



## Resposta a Sociedade Caxias do Sul

**Ref.:** Manifestação a resposta encaminhada sobre a impugnação do edital feita pelo SENALBA - EDITAL 002/2023 - Chamamento Público<sup>1</sup>

Ao ler a resposta dada frente a impugnação ao edital, verificou-se primeiramente o descaso em encaminhar documento com difícil leitura e diversos pontos de grave preocupação.

### 1- Resposta:

4.2 – Falta de previsão de monitor de crianças especiais – descumprindo a lei Federal 13.146/2015.

A Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), não havendo possibilidade legal para previsão do cargo de monitor(a) para os serviços de acolhimento institucional, tendo em vista que o mesmo não está descrito entre os profissionais previstos pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas (NOB RH-Suas 2006, aprovada pela resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, atualizada pela Resolução CNAS nº 17, de 20 de junho de 2011<sup>1</sup>, tampouco nas Orientações Técnicas: Serviço de Acolhimento para Crianças e Adolescentes (CNAS/CONANDA-2009).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, é um conjunto de dispositivos destinados a assegurar e a promover, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.



A maior parte desses dispositivos são autoaplicáveis, ou seja, contêm todos os quesitos necessários para sua efetivação. Outros, contudo, precisam de regulamentação complementando a norma disposta.

Falta de previsão de monitor de crianças especiais – descumprindo a lei federal 13146/ 2015. Grave situação que será levada aos órgãos competentes, inclusive se observa que as leis, que embasam, são de datas de 2006 e de 2011, as garantias através de leis, sobre a inclusão acontecem depois , ou seja houve tempo hábil, para as atualizações no que tange assistência social, precisamos que as leis federais na área de inclusão estejam ineridas nos editais, tamanha falta de sensibilidade, e urgente a inclusão em todos os sentidos, autonomia e o desenvolvimento integral, de quem precisa de monitor ou cuidador deve acontecer o mais rápido possível, sem a necessidade de judicialização.

## 2- Resposta:

### 4.3 – Auxiliar de serviços gerais

Com relação ao profissional auxiliar geral esclarece-se que este profissional é para a limpeza das casas e não é responsável por fazer as refeições oferecidas às crianças e adolescentes em situação de acolhimento nos SAI-casa-lar, tampouco lavar as roupas destes/destas. Salienta-se que a carga horária de 40 horas semanais é para ser dividida em turnos de limpeza geral das três casas-lar, sendo uma média de três turnos por semana, por casa. Dentre suas principais atribuições está lavar e limpar os cômodos, dentre eles copa/cozinha. Sendo assim, não há acúmulo de funções conforme indicado no documento do Senalba.

Nos casos de intolerâncias alimentares, devem prever alimentos adequados às necessidades da criança ou adolescente em situação de acolhimento. O Auxiliar de serviços gerais - **Não** pode em nenhum momento auxiliar o educador, não tem formação mínima de ensino médio, sem curso de cuidador, boas práticas, etc.

Os educadores que farão a comida, quando os mesmos estiverem sozinhos, na casa, algo que acontecem cotidianamente nos locais, quem fará este alimento, cardápios nutritivos? Quem fiscalizara? As entidades poderão ter nutricionista, se



atualmente, arrecadam, alimentos para complementar a verba dos editais, quem dirá, um cardápio nutritivo, as crianças e adolescentes seguirão sendo alimentadas com o que for possível, sobre alimentos especiais, será uma tarefa dupla e tripla de quem for realizar, porque o acúmulo de tarefas dificulta o pensar, de profissionais que não entende da área que deveria ter um cardápio a ser seguido, lamentável, o descaso neste sentido.

Por se tratar de uma casa-lar, que deverá funcionar o mais semelhante a uma residência, a função de preparo dos alimentos e a higienização das roupas das crianças e adolescentes que estão sendo atendidos(as) nos serviços, será de responsabilidade do(a) educador(a) residente contando com auxílio dos demais educadores(as).

Esclarecemos que, a recomendação da FAS, que consta no termo de referência é a de que, sempre que possível, o cardápio seja elaborado por um(a) nutricionista. Esse profissional pode fazer parte da equipe das Unidades Básicas de Saúde (UBS), ou parceria das OSC com as instituições de curso superior que possuam cursos de nutrição e se interessem em viabilizar o trabalho de campo para os(as) estudantes dessa área, tendo em vista que o cargo de nutricionista não está descrito entre os(as) profissionais do Suas, previstos(as) pela NOB-Suas RH e suas atualizações. Relevante destacar que no quadro de servidores(as) efetivos da FAS, consta um nutricionista, que presta um trabalho de referência na área nutricional. Mas, a previsão desse cargo no quadro de recursos humanos é datado dos tempos da criação da FAS (1996), ou seja, anteriormente às previsões do Suas. Ainda, de suma relevância destacar, que a intersetorialidade no

Diz a resposta, sempre que possível, o cardápio seja elaborado por uma nutricionista. Mas exigem que tenha alimentação balanceada. Mas como vão fazer isso? Quem vai pagar? Esta empurra-empurra entre poder público que não prevê nos editais e as entidades que não tem fonte de arrecadação, prejudica o desenvolvimento, empobrecendo o cardápio nutricional, até quando vamos conviver com isso?



