MUNICÍPIO DE NOVA LARANJEIRAS - PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E AÇÃO COMUNITÁRIA
VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL

NOTA TÉCNICA Nº 09/2026 – VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL

CAMPO	IDENTIFICAÇÃO
Assunto	Recomposição da equipe de referência do CRAS/PAIF diante de exoneração informada de assistente social e ausência de concurso público vigente.
Natureza	Manifestação técnica de diagnóstico da capacidade de atendimento e indicação de alternativas juridicamente adequadas de provimento.
Destinatária	Gestão Municipal da Assistência Social, Recursos Humanos, Gabinete do Prefeito, Procuradoria Jurídica e Contabilidade.
Limites	A notícia da exoneração carece de conferência no assentamento funcional e no ato oficial de desligamento; a Nota não pressupõe vaga legalmente criada ou autoriza contratação direta.

1. OBJETO

A presente Nota Técnica analisa os efeitos da exoneração, comunicada à Vigilância Socioassistencial, de servidora ocupante do cargo de Assistente Social anteriormente afastada das atividades do CRAS/PAIF, e recomenda medidas para recomposição efetiva da equipe, considerando a informação de que não há concurso público vigente para provimento desse cargo.

Propõe-se simultaneamente uma resposta de continuidade do serviço e o encaminhamento administrativo necessário ao provimento regular, com apuração documental da vacância e compatibilidade com o quadro legal de cargos.

2. ATUALIZAÇÃO DO FATO E IMPACTO NA CAPACIDADE DE TRABALHO

O Estudo Técnico de Recursos Humanos do SUAS, concluído em outubro de 2026, registrou uma assistente social do CRAS afastada e identificou risco de equipe de referência insuficiente enquanto perdurasse essa situação (pp. 15–18). Segundo informação posterior fornecida à Vigilância, a profissional apresentou pedido de exoneração. A Gestão e o RH deverão confirmar o deferimento, a publicação, a data de efeitos, a natureza do cargo e a vacância formal, pois pedido de exoneração e exoneração efetivada são momentos administrativos diferentes.

Se a exoneração já produziu efeitos, deixa de existir a perspectiva de retorno daquela servidora e a lacuna passa a ser de provimento de cargo, não apenas de substituição por afastamento. A disponibilidade de equipe deve ser apurada por profissionais efetivamente em exercício e horas de PAIF, sem computar pessoas desligadas, afastadas ou integralmente ocupadas em chefia ou outros serviços.

O estudo registra 3.641 famílias inscritas no Cadastro Único (abril de 2026), acima das 2.500 famílias adotadas como parâmetro de referência da equipe mínima de Pequeno Porte I da NOB-RH/SUAS. Entretanto, famílias inscritas no Cadastro Único e famílias efetivamente referenciadas ao CRAS são conceitos que não devem ser tratados como absolutamente equivalentes sem apuração territorial. A pressão potencial de demanda sustenta diagnóstico atualizado, não dispensa sua verificação.

3. PARÂMETROS NORMATIVOS DE EQUIPE E CONTINUIDADE DO PAIF

A NOB-RH/SUAS, aprovada pela Resolução CNAS nº 269/2006, estabelece para CRAS com até 2.500 famílias referenciadas equipe mínima de dois técnicos de nível superior, incluindo obrigatoriamente um assistente social e, preferencialmente, um psicólogo, além de dois de nível médio. Para até 3.500 famílias referenciadas, o parâmetro é de três técnicos de nível superior, sendo dois assistentes sociais e, preferencialmente, um psicólogo, além de três profissionais de nível médio.

A equipe mínima constitui parâmetro por famílias referenciadas e pela organização da unidade, não uma equivalência automática de porte demográfico. Diante do tamanho e dispersão territorial do Município, o Estudo Técnico (pp. 17–18) propõe, como cenário recomendado, duas assistentes sociais no CRAS sede, um psicólogo, coordenação e apoio de nível médio, com agenda externa às localidades.

O PAIF é serviço obrigatório do CRAS (Resolução CNAS nº 109/2009). A falta de assistente social compromete a regularidade de atividades que exigem competência profissional específica, como estudos e pareceres em matéria de Serviço Social, além de repercutir sobre acolhidas, atendimentos familiares, benefícios, encaminhamentos e registro técnico. Não é lícito suprir competências privativas com profissionais de outra categoria, prestadores sem vínculo adequado ou servidores de nível médio.

