191, de 10 de novembro de 2005, que institui orientação para regulamentação do art. 3º da LOAS, acerca das entidades e organizações de assistência social, mediante a indicação das suas características essenciais;

Considerando o disposto na Resolução CNAS nº 16, de 5 de maio de 2010, que define os parâmetros nacionais para a inscrição das entidades e organizações de assistência social, bem como dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais nos Conselhos de Assistência Social dos Municípios e do Distrito Federal;

Considerando o Decálogo dos Direitos Socioassistenciais como o documento orientador da política de Assistência Social;

Considerando o processo de Consulta Pública realizado no período de 20 de maio a 30 de junho de 2011, coordenado pelo CNAS;

Considerando a realização da Oficina de Discussão sobre a Caracterização das Ações de Assessoramento e de Defesa e Garantia de Direitos, em 9 de agosto de 2011, para ampliar o debate e a participação da sociedade, dada a importância e a diversidade das ações realizadas no país;

Considerando o reconhecimento da primazia das entidades não governamentais no campo do assessoramento e da defesa e garantia de direitos, na forma dos §§ 2º e 3º do art. 3º da LOAS;

Considerando que as organizações gozam de autonomia e possuem liberdade de organização para o fortalecimento da democracia;

Considerando que dada a natureza das atividades de assessoramento e de defesa e garantia de direitos, é mais adequado caracterizá-las do que tipificá-las;

Considerando a necessidade de estabelecer conceitos e parâmetros para o reconhecimento e a pertinência das atividades de assessora-

mento e de defesa e garantia de direitos, no campo socioassistencial;

Considerando que as ofertas de assessoramento e de defesa e garantia de direitos devem estar voltadas para a aquisição de conhecimentos, habilidades e desenvolvimento de potencialidades que contribuam para o alcance da autonomia pessoal e social dos usuários da assistência social e facilitem a sua convivência familiar e comunitária;

Considerando que os serviços, programas, projetos e benefícios compreendidos no campo do atendimento devem buscar a articulação com as atividades de defesa e garantia de direitos, para sua qualificação ética e política no âmbito da política de Assistência Social;

RESOLVE:

Art. 1º Caracterizar as atividades de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da Assistência Social, na forma da matriz anexa.

Art. 2º As atividades de assessoramento e de defesa e garantia de direitos compõem o conjunto das ofertas e atenções da política pública de assistência social articuladas à rede Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) - 3/8 socioassistencial, por possibilitarem a abertura de espaços e oportunidades para o exercício da cidadania ativa, no campo socioassistencial, a criação de espaços para a defesa dos direitos sociassistenciais, bem como o fortalecimento da organização, autonomia e protagonismo do usuário.

Parágrafo único. A dimensão ética e política da defesa de direitos perpassa todas as ofertas e atenções da política pública de assistência social, sem prejuízo daquelas atividades, iniciativas ou organizações constituídas especificamente para esse fim.

Art. 3º Os incisos II e III do art. 2º da Resolução nº 16, de 5 de maio de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º
II - de assessoramento: aquelas que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços e executam programas ou projetos voltados prioritariamente para o fortalecimento dos movimentos sociais e das organizações de usuários, formação e capacitação de lideranças, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos da Lei nº 8.742, de 1993, e respeitadas as deliberações do CNAS.
a) Revogada.
b) Revogada.
c) Revogada.

III - de defesa e garantia de direitos: aquelas que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços e executam programas ou projetos voltados prioritariamente para a defesa e efetivação dos direitos socioassistenciais, construção de novos direitos, promoção da cidadania, enfrentamento das desigualdades sociais, articulação com órgãos públicos de defesa de direitos, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos da Lei nº 8.742, de 1993, e respeitadas as deliberações do CNAS.
a) Revogada.
b) Revogada.
c) Revogada.

Art. 4º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS EDUARDO FERRARI
Presidente do CNAS

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME
CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

RESOLUÇÃO Nº 32, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2011.

Estabelece percentual dos recursos do SUAS, cofinanciados pelo governo federal, que poderão ser gastos no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência, de acordo com o art. 6º-E da Lei nº 8.742/1993, inserido pela Lei 12.435/2011.

Considerando a Lei nº 8.742/1993 (LOAS) que dispõe sobre a Organização da Assistência Social e prevê o cofinanciamento dos serviços socioassiatenciais;

Considerando a Lei nº 12.435/2011 que inseriu o art. 6º-E no texto da LOAS, no qual prevê a possibilidade de aplicação dos recursos do cofinancimento do SUAS destinados a execução das ações continuadas de assistência social no pagamento dos profissionais que integram as equipes de referência, cujo percentual será apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e aprovado pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS);

Considerando a Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004, que aprova a Política Nacional de Assistência Social-PNAS, a qual institui o SUAS;

Considerando a Resolução CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social - NOB/SUAS;

Considerando a Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, Norma Operacional Básica NOB-RH, que prevê a constituição das equipes de referências para cada nível de proteção e que preceitua que "são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários";

Considerando a Resolução CNAS nº 210/2007, a qual aprovou as metas nacionais do Plano Decenal de Assistência Social e previu como meta até 2015 a adequação das unidades de proteção social básica e especial, no tocante às equipes de profissionais de referência em conformidade com a NOB-RH;

Considerando a Resolução CNAS nº 109, de 11 de novembro de 2009, que aprova a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais;

Considerando a Resolução CNAS nº 105, de 3 de dezembro de 2009, que publicou as deliberações aprovadas na VII Conferência Nacional de Assistência Social;

Considerando a Resolução CIT nº 5, de 3 de maio de 2010, que institui, de forma pactuada, as metas de desenvolvimento dos CRAS por períodos anuais, visando sua gradativa adaptação aos padrões normativos estabelecidos pelo SUAS, com início em 2008 e término em 2013.

RESOLVE:

Art. 1º Os Estados, Distrito Federal e Municípios poderão utilizar até 60% (sessenta por cento) dos recursos oriundos do Fundo Nacional de Assistência Social, destinados a execução das ações continuadas de assistência social, no pagamento dos profissionais que integrarem as equipes de referência do SUAS, conforme art. 6º-E da Lei 8.742/1993.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Carlos Eduardo Ferrari
Presidente do Conselho Nacional de Assistência Social









Ministério do
Desenvolvimento Social
e Combate à Fome
