

## TEXTO 03

### A EXECUÇÃO FINANCEIRA DOS RECURSOS REPASSADOS VIA FUNDOS DE ASSISTÊNCIA SOCIAL<sup>1</sup>

#### MÓDULO 3: Profissionais que compõem os trabalhadores do SUAS, as equipes de referência e as despesas com pagamento de pessoal.

No caderno de orientações sobre despesas com pessoal publicado pelo MDS fica claro o destaque dado sobre não ser possível operar um Sistema como o SUAS, com sua complexidade, sem quadros de pessoal efetivos e qualificados para o exercício de suas responsabilidades. Fortes investimentos em recursos humanos tornam-se absolutamente necessários para garantir o aprimoramento da gestão e a qualidade das ofertas do SUAS.

Esta configuração imputa à Gestão do Trabalho do SUAS funções estratégicas e fundamentais, ao impulsionar um processo de valorização dos trabalhadores, que implica, dentre outros, garantir condições digna de trabalho superando a precarização em suas diferentes nuances nas transformações do mundo do trabalho. E aqui é fundamental fazer referência sobre a ausência de gestões do trabalho nas Secretarias Municipais da Assistência Social em todo Estado, configurando-se um movimento tímido e fragilizado que acarreta repercuções sérias acerca da qualidade de trabalho ofertada ao trabalhador do SUAS e, mais ainda, sua desvalorização pelos vínculos empregatícios fragilizados, dependentes de indicações políticas partidárias que tornam esses profissionais reféns diante de práticas impostas totalmente questionáveis sob a ótica da ética, da moral, dos princípios e diretrizes do SUAS, bem como, da Democracia.

Esses profissionais são chamados para atender as demandas provenientes dos serviços de Proteção Social do SUAS, seus programas e benefícios. Para isso, são compostas equipes

---

<sup>1</sup> O referido texto foi elaborado a partir das legislações que envolvem as temáticas de orçamento e financiamento dos recursos públicos do SUAS, bem como o livro do Caderno de Orientações técnicas sobre os gastos no pagamento dos profissionais das equipes de referência do SUAS, acrescido de outras publicações apresentadas nas referências.



de referência estabelecidas a partir da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, instituída pela Resolução do CNAS nº 269 de 13 de dezembro de 2006, p. 25 que defende tais equipes como:

(...) 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 conta o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

A concepção de Equipes de Referência no SUAS parte do reconhecimento de dois aspectos fundamentais: o caráter público da Assistência Social e o trabalho social como fundamental, sendo o profissional o seu principal recurso.

Ainda de acordo com a NOB-RH/SUAS, as equipes de profissionais dos SUAS:

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. (NOB-RH/SUAS: anotada e comentada, p. 26)

Porém, esse acolhimento rebate na precariedade das equipes de referência facilmente encontradas e identificadas atualmente e possui uma relação direta que reflete na cultura do voluntariado, nos vínculos trabalhistas frágeis que não garantem os direitos do trabalhador e dos usuários e suas famílias, como também, na falta de ações de formação e capacitação e, consequentemente, na descontinuidade das ações que são fundamentais na superação das vulnerabilidades e riscos sociais, por isso não podem deixar de serem ofertadas.

E para isso é crucial, também, que as equipes de referência sejam compostas de acordo com as orientações técnicas e resoluções publicadas sobre o assunto e que alguns municípios insistem em não cumprir e acabam sofrendo sanções no repasse do recurso de um dos blocos de financiamento do SUAS que possui relação direta com essa questão.



## ANALISANDO AS RESOLUÇÕES DOS TRABALHADORES DO SUAS DE NÍVEL MÉDIO E SUPERIOR

A complexificação do Sistema exige o conhecimento sobre quais saberes e práticas profissionais são necessárias para que seus objetivos sejam cumpridos. As Resoluções do CNAS nº 17, de 20 de junho de 2011, e nº 09, de 15 de abril de 2014, são resultado do esforço coletivo em mapear essas competências e em delinear as especificidades e atribuições da Assistência Social, materializada por profissionais, complementando e avançando sobre o disposto na NOB-RH/SUAS.

Dessa forma, ambas as resoluções tratam do reconhecimento dos profissionais que compõem o SUAS e que contribuem, através do conjunto de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, das competências profissionais próprias a cada área atuando de forma integrada com as demais, para o alcance dos objetivos e resultados esperados.