4. CAMINHOS DE REGULARIZAÇÃO DA VAGA

ALTERNATIVA	CONDIÇÕES	AVALIAÇÃO TÉCNICO-JURÍDICA
Conferência do quadro legal	RH verifica ato de exoneração, cargos autorizados, vagas providas/vagas desocupadas e inexistência de concurso válido.	Providência imediata e indispensável; não equivale a contratação.
Reorganização interna transitória	Identificar assistente social efetivo disponível, atribuições compatíveis e horas não comprometidas. Formalizar ato e preservar serviço de origem.	Medida de contingência apenas se não produzir outro déficit; deve ter prazo e mapa de jornadas.
Novo concurso público	Se houver cargo vago criado em lei, adotar planejamento de certame; se vagas forem insuficientes, preceder de projeto de lei e estudo fiscal.	Solução ordinária para necessidade permanente (CF, art. 37, II).
Contratação temporária excepcional	Somente hipótese prevista em lei local, prazo definido, necessidade efetivamente temporária e excepcional, justificativa individual e seleção impessoal.	Não é autorização automática pela mera vacância ou ausência de concurso; requer parecer da Procuradoria.
Cooperação regional ou outros arranjos	Articulação para orientação ou apoio interinstitucional que não substitua execução obrigatória do PAIF pelo CRAS.	Medida complementar, incapaz de sanar isoladamente a lacuna de equipe de referência.

5. LIMITES DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

A Constituição Federal, art. 37, II, exige concurso público para investidura efetiva; o inciso IX admite contratações por tempo determinado apenas nas hipóteses legais de necessidade temporária de excepcional interesse público. Conforme a tese do STF no Tema 612 (RE 658.026), exigem-se previsão legal da hipótese, prazo predeterminado, necessidade temporária, excepcionalidade do interesse público e indispensabilidade da contratação, vedado utilizar a modalidade para necessidades ordinárias permanentes.

A exoneração de ocupante de cargo permanente e a inexistência de concurso válido, isoladamente, não transformam a necessidade contínua do PAIF em excepcional e temporária. Caso a Administração identifique evento extraordinário e risco concreto de desassistência que se amolde à lei local, a Procuradoria deverá avaliar separadamente sua admissibilidade, a duração estritamente necessária e a realização do concurso, sem apresentar o vínculo temporário como solução duradoura.

Cargos em comissão são restritos às atribuições de direção, chefia e assessoramento (CF, art. 37, V); não substituem, por essa condição, a equipe técnica permanente de referência do PAIF. Contratação de oficina, consultoria ou serviço por licitação tampouco equivale ao regular provimento de assistente social da equipe do CRAS.

6. PLANO DE PROVIDÊNCIAS E CONTROLE

I – RH: emitir certidão funcional da exoneração e quadro atualizado do cargo Assistente Social, discriminando vagas legais, provimento, lotação, exercício real, cessões e concursos existentes.

II – Gestão e Coordenação do CRAS: apurar imediatamente casos prioritários, horas de atendimento disponíveis, atividades adiadas, capacidade técnica de outras equipes e plano transitório de continuidade sem desvio de função.

III – Vigilância: consolidar o mapa de jornadas e o número de famílias efetivamente referenciadas, diferenciando registros do Cadastro Único e demanda territorial por PAIF.

IV – RH e Gabinete do Prefeito: iniciar estudo e cronograma de novo concurso público, com base em cargo existente vago ou proposta de ampliação legal quando necessária.

V – Procuradoria: examinar alternativas de rearranjo e, apenas se houver fato excepcional comprovado, a possibilidade jurídica de contratação temporária conforme lei local e Tema 612/STF.

VI – Contabilidade e Controle Interno: avaliar dotação, impacto fiscal e regularidade dos atos de provimento/contratação.

VII – Gestão: registrar decisão motivada e remeter informação ao CMAS quanto a providências de continuidade e recomposição, nos limites das competências do Conselho.

7. RECOMPOSIÇÃO E AMPLIAÇÃO: PROVIDÊNCIAS DIFERENTES

Deve-se diferenciar (a) provimento de vaga efetiva já criada e desocupada pela exoneração, que recompõe a capacidade anteriormente prevista, de (b) criação de vaga adicional para alcançar a composição recomendada de duas assistentes sociais no CRAS. Se o quadro legal contiver apenas uma vaga ou se ambas estiverem juridicamente ocupadas, a Administração terá de examinar projeto de lei para eventual ampliação antes da nomeação.

A necessidade de segunda profissional para assegurar continuidade em férias, licenças, atendimento territorial e volume de famílias exige estudo de impacto próprio, ainda que o concurso para recomposição do posto vacante já seja iniciado. A Nota Técnica nº 10/2026 desenvolve proposta mais ampla de expansão e reserva planejada de cargos de Assistente Social e Psicólogo.

8. CONCLUSÃO

A informação sobre a exoneração agrava o déficit funcional apontado no Estudo Técnico, pois retira a expectativa de retorno da profissional antes afastada. A prioridade administrativa é verificar formalmente a vacância, assegurar continuidade lícita do PAIF e iniciar o processo de provimento efetivo via concurso, sem utilizar como atalho a contratação temporária para serviço ordinário permanente. Recomenda-se, adicionalmente, analisar a criação de segundo posto de Assistente Social no CRAS, com base no dimensionamento atualizado.

9. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição Federal de 1988, art. 37, II, V e IX, e art. 169.

BRASIL. Lei nº 8.742/1993 (LOAS); Lei nº 8.662/1993 (regulamentação da profissão de Assistente Social).

CNAS. Resolução nº 269/2006. NOB-RH/SUAS, item IV (equipes do CRAS).

CNAS. Resolução nº 109/2009. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 612 da repercussão geral, RE 658.026 (requisitos da contratação temporária).

NOVA LARANJEIRAS/PR. Estudo Técnico de Recursos Humanos do SUAS, outubro de 2026, pp. 15–18 e 39–40.

COMUNICAÇÃO ADMINISTRATIVA relatada à Vigilância em outubro de 2026: pedido de exoneração de servidora anteriormente afastada (pendente de verificação formal pelo RH).

Nova Laranjeiras/PR, 19 de outubro de 2026.

MATEUS JOAO CORDEIRO SCHMOELLER DE LIMA:10282781951

Assinado digitalmente porMATEUS JOAO CORDEIRO SCHMOELLER DE LIMA:10282781951
DN:C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Certificado Digital PF A1, OU=Videoconferencia, OU=41346144000181, OU=AC SyngularID Multipla, CN=MATEUS JOAO CORDEIRO SCHMOELLER DE LIMA:10282781951
Razão:I have reviewed this document
Localização:Dois Vizinhos
Data:2026.10.19 10:01:41-03'00'
Foxit Reader Versão: 10.1.0

MATEUS JOÃO CORDEIRO SCHMOELLER DE LIMA

Técnico de Referência em Monitoramento e Avaliação | Vigilância Socioassistencial

DESPACHO DA GESTÃO MUNICIPAL

Em análise à Nota Técnica nº 09/2026 – Vigilância Socioassistencial, referente a recomposição da equipe de referência do CRAS/PAIF diante de exoneração informada de assistente social e ausência de concurso público vigente.

(x) Acolho as recomendações e determino a instrução administrativa dos encaminhamentos propostos.

( ) Encaminhe-se ao RH, Procuradoria Jurídica e Contabilidade para manifestações técnicas, legais e fiscais.

( ) Autorizo o prosseguimento com as seguintes adequações ou condições:

( ) Solicito informações complementares antes de deliberar:

( ) Não acolho, neste momento, a recomendação, pelas razões abaixo registradas:

Observações e providências:

_____

_____

_____

Nova Laranjeiras/PR, 13 de NOVEMBRO de 2026.

PAMELA GROSSEL EVARINI:06401048948

Assinado digitalmente por PAMELA GROSSEL EVARINI:06401048948
ND: C=BR, CN=PAMELA GROSSEL EVARINI:06401048948, O=ICP-Brasil, OU=AC SyngularID Multipla
Razão: Eu sou o autor deste documento
Localização:
Data: 2026.11.13 13:29:43-03'00'
Foxit PDF Reader Versão: 2026.2.0

PAMELA GROSSEL EVARINI

Gestão Municipal da Política de Assistência Social