



MINISTÉRIO DE 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
Coordenação Geral de Regulação da Gestão do SUAS
Edifício Ômega, SEPN W3, Bloco B, 2º andar, Sala 229 - CEP: 70.770-502 - Brasília, DF
Fone: (61) 3433-8774/8772 Fax: (61) 3433- 8773

Nota Técnica 33 CGIAP-RH\DGSUAS\SNAS\MDS

Brasília, 29 de agosto de 2011.

Interessado: Departamento de Proteção Social Especial – DPSE

Assunto: Orientações sobre os Recursos Humanos para os Centros de Referência Especializados de Assistência Social – CREAS

1. Em atenção à solicitação para manifestação sobre o assunto em epígrafe, a Coordenação-Geral, responsável pela Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS – CGIAP-RH/SUAS, do Departamento de Gestão do Sistema Único da Assistência Social (DGSUAS), apresenta Nota Técnica sobre o assunto;
2. A composição das equipes de referência no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) está fundamentada em um conjunto de normativas e regulações que embasam o escopo de competências e responsabilidades da política pública de Assistência Social e, conseqüentemente, da gestão, unidades e dos serviços da rede socioassistencial.
3. Nesse sentido, os parâmetros que orientam a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS tem como base a concepção da Política de Assistência Social contida na Constituição Federal (CF/1988), na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS/1993), alterada pela Lei nº 12.435, de 6 julho de 2011, na Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004), na Norma Operacional Básica do SUAS (NOB SUAS/2005), estando particularmente expressos na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e na Resolução do CNAS nº 17 de 20 de junho de 2011, que ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão.
4. Conforme prescrito na PNAS (2004) e ratificado na NOB-RH/SUAS (2006), a Política de Recursos Humanos é um dos eixos estruturantes do Sistema, tendo em vista que, de acordo com o exposto nessa norma,

(...) para a implementação do SUAS, e para se alcançar os objetivos previstos na PNAS/2004, 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. (NOB-RH. 2006, p. 15)

5. Previstos no Artigo 23 da LOAS, os serviços socioassistenciais configuram-se como atividades continuadas que visam à concretização, no contexto brasileiro, das competências da política de assistência social e das seguranças por ela afiançadas. Ao instituir as equipes de referência, a NOB-RH/SUAS reafirma a concepção que a proteção social se materializa com a oferta de serviços socioassistenciais de caráter planejado e continuado, visando efetivar direitos sociais. Ainda de acordo com esta norma,

“as 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” (NOB-RH. 2006, p. 19).

6. Ao estabelecer as equipes de referência para unidades de oferta de serviços socioassistenciais, a NOB-RH (2006) especifica equipes para a oferta de serviços de Proteção Social Básica (PSB) nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e, igualmente, para a oferta de serviços de Proteção Social Especial (PSE) nos Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) e em unidades da PSE de Alta Complexidade.
7. Em relação à equipe de referência para a oferta de serviços pelos CREAS, os parâmetros dispostos na NOB-RH/SUAS consideraram a capacidade de atendimento das unidades e nível de gestão dos municípios, além da oferta de serviços regionalizados.
8. A partir dos parâmetros mencionados, a equipe de referência dos CREAS, na NOB-RH, conta com uma composição definida, incluindo profissionais de nível médio e profissionais de nível superior de formações específicas (Serviço Social, Psicologia, Direito), tendo em vista as especificidades do atendimento realizado nesta unidade de referência e, ainda, as implicações éticas e técnicas destas categorias profissionais.
9. Nesse contexto, é importante destacar que, a NOB-RH/SUAS, ao indicar a capacidade de atendimento para a composição e dimensionamento das equipes de referência do CREAS, já considerava que a demanda de cada território pode variar e exigir capacidades de atendimento diferenciadas, para cada Unidade, em conformidade com a realidade.
10. A capacidade de atendimento nos CREAS foi definida pela Portaria MDS nº 843, de 28 de dezembro de 2010 e pela Resolução CNAS nº 17, de 20 de junho de 2011.
11. Como eixo estruturante do SUAS, a territorialização, dentre outros aspectos, pressupõe a observância das características e especificidades dos diferentes territórios brasileiros para que a ação pública possa ser democraticamente construída e territorialmente adequada. Em consonância com o eixo da territorialização, a PNAS apontou a dinâmica populacional como um importante indicador para a política de assistência social.
12. No que diz respeito à dinâmica populacional, cabe destacar que a Política Nacional de Assistência Social considerou, na caracterização dos municípios brasileiros, a presença de:
 - ✓ Municípios de Pequeno Porte I – aquele com população inferior ou igual a 20.000 habitantes
 - ✓ Municípios de Pequeno Porte II – aquele com população superior a 20.000 e inferior ou igual a 50.000 habitantes.

