

Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS-CRESS

edição revisada e atualizada em 2026.

APRESENTAÇÃO:

Inicialmente, trazemos uma retrospectiva histórica e destacamos que o Conjunto CFESS-CRESS possui, desde 2012, o documento intitulado *Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS-CRESS*, que foi apresentado e aprovado no 41º Encontro Nacional CFESS-CRESS (2012). Nele constam os termos de referência formulados por meio das Manifestações Jurídicas nº 6/2012-V e 9/2013-V, objetivando a uniformização do entendimento de terminologias utilizadas no contexto dos planos de cargos, carreiras e salários. Importante realizar tal resgate, para reafirmar a processualidade e acúmulos construídos democraticamente no Conjunto ao longo de sua trajetória, com coerência ética e política.

- **Antecedentes históricos:**

O Conjunto CFESS-CRESS – constituído pelo Conselho Federal de Serviço Social e Conselhos Regionais (e suas seccionais) – inseriu, em sua agenda de deliberações do 39º Encontro Nacional de 2010 (deliberação 15 do eixo ADM-FIN), a necessidade de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho como um **importante instrumento político de gerenciamento do trabalho**, cujos princípios e diretrizes são emanados da diretoria do Conselho Pleno do CFESS e dos CRESS.

Nesse sentido, o GT¹, constituído à época para dar cumprimento à deliberação, esboçou um documento preliminar, que não chegou a ser socializado no Conjunto CFESS-CRESS, porque carecia de maior aprofundamento. Assim, no 40º Encontro Nacional CFESS-CRESS, realizado no ano de 2011, o debate foi retomado e resultou na deliberação nº 12 do eixo Administrativo-Financeiro: “Manter o GT (com representação do CFESS, Regionais e trabalhadores/as) para elaboração de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho para o Conjunto CFESS-CRESS”, até o 41º Encontro Nacional do Conjunto, a ser realizado em 2012.

O novo grupo de trabalho, constituído em 2012, inicialmente foi instituído pela Portaria CFESS nº 15, de 2 de abril de 2012. Em sua primeira reunião, realizada em 15 de abril de 2012, o grupo considerou necessária sua recomposição para ter a presença de 5 representantes de trabalhadoras(es) dos CRESS das cinco regiões do país no debate, para subsidiar o documento. Ainda assim, um debate preliminar foi desenvolvido, com base nas resoluções do CFESS que tratavam do tema e a partir do documento inicial elaborado pelo GT constituído em 2010. Do produto do referido GT, nenhum item foi eliminado, porém algumas informações foram acrescidas, tais como: objetivos, diretrizes, estratégias, explicações sobre jornada de trabalho e o conceito de vagas abertas. Este documento preliminar foi encaminhado aos CRESS para análise e contribuições de conselheiras(os) e trabalhadoras(es), sendo rediscutido e aprimorado na reunião realizada em 7 de julho de 2012.

Nesse momento, o GT já estava recomposto² e, em sua segunda e última reunião, na data acima mencionada, o GT reuniu-se para cumprir a deliberação do 40º Encontro Nacional CFESS-CRESS, dando

¹ Instituído pela Portaria CFESS nº 28, de 22 de dezembro de 2010.

² Portaria CFESS nº 26, de 2 de julho de 2012.

continuidade aos debates, a partir do documento preliminar, anteriormente divulgado e debatido nos CRESS.

Cabe aqui destacar dois pontos: o primeiro é que tanto a deliberação do 40º Encontro Nacional CFESS-CRESS, quanto o trabalho do GT, em suas duas etapas, apoiaram-se na compreensão coletiva de que, no desenvolvimento da função precípua do Conjunto CFESS-CRESS, as(os) trabalhadoras(es) que contribuem no suporte e realização das intervenções técnico-políticas e legais da profissão são consideradas(os) essenciais, cabendo ao Conjunto ampliar as possibilidades para que possam desenvolver suas competências e serem reconhecidas(os) profissionalmente, sob os pressupostos de uma gestão do trabalho participativa, democrática e transparente, respeitando a diversidade regional do Conjunto. Esse compromisso efetivado implicará maior profissionalização do trabalho no âmbito do CFESS e dos CRESS e a elevação da qualidade dos serviços prestados à categoria e à sociedade.

O segundo ponto é que o GT considerou que, apesar da deliberação do 40º Encontro Nacional tratar da elaboração de uma política de gestão do trabalho para o Conjunto CFESS-CRESS, não haveria condições de cumprir na íntegra esta deliberação, em seu sentido amplo, no intervalo de tempo determinado. Pois, para isso, seria necessário um detalhado estudo preliminar sobre o quadro de pessoal dos CRESS e do CFESS, e da respectiva situação orçamentário-financeira dessas entidades, além da comparação do quadro de direitos e benefícios das(os) trabalhadoras(es) de cada CRESS. Assim, o propósito do GT foi elaborar um documento de referência para a construção de políticas que fossem nacionalmente articuladas, com base no documento pré-existente e nos subsídios advindos do CFESS e dos CRESS, neste intervalo de tempo, por solicitação do GT (Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração, quadro de pessoal, jornada de trabalho, organização sindical de trabalhadoras/es, entre outras).