A Resolução CNAS nº 17/2011 ratifica as categorias profissionais com ensino superior completo, que devem compor obrigatoriamente as equipes de referência, estabelecidas na NOB-RH/SUAS, e reconhece outras categorias profissionais, do mesmo nível de escolaridade, para atender às especificidades e particularidades dos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda e, ainda, reconhece as categorias profissionais para atender às funções de gestão do SUAS. São elas:

- Antropólogo;
- Economista Doméstico;
- Pedagogo;
- Sociólogo;
- Terapeuta Ocupacional;
- Musicoterapeuta;
- Assistente Social;
- Psicólogo;
- Advogado;
- Contador;

- Economista;
- Administrador.

Já Resolução CNAS nº 09 de 2014, trata dos profissionais com ensino médio e fundamental completos do SUAS. Ratifica as ocupações dessas escolaridades já estabelecidas na NOB-RH/SUAS e reconhece outras ocupações e áreas de ocupações com ensino médio e fundamental completos, para o apoio às especificidades dos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda, em seu provimento, para o apoio às funções de gestão e para o apoio operacional do Sistema. São elas:

- Educador Social;
- Orientador Social;
- Cuidador Social.

Ainda para o cumprimento dessas funções, reconhece como ocupação profissional com ensino fundamental completo:

- Auxiliar de Cuidador Social.

Em relação ao apoio às funções de Gestão e Controle Social do SUAS, a Resolução CNAS nº 09/2014 não define as nomenclaturas das ocupações. Estabelece áreas de ocupações que correspondem às funções e, ainda elenca as atribuições que o profissional deve cumprir em cada uma dessas áreas. Dessa forma, as áreas de ocupações profissionais com ensino médio completo do SUAS devem corresponder às seguintes funções:

- Funções Administrativas;
- Funções de gestão financeira e orçamentária;
- Funções de gestão da informação, monitoramento, avaliação, vigilância socioassistencial, de benefícios, transferência de renda e CadÚnico.

A Resolução também trata do reconhecimento das áreas de ocupações de ensino fundamental completo que desempenham as funções de apoio operacional ao funcionamento

da gestão, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, correspondendo às seguintes funções:

- Funções de limpeza;
- Funções de lavanderia;
- Funções de cozinha;
- Funções de copeiragem;
- Funções de transporte, nas modalidades terrestre e fluvial/marítima;
- Funções de segurança.

Percebe-se que as duas resoluções incorporam profissionais na categoria de trabalhador do SUAS que anteriormente se quer imaginávamos atuando especificamente na Assistência Social. Isso é um ganho significativo para a política de Assistência Social que fortalece sua atuação multiprofissional de produzir proteção social, amplia a ótica de atuação do SUAS para além dos profissionais de Serviço Social e Psicologia, onde alguns insistem em manter um discurso como detentor do conhecimento pleno sobre a Assistência Social, transformando-a numa espécie de propriedade exclusiva e por isso estão acima de todas as outras categorias profissionais. É preciso acabar com isso definitivamente porque cada vez mais temos pedagogos, advogados, sociólogos, dentre outros assumindo coordenação de serviços continuados na Assistência Social, por exemplo.

Além disso, faz-se necessário fortalecer um debate acerca da quantidade de profissionais por categoria orientado pela NOBSUAS/RH para compor as equipes de referências nos serviços. Cada vez mais é percebido profissionais sobrecarregados de demandas na execução do PAIF e PAEFI, por exemplo, fragilizando a qualidade dos atendimentos, acompanhamentos e demais atividades realizadas. E essa realidade piora quando nos referimos aos municípios de pequeno porte I e II diante da abrangência de cobertura que é preciso acolher em todo território, seja na zona urbana, quanto na rural – um dos nossos maiores desafios. É preciso fortalecer essa pauta junto à CIB para que seja provocado à CIT a fim de reverem esse quantitativo.

E essa situação se torna ainda mais alarmante quando associamos à valorização das categorias profissionais e nos deparamos com trabalhadores do SUAS recebendo como valor



de remuneração o mesmo repassado há mais de 10 anos atrás se aproximando, atualmente, do valor referente a 1 (um) salário mínimo. Quais as repercussões disso tudo? Profissionais adoecidos, sendo inseridos como usuários do próprio Sistema que atendem e acompanham outros/as usuários e suas famílias, correndo riscos e prejudicando a eficácia, eficiência e efetividade dos serviços assumindo outros vínculos na região que atuam em troca de salários maiores para conseguirem ter o mínimo de dignidade na vida.