- ✓ Municípios de Médio Porte – aquele com população superior a 50.000 e inferior ou igual a 100.000 habitantes.
 - ✓ Municípios de Grande Porte – aquele com população superior a 100.000 e inferior ou igual a 900.000 habitantes.
 - ✓ Metrôpoles – municípios com população superior a 900.000 habitantes.
13. É com base na dinâmica populacional, que a equipe de referência foi normatizada pela NOB-RH/SUAS. Todavia, o gestor municipal poderá ampliar a equipe do CREAS com base no planejamento, com previsão de profissionais a serem acrescido e perfil necessário conforme Resolução do CNAS nº. 17/2011, para atender as necessidades e especificidades da gestão e dos serviços socioassistenciais, desde que atendendo o prescrito na NOB-RH/SUAS, conforme Quadro I.

Quadro 1: Parâmetros para composição das equipes de referência do CREAS – NOB-RH/SUAS/2006)

Nível de Gestão	Capacidade de Atendimento	Equipe de Referência
Gestão inicial, básica	No mínimo 50 pessoas/indivíduos (* Municípios de Pequeno Porte I e II e Médio Porte)	1 coordenador 1 assistente Social 1 psicólogo 1 advogado 2 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários) 1 auxiliar administrativo
Gestão plena e Estados com Serviços Regionais	No mínimo 80 pessoas/indivíduos (* Municípios de Grande Porte, Médio Porte, DF e CREAS Regional)	1 coordenador 2 assistentes Sociais 2 psicólogos 1 advogado 4 profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuários) 2 auxiliares administrativos

* Portaria MDS nº 843, de 28 de dezembro de 2010

14. A NOB-RH/SUAS determina que a equipe de referência do CREAS seja composta por servidores efetivos, ou seja, aqueles servidores que ingressaram nos cargos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme previsão constitucional, em virtude da função pública que exercem nos territórios. A equipe de referência compõe, portanto, o conjunto de agentes públicos do Estado que materializa o direito socioassistencial por meio da ação planejada, qualificada e continuada. O coordenador do CREAS é a referência estatal no território, com atribuições e responsabilidades para fazer a gestão do equipamento.
15. As normativas no âmbito do SUAS, acima mencionadas, reafirmam que a contratação de recursos humanos deve se orientar pelas normas da Administração Pública, previstas na Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu Art. 37, incisos de I à IX. O inciso II prevê a realização de concurso público e o inciso IX, a contratação por determinado período, para cobrir necessidades temporárias de excepcional interesse público. No § 2º indica que “a não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei”:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

16. O mencionado inciso IX do Art. 37 da Constituição Federal estabelece a exceção pela qual pode haver contratação por prazo determinado, mas, para tanto, exige que se encontrem presentes dois requisitos: a) a previsão expressa em lei; e, b) a real existência de "necessidade temporária de excepcional interesse público". Observado esses requisitos, o município deve tomar todas as medidas legais cabíveis para a publicação de edital de seleção pública simplificada para contratação por tempo determinado.
17. Em relação aos recursos para pagamento de servidores efetivos do SUAS, o artigo 6 – E, da Lei 12.435/2011, estabelece que "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 Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS". Prevê, ainda, no seu parágrafo único, que "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".


Rosário Ferreira

Assessora Técnica

De acordo. Submeto à apreciação da Diretora do Departamento de Gestão do SUAS, para as providências cabíveis.



José Crus

Coordenador-Geral



Cláudia Carolina de Sá

Coordenadora-Geral

De acordo


Simone Aparecida Albuquerque

Diretora do Departamento de Gestão do SUAS