### 3- Resposta:

#### ✿ 4.4 – Principais funções da equipe por lote

No edital em comento, estipula-se a carga horária semanal da equipe de trabalho, sendo que a distribuição da mesma, fica sob a responsabilidade da OSC, para que possa adequar às demandas dos serviços conforme às necessidades e especificidades dos serviços de proteção social especial de alta complexidade (PSEAC).

Conforme a minuta do termo de colaboração anexa ao edital, em sua cláusula segunda -- Do Fundamento Legal e das Obrigações das partes em seu § 2º, a OSC obriga-se a:

XXVII – Efetuar as contratações de profissionais, previstas no plano de trabalho, de acordo com a CLT, exceto nos casos que a legislação trabalhista e as normas disciplinadoras do Município permitem outro tipo de contratação aplicável.

Por óbvio. O papel aceita tudo. Seguindo os exemplos dos atuais projetos em andamento é evidente que os educadores acabam trabalhando 46 ou 47 horas semanais. Da mesma forma, que não é disponibilizado o intervalo mínimo de uma hora para descanso e refeição, não tem no edital a previsão de um substituto ou volante. Então o edital contém mais essa grave afronta as leis trabalhista.

### 3- Resposta:

#### ✿ 4.5 – Trabalho de forma intermitente

Esclarecemos que o termo intermitente, que consiste em uma nova modalidade de contrato de trabalho inserido no §3º do artigo 443 da CLT, por meio da Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a CLT, consta no termo de referência apenas para o cargo do(a) educador(a) folguista, sendo que esse educador(a) realiza seu trabalho pelo tempo necessário a cobrir a folga do(a) educador(a) residente, a qual não tem data e horário preestabelecido.

Sabemos o conceito de trabalho intermitente. Mas frente que o mesmo, tem uma confusão entre o instituto do contrato de trabalho intermitente e a palavra intermitente contida no artigo 6º da LEI No 7.644, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1987 - Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências.



Casos esses repetidos causando grave prejuízo ao trabalhador, e na prática são mensalistas.

#### 4- Resposta:

##### 4.6 – Falta de previsão no edital de pagamento de adicional de insalubridade

A afirmação de que não foi previsto no edital o pagamento de adicional de insalubridade não procede, tendo em vista que a FAS prevê tal custo em parcerias para execução de casa-lar. Porém, cabe destacar que a insalubridade pode ser repassada ao trabalhador(a) da OSC apenas se avaliado pelo técnico de segurança do trabalho, o qual avaliará se o local de trabalho é insalubre, bem como, o percentual de risco. Tal avaliação deve ser providenciada pela OSC, quanto a seus trabalhadores(as), sendo relativos ao funcionamento desta, personalíssima da OSC. Salienta-se que as planilhas de custo do edital para SAI-Casa-lar, nas quais consta a previsão deste direito trabalhista, não são parte anexa ao edital em comento, mas ficam à disposição para consulta pública dos(as) interessados no site do TCE/RS (Licitação Cidadão).

Frente a resposta depende somente do laudo e pedido pela instituição, seguindo o grau de risco existente e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre salário mínimo, conforme dispõe a CLT no art. 192 e, a Norma Regulamentadora (NR 15). No caso das mães sociais, esse adicional seria devido em função de todos os graus de instabilidades a que essas profissionais são expostas e, em virtude das mais diversas condições emocionais que as crianças e adolescentes por elas acolhidos chegam às casas-lares.

Se observa na prática que diversos projetos contemplam a insalubridade a todos os trabalhadores, outros serviços iguais, não possuem, devido a falha greve das entidades ao contratarem as medicinas preventivas e informar diversos detalhes que são fundamentais, para inclusão deste benefício importante e insalubre, que em alguns ganham e outros não, este limbo que beneficia o poder público que gasta menos porque não coloca nos editais o pagamento, apenas a previsão deixando para que as entidades apontem nos planos de trabalho e que a medicina preventiva do trabalho, determine,



acaba não acontecendo ou por falta de conhecimento, ou por não se importarem, e o trabalhador que executa e penalizado sem este recurso, quanto isso observamos:

A entidade diz: que o poder público não dá, a FAS diz que precisa estar no plano de trabalho e no laudo da medicina preventiva, como a entidade não apresenta, se torna uma economia, nas custas de quem desenvolve o serviço (trabalhador) que faz o mesmo serviço na entidade X recebe, outro na entidade Y não, inclusive temos exemplos de interpretação a mesma entidade em diferentes regiões a interpretação muda, para uns concede e para outros não pelo mesmo serviços, porem a medicina preventiva do trabalho, mudou e com isso, SCFV na região X ganha e um mesmo serviço na região H, não e contemplado, e assim vamos acompanhando a custa de mão de obra barata. **JÁ OS TRABALHADORES CONCURSADOS NÃO ENFRENTAM ESTE LIMBO QUE OS CELETISTAS.**

#### 5- Resposta:

**4.10 – Alimentação**

Em atenção a Lei Federal nº 13.019/2014, imposta aos municípios a partir de 1º de janeiro de 2017, foi realizado no Município de Caxias do Sul um processo de reordenamento dos serviços para adequação aos ditames da referida lei que durou cerca de um ano.

Nesses encontros, foram ouvidos, em diversos encontros, presidentes e equipes de trabalho de OSCs parceiras da FAS, representantes dos conselhos municipais, equipes de trabalhadores(as) dos serviços estatais e gestão da FAS. Na época, diante da escassez de recursos financeiros, que sempre foi realidade, se optou que a FAS investira, a partir daquele momento, recursos públicos nos editais de chamamento público, especialmente para custear salários das equipes de trabalho dos serviços parceiros das OSCs e seus respectivos encargos, garantindo, assim, a manutenção de equipes mínimas e assegurando à OSC, então, recursos necessários para custear remuneração, impostos, contribuições sociais, fundo de garantia por tempo de serviços (FGTS), férias, décimo terceiro salário, salários proporcionais, verbas rescisórias e demais encargos sociais e trabalhistas desde que proporcionais ao tempo efetivamente dedicado às parcerias firmadas com a fundação para a execução de serviços na área da assistência social.



Frente a resposta depende somente dos pedidos pela instituição, para necessidades. Sobre a questão do reordenamento em 2017, a situação, preços e condições mudam com o tempo. Muitas coisas mudaram em 6 anos.

Quanto à alimentação dos trabalhadores(as), destacamos que o vale-alimentação é opcional para a OSC, não sendo exigência trabalhista, mas um benefício aos trabalhadores(as). Salienta-se que, não há no edital em comento, vedação quanto ao custeio desse benefício, sendo que a OSC poderia prevê-lo na proposta a concorrer no edital de chamamento público, em detrimento de outras despesas que venha a prever.

Os editais não acompanham a realidade no quesito da alimentação, dos recursos escassos e dos editais enxutos, condicionando os usuários à um déficit nutricional, sendo necessários doações de voluntários e da própria equipe de trabalho, os trabalhadores sem ticket de alimentação não têm escolha, se alimentam enquanto trabalham. Falta de sensibilidade e conhecer a realidade.

#### QUAL É A DIFICULDADE EM MUDAR TODOS OS EDITAIS?

A cada edital lançado não se observa esperança nenhum, enquanto isso os usuários e trabalhadores seguem com a precarização.

#### 6- Resposta:

##### 4.13 – Outras determinações e Leis trabalhistas ou benefícios

O edital FAS nº 002/2023 prevê todas as despesas conforme a obrigatoriedade prevista na CLT, quais sejam: vale-transporte, adicional de insalubridade, férias, adicional noturno, entre outros.

Alguns dos direitos previsto nos regramentos trabalhistas<sup>2</sup> e também através de convenção coletiva e acordos coletivos. Uma Gratificação dos coordenadores precisa ser a mesma para ambas as proteções, levando em consideração a complexidade, risco,

---

<sup>2</sup> São eles: Quinquênio, Diária, Gratificação de assiduidade, Periculosidade, Ticket alimentação, Vale transporte, Vale combustível, Horas extras, Abono de férias, Salário substituição, Plano de saúde, etc. Sindicato dos Empregados em Entidades, Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e



violência dos territórios entre outros desafios que os coordenadores enfrentam em relação aos objetos, público atendido e território.

O mais grave é referente ao **Reajuste salarial** (proporcionalidade e pisos para quem começa depois da data base) ele veda e diz que é um aumento espontâneo.

**Vender férias** é um direito do trabalhador, previsto na legislação trabalhista, também chamado de abono pecuniário ou abono de férias. Quando completa o seu período aquisitivo, o colaborador ganha o direito de descansar por 30 dias.

Graves descumprindo lei trabalhista.

Concluimos, deste modo, que é muito claro que os editais devem serem retificados e tratam-se de um poder-dever do administrador público responsável, que deve excluir os itens por violar normas e princípios licitatórios e constitucionais. Uma tristeza essa falta de sensibilidade e atenção ao usuário e aos trabalhadores.

Caxias do Sul, 02 de maio de 2023.

Claiton Melo

Presidente SENALBA Caxias