Como está esse debate em seu município? Com sua equipe no serviço que atuam? A vigilância tem buscado estratégias para quantificar esses dados? Os profissionais estão produzindo ciência com publicações de artigos apresentando esses desafios e dificuldades nas diversas regiões do Estado de Pernambuco? Qual o nosso papel e compromisso para provocar mudanças nesse cenário?

## O PAGAMENTO COM DESPESAS DE PESSOAL

Antes de tratar propriamente sobre as regras que norteiam as despesas com os profissionais do SUAS é importante fazer um paralelo com a NOB SUAS 2012 ao provocar um avanço significativo quando reforça a necessidade de organização e estruturação da Gestão do Trabalho no SUAS, evidenciando-a como área essencial à efetiva profissionalização do Sistema, estabelecendo as responsabilidades dos entes federados, entre elas a de assegurar recursos financeiros para seu cumprimento.

Esta normativa define os eixos da Gestão do Trabalho e suas ações, que por sua vez, tem uma relação direta com a valorização do trabalhador do SUAS na perspectiva da despecarização da relação e das condições de trabalho, estabelece, dentre outras:

- A realização do concurso público;
- A instituição de avaliação de desempenho;
- A instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
- A adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
- A instituição de Mesas de Negociação;

- A instituição de planos de cargos, carreiras e salários;
- A garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
- A instituição de observatórios de práticas profissionais.

O segundo eixo trata da estruturação do processo de trabalho institucional e compreende as seguintes ações, dentre outras:

- Desenhos organizacionais;
- Processos de negociação do trabalho;
- Sistemas de informação;
- Supervisão técnica.

E nessa conjuntura de desprecarização, o MDS começa a executar uma série de medidas para facilitar e flexibilizar a utilização dos recursos repassados pelo FNAS aos entes federados. Contudo, é preciso tomar cuidado com algumas observações importantes, principalmente no tocante à utilização adequada desses recursos com pessoal. A letra da lei 8.742/93 por meio do seu “artigo 6º E” trata sobre o pagamento de profissionais que integram as equipes de referência, conforme observado, a seguir:

## ATENÇÃO!

**Com os recursos repassados pelo Fundo Estadual da Assistência Social (FEAS/PE) é possível custear despesas com todos os serviços na modalidade “CUSTEIO” que segue a lógica de manutenção dos serviços e dentre eles autoriza o pagamento com pessoal, mas possuem outra forma de prestação de contas que funciona quadrimestral e não necessariamente seguem as mesmas regras dos recursos repassados pelo FNAS.**

Em 2011, com a alteração da Lei nº 8.742/1993 pela Lei nº 12.435/2011 passou-se a ser permitido que os municípios, estados e Distrito Federal realizem **o pagamento de profissionais concursados que integrem as equipes de referência com os recursos provenientes do Fundo Nacional de Assistência Social – FNAS**, por meio dos repasses regulares e automáticos operados fundo a fundo.

Lei nº 8.742 de 1993

**Artigo 6º-E<sup>1</sup>.** 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.

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.

FONTE: Google Imagens

Percebiam que o artigo 6ºE vincula a utilização do recurso aos trabalhadores que compõem as equipes de referência dos serviços continuados, que por sua vez, são as atividades continuadas socioassistenciais que visam à melhoria de vida da população e cujas ações, voltadas para as necessidades básicas, observem os objetivos, princípios e diretrizes estabelecidos em lei (LOAS, Lei 8.742/1993).

Os recursos do cofinanciamento federal de que trata o Artigo 6º-E da LOAS podem ser utilizados para o pagamento dos profissionais das equipes de referência responsáveis pela gestão e oferta dos serviços socioassistenciais, que, por seu caráter público e de continuidade, devem ser efetivados por SERVIDORES PÚBLICOS, conforme estabelecido pela NOB-RH/SUAS.

Dessa forma, faz-se necessário compreendermos o entendimento sobre o conceito de servidor público para ajudar e até facilitar a execução dos recursos com esses profissionais. E sobre isso, o Caderno de Orientações técnicas sobre os gastos no pagamento dos profissionais das equipes de referência do SUAS produzido pelo MDS sinaliza antes de mais nada que a gestão da Assistência Social no município deve tomar as providências necessárias para os

cargos estarem criados em lei e preenchidos através de concurso público, conforme estabelecido os termos do art. 37, inciso II, da CF/88<sup>2</sup>.