Com esse propósito, o documento elaborado foi organizado de modo a conter, além desta abertura, objetivos, diretrizes, estratégias e conceitos comuns referentes aos elementos essenciais que compõem uma política de gestão do trabalho: formas de ingresso, plano de cargos, carreiras e remuneração, jornada de trabalho e benefícios/incentivos.

Este documento foi apresentado e aprovado no 41º Encontro Nacional CFESS-CRESS, ocorrido em setembro de 2012, representando o consenso alcançado no debate do GT recomposto com a presença das(os) trabalhadoras(es) dos CRESS, a partir de debates preliminares em seus espaços de representação (CFESS e CRESS das regiões representadas).

Esse assunto é retomado no 50º Encontro Nacional, em 2023, por considerar que a realidade e as mudanças do trabalho na contemporaneidade revelavam a necessidade de atualização e revisão desse documento para o Conjunto CFESS-CRESS, que colocou a tarefa para este triênio de gestão.

- **O trabalho desenvolvido em 2023-2026:**

Durante o 50º Encontro Nacional do Conjunto CFESS-CRESS tivemos a seguinte deliberação, aprovada no Eixo Administrativo-Financeiro:

“6.1. Aprimorar o documento de Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS/CRESS, na perspectiva de construção da Política Nacional de Gestão do Trabalho, observando, também, as diretrizes, objetivos, e estratégias da Política Nacional de Educação Permanente do Conjunto CFESS/CRESS, desenvolvendo ações voltadas para o público interno (conselheiras/os, trabalhadoras/es administrativas/os, agentes fiscais e assessorias), com ênfase na educação para igualdade étnico-racial e ações antirracistas e gênero e sexualidades, visando a

desmistificação da heterocisnormatividade, etarismo e outros preconceitos, e, ainda realizar estudos sobre modalidades de trabalho no Conjunto CFESS/CRESS.”

Frente a essa deliberação, a Comissão Administrativo-Financeira do CFESS deu início à revisão das diretrizes aprovadas em 2012, buscando a atualização de alguns dispositivos para contemplar itens que, até então, não compunham o debate na versão existente. Além da referida atualização, houve também a avaliação de que alguns conteúdos precisariam ser mais bem organizados e explicados, tendo em vista oferecer subsídios gerais para a gestão do trabalho no Conjunto CFESS-CRESS e, não necessariamente, tratar apenas do plano de cargos carreiras e remunerações (PCCR).

Entendemos que, nos anos em que os GTs se reuniram para pensar as primeiras diretrizes, a grande demanda dos CRESS e do CFESS era a elaboração ou alteração dos planos de cargos, carreiras e remuneração (ou salários), já que alguns não os possuíam e aqueles existentes careciam de atualização. No entanto, em que pese isso ainda ser uma questão, a fase que o Conjunto vivencia atualmente é outra, que incorpora necessidade de outras orientações e recomendações, que buscamos equacionar nesse documento.

O aperfeiçoamento se deu, portanto, em algumas frentes:

- 1º) por meio da reorganização dos conteúdos e da redação, para melhor delimitar os princípios, objetivos, estratégias e conceituações;
- 2º) por meio da inclusão de temáticas sobre o enfrentamento das violências, preconceitos e violações de direitos, que devem ser observadas em todas as instâncias e;
- 3º) pela ampliação dos entendimentos sobre modalidades de trabalho e sobre conteúdos jurídico-políticos que envolvem as dinâmicas das entidades da categoria – autarquias federais.

Essa nova versão também contou com contribuições advindas dos Conselhos Regionais e resultou no documento abaixo detalhado: “Diretrizes para gestão do trabalho no Conjunto CFESS-CRESS”, com os devidos aprimoramentos.

Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS-CRESS

(2026)

1. INTRODUÇÃO:

O presente documento, denominado “Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS-CRESS”, deve subsidiar as políticas e planos do tema em questão, no âmbito de cada entidade que compõe o Conjunto CFESS-CRESS. Sem prejuízo das concepções aqui projetadas, as legislações e normas do contexto trabalhista devem ser sempre matéria de atualização, considerando o contexto social em que se instalam as relações de trabalho, também, no Conjunto.

2. CONCEPÇÃO:

As formas de organização do trabalho acompanham a humanidade desde tempos muito remotos. Determinadas pelos diferentes modos de produção, elas expressam também distintas maneiras de conduzir as ações coletivas (Wellen; Wellen, 2010).

Na sociedade capitalista contemporânea, o Estado e, portanto, a gestão pública, são atravessados por concepções de gestão distintas, que repercutem diretamente no modo como as instituições se estruturam e operacionalizam o trabalho. Orientadas por projetos societários também distintos, essas concepções dividem-se entre uma gestão gerencialista, na qual os critérios de eficiência e eficácia são concebidos de maneira dissociada dos interesses sociais, deslocando a centralidade do atendimento às necessidades da população para o alcance de metas produtivistas (Behring, 2003), e a gestão social, que constitui um instrumento de universalização e aprofundamento de direitos, configurando-se como dimensão essencial do processo de democratização e da