O mesmo documento apresenta uma divisão acerca do conceito de servidores públicos, que abrange:

- *Servidores Públicos Estatutários*: São aqueles cuja relação jurídica de trabalho é disciplinada por leis específicas, denominadas estatutos. Existem estatutos funcionais federal, estadual, distrital e municipal, cada um deles autônomo em relação aos demais, respeitando a autonomia dos entes federativos.
- *Servidores Públicos Trabalhistas – Celetistas*: São aqueles regidos pelas regras disciplinadoras constantes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Frise-se, ainda, que esses servidores estão submetidos a todos os preceitos constitucionais referentes à investidura, acumulação de cargos, vencimentos e determinadas garantias e obrigações previstas no Capítulo VII de nossa Carta Magna. Sendo assim, os Estados, DF e Municípios não podem alterar suas garantias trabalhistas, pois somente a União detém a competência para legislar sobre Direito do Trabalho, conforme versa o artigo 22, I, da CF. O vínculo laboral tem natureza contratual e se formaliza pela celebração de um contrato por prazo indeterminado.
- *Cargo em Comissão*: A CF/88, no inciso V, do art. 37, ressalva a possibilidade de criação de funções de confiança e cargos em comissão, destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, e “declarados em lei de livre nomeação e exoneração”. Ainda, deve-se prever percentual de cargos em comissão a serem designados a servidores que ocupam cargos efetivos.

---

<sup>2</sup> 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; [...].



Com isso, é desmistificado o entendimento de servidores públicos serem apenas àqueles/as concursados em caráter efetivo e, consequentemente, esclarece de fato quem são os profissionais que podemos executar as despesas com os recursos tendo o cuidado com as separações dos blocos de financiamento.

Ainda no contexto da desprecarização, a NOB-RH/SUAS dispõe ainda que os concursos públicos devem ser planejados conforme o “Quadro de Necessidades” e o “Plano de Ingresso de Trabalhadores e de Substituição dos Trabalhadores Terceirizados”. A existência de uma carreira específica para o SUAS em cada ente federativo, com a constituição de Planos de Cargos, Carreiras e Salários, pode garantir que o recurso destinado à política de Assistência Social seja de fato utilizado para esta finalidade.

Ressalta-se, ainda, que o provimento dos cargos de servidor público na Administração Pública destina-se ao desenvolvimento das atividades fins do Poder Público, não sendo indicada a terceirização dessas atividades.

Para o aprofundamento sobre as formas de recrutamento e seleção de profissionais no SUAS, recomendamos leitura do livro Orientações para Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Sistema Único da Assistência Social, MDS, 2011, disponível no Link<sup>3</sup>.

Ainda no contexto de servidores públicos, existe muita dúvida com relação à contratação temporária. É preciso tomar muito cuidado para alguns detalhes pois segundo o MDS são considerados agrupamento excepcional dentro da categoria geral de servidores públicos. A previsão dessa categoria especial de servidores está contemplada no art. 37, IX, da Constituição Federal, que admite a sua contratação **por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público**. A partir dessa prerrogativa será que a contratação de profissionais nos serviços continuados da Assistência Social nessa modalidade, a excepcionalidade disposta no artigo continua vigorando?

Além disso, a legislação é clara quanto a forma de contratação que deve ocorrer mediante previsão legal e **aprovação em Processo Seletivo Simplificado**. É sabido que muitos dos trabalhadores do SUAS estão atuando nos serviços com vínculo empregatício diferente

---

<sup>3</sup> [http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/publicacao\\_eletronica/muse/cursoscapacitasuas/assets/livro-orientacoes-suas.pdf](http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/publicacao_eletronica/muse/cursoscapacitasuas/assets/livro-orientacoes-suas.pdf)

das orientações técnicas e jurídicas. Assim, preciso chamar atenção para esses cenários serem bastante cobrados pelos órgãos de controle social, dentre eles, o Tribunal de Contas.

É considerada exceção os profissionais que possuem cargos comissionados e os prestadores de serviço por meio de processo licitatório. Assim, o ideal é que a gestão municipal da Assistência Social realize imediatamente um processo seletivo simplificado para todos os cargos/funções necessárias (mesmo que no edital indique vagas para cadastro de reserva) e ao final do processo existirá um banco de dados selecionado respeitando princípios como a isonomia, transparéncia e publicidade, podendo serem convocados a partir das necessidades surgidas ao longo do exercício.

Mas voltamos a ressaltar que esse procedimento é indicado apenas para os cargos/funções temporárias, ou seja, os serviços continuados de Proteção Social Básica e Especial não estão incluídos e devem possuir vínculo efetivo, como informado anteriormente.

### **Mas quando é possível a contratação temporária, mediante previsão legal e processo seletivo simplificado?**

Nas hipóteses previstas nas leis municipal, estadual ou distrital e pelo prazo determinado nestas. Assim, as leis que regulamentam as contratações por tempo determinado nos municípios devem ser atualizadas para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público, dispondo sobre as seguintes situações:

- Para contratar profissionais que integrarão as equipes dos programas e projetos socioassistenciais, tendo em vista a sua temporalidade limitada e seu caráter complementar às ações continuadas da Assistência Social, observando o prazo máximo deste contrato, previsto na legislação;
- Para atender necessidades temporárias e de interesse público, como por exemplo o atendimento do Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências durante a ocorrência destas situações, cuja demanda por profissionais amplia;

- Para substituir temporariamente profissionais das equipes de referência em períodos de licença, garantindo a continuidade do atendimento aos usuários;
- Para a implantação dos equipamentos/serviços socioassistenciais, considerando que os trâmites legais e administrativos para a realização de concurso público para o provimento de pessoal efetivo requerem um tempo maior e que esse processo não pode inviabilizar a sua execução, de modo a prejudicar o público da política de assistência social. Nesse caso, orienta-se a contratação de servidores públicos temporários, por meio de processo seletivo simplificado, para compor as equipes de referência, durante esse período e sem prejuízo da realização do concurso público, em cumprimento aos prazos para implementação dos serviços estabelecidos na Resolução da CIT nº 5, de 08 de junho de 2011.

Fica claro, dessa forma, onde devemos ajustar as situações nos municípios que estão diferente do exposto acima, entendendo que a única forma de contratação temporária para profissionais atuarem nos serviços continuados é diante de licenças, justamente por conta da importância de manter sempre a composição da equipe de referência conforme preconizado pela NOB-RH/SUAS. Mas nesse contexto, especificamente, é bastante comum encontrarmos municípios que permite a ausência do profissional, mas não providencia a substituição por contrato temporário até o retorno do que se ausentou pela licença fragilizando o serviço, sobrecarregando os demais profissionais que permanecem no trabalho e descaracterizando o papel fundamental das equipes de referências no processo de superação das vulnerabilidades e riscos sociais.

### **IMPORTANTE!**

- Os profissionais responsáveis pela organização (gestão) dos serviços socioassistenciais da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial, ou seja, que assumem a sua coordenação, devem possuir perfil conforme estabelecido pela NOB-RH/SUAS.



Orienta-se que devem ser profissionais com ensino superior completo, com formação conforme Resolução CNAS nº 17/2011, servidor público **efetivo e com experiência compatível. Cumprindo esses requisitos, podem ser investidos nessa função por cargo em comissão, regulamentado em lei.**

- A **equipe volante** compõe a equipe de referência do CRAS cujos territórios são extensos e apresentam espalhamento ou dispersão populacional. Trata-se de equipe adicional e é responsável pela execução do PAIF nos territórios designados, devendo o gestor observar **as mesmas regras de contratação para os demais profissionais da unidade pública estatal**. Em outras palavras, **devem ser servidores públicos**. Composição: 02 (dois) profissionais de nível superior, sendo, obrigatoriamente, 01 (um) assistente social e 01 (um) psicólogo, e 02 (dois) profissionais de nível médio (Educador Social ou Orientador Social).

## **O QUE É PERMITIDO NA UTILIZAÇÃO DOS RECURSOS COM DESPESAS DE PESSOAL?**

Após todas essas informações fica mais fácil compreender como se dá a execução dos recursos vinculados ao FMAS para custear despesas com os profissionais que atuam na política de Assistência. Preocupado com a clareza dessas orientações, o MDS resume da seguinte forma:

### **5.3. O QUE PODE E O QUE É VEDADO NA UTILIZAÇÃO DO RECURSO DO COFINANCIAMENTO FEDERAL, PREVISTO NO ART. 6º-E, NO PAGAMENTO DOS PROFISSIONAIS QUE COMPÕEM AS EQUIPES DE REFERÊNCIA DO SUAS DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA E ESPECIAL**

#### **É possível utilizar para:**

- Pagamento de pessoal concursado seja pelo regime estatutário, celetista, comissionado ou temporário, desde que integrem as equipes de referência, em consonância com a Norma Operacional de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e Resoluções CNAS nº 17/2011 e 09/2014, independente da sua data de ingresso no quadro de pessoal do ente federado;
- Quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

FONTE: Google Imagens



Muitos dos questionamentos sobre a temática é respondida exatamente no texto acima tornando-se de fundamental importância seu devido esclarecimento, principalmente no que diz respeito às espécies remuneratórias. Contudo, faz-se necessário, também, sabermos o que é vedado na utilização dos referidos recursos:

**É vedada a utilização para:**

- Pagamento de servidores que não integrarem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios;
- Deve ser observado que não poderá efetuar pagamentos a servidores que não estejam vinculados aos serviços diretamente voltados para as finalidades do repasse do recurso;
- Rescisão trabalhista ou congêneres, caso haja.

FONTE: Google Imagens

Nos dois primeiros pontos podemos citar como exemplo àqueles/as profissionais que estão lotados nos serviços, programas, projetos e benefícios supostamente compondo as equipes de referência, mas atuam em outra política pública, como Saúde e Educação; ou, também, quando é lotado diretamente nessas mesmas políticas, mas seu pagamento é feito pelo FMAS e com recurso dos blocos de Proteção Social Básica e/ou Especial, por exemplo. Já no segundo ponto:

**IMPORTANTE!**

- As orientações do art. 6º-E não se aplicam aos recursos do IGDSUAS.
- A resolução CNAS nº 17 de 21 de setembro de 2016 autoriza que os municípios utilizem até 100% (cem 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, contudo se optarem por isso deverão tomar o cuidado para não acarretar prejuízo à qualidade, à continuidade e ao funcionamento das ações de assistência social em observância às normativas do



**Sistema Único de Assistência Social – SUAS, ou seja, o município assume todas as despesas de manutenção do equipamento social.**

- Os recursos enviados para contas que não funcionam na lógica do bloco de financiamento (ACESSUAS, Primeira Infância, AEPETI, BPC Escola, por exemplo) possuem guias de orientações específicos no gerenciamento para sua utilização com despesas de pessoal e por isso os municípios devem tomar cuidado antes de qualquer decisão e sempre recorrer aos documentos técnicos.

## **PROCEDIMENTOS PARA REALIZAÇÃO DE PAGAMENTO DE PESSOAL NO SUAS**

Ao tratar sobre pagamento é importante sempre lembrar que a gestão na Assistência Social é compartilhada, portanto, a corresponsabilidade é das três esferas de governo. Desta forma, os Estados, Municípios e Distrito Federal também devem destinar recursos próprios para o cumprimento de suas responsabilidades no âmbito do SUAS, conforme normativas vigentes. A partir desse entendimento é preciso acompanhar, antes de mais nada a elaboração do PPA pela Gestão da Assistência Social e continuar esse monitoramento quando a referida lei orçamentária é encaminhada à Câmara Legislativa a fim de evitar alterações no recorte do orçamento da política de Assistência Social que pode interferir diretamente a execução dos serviços, o gerenciamento da referida política pública.

Sendo assim provoca-se para reflexão: É de seu conhecimento o percentual que o município destina do tesouro municipal para o FMAS? A resposta desse questionamento diz muito sobre as gestões municipais e suas prioridades e intenções para com as demandas da Assistência Social.

Mas no que diz respeito exatamente ao processo de pagamento, o MDS atenta que para realizar o pagamento da folha de pessoal dos profissionais que integram as equipes de referência de acordo com os dispositivos da NOB-RH/SUAS, os gestores devem utilizar a unidade gestora dos fundos de assistência social; além disso, o fundo deve ter em seu orçamento dotação específica para custeio de despesas de pessoal, de modo que possa

efetivar pagamento de salários, auxílios, gratificações, complementos salariais, vale-transporte e vale-refeição, conforme o caso

O Fundo de Assistência Social deve ter estrutura para realizar todos os procedimentos contábeis para o pagamento da folha de pessoal e assumir as obrigações tributárias acessórias tais como DIRF e GFIP, retenção de IRRF e INSS e outros descontos que estiverem consignados à folha de pagamento<sup>4</sup>.

Para os que atuam nos FMAS é pertinente atentar para os procedimentos mínimos que devem ser realizados na instrução do processo de pagamento em processos comuns, que não contemplam nenhuma espécie remuneratória:

- Justificativa da despesa;
- Lista de servidores que compõem a equipe de referência com os respectivos locais de trabalho e respectiva remuneração bruta que será custeada com recurso federal;
- Memória de cálculo (base do valor autorizado para pagamento de pessoal);



FONTE: Google Imagens

---

<sup>4</sup> DIRF - Declaração do Imposto Retido na Fonte é a declaração feita pela FONTE PAGADORA, destinada a informar à Receita Federal o valor do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), dos rendimentos pagos ou creditados em 2012 para seus beneficiários. Disponível em: (<http://www.receita.fazenda.gov.br/principal/informacoes/infodeclara/declaradirf.htm>)

GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Informações à Previdência Social - Desde janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação. Deverão ser informados os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS. A empresa está obrigada à entrega da GFIP mesmo que não haja recolhimento para o FGTS, caso em que esta GFIP será declaratória, contendo todas as informações cadastrais e financeiras de interesse da Previdência Social. (<http://www.receita.fazenda.gov.br/principal/informacoes/infodeclara/declaradirf.htm>)

- Declaração do setor responsável sobre a frequência dos servidores;
- Notas de empenho e comprovantes de pagamento (ordens bancárias, cheques, entre outros);
- Destaque da origem da receita (recursos do FNAS) na capa do processo, no despacho de abertura e na justificativa da despesa.

Caso o ente opte pelo pagamento de auxílios, gratificações, complementos salariais, vale-transporte e vale-refeição com recurso federal e salário com recurso próprio, autuar processo próprio contendo:

- Justificativa da despesa;
- Lista de servidores que compõem a equipe de referência com os respectivos locais de trabalho;
- Valor do pagamento do auxílio, gratificação, complemento salarial, vale-transporte e vale-refeição que serão custeados com recurso federal;
- Memória de cálculo (base do valor autorizado para pagamento de pessoal);
- Valor bruto da remuneração custeado com recursos próprios;
- Declaração do setor responsável sobre a frequência dos servidores;
- Notas de empenho e comprovantes de pagamentos (ordens bancárias, cópia dos cheques, entre outros); e
- Destaque da origem da receita (recursos do FNAS) na capa do processo, no despacho de abertura e na justificativa da despesa.

### **IMPORTANTE:**

- As gratificações ou auxílios pagos aos servidores devem ter previsão legal criado pelo ente federado (no nosso caso, os municípios);

- Os detalhes desse processo e maiores informações sobre a execução dos recursos com despesa de pessoal é possível encontrar na publicação do MDS através do link<sup>5</sup>:

---

5

[https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Cadernos/caderno\\_orientacoesteticas\\_gastosnopagamento.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/caderno_orientacoesteticas_gastosnopagamento.pdf)



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Portaria n. 113 de 10 de dez. de 2015.** Regulamenta o cofinanciamento federal do Sistema Único de Assistência Social - SUAS e a transferência de recursos na modalidade fundo a fundo e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 10 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. **Lei n. 8742 de 07 de dez. de 1993.** Dispõe Sobre a Organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 17 dez. 1993.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social NOB/SUAS.** Brasília, 2005.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Contas da União. **Orientações para Conselheiros da Área de Assistência Social.** Brasília, 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964** – institui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Diário Oficial, Brasília, DF, 17 mar. 1964.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000** – estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na Gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 4 maio 2000.

\_\_\_\_\_. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Caderno de Orientações sobre o Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único da Assistência Social – IGDSUAS.** Brasília, DF, 2012.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução CNAS Nº 17, de 21 de setembro de 2016.** Altera o art. 1º da Resolução nº 32, de 28 de novembro de 2016. Brasília, DF, 28 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. **Caderno de orientações técnicas sobre os gastos no pagamento dos profissionais das equipes de referência do SUAS.** Brasília, DF, 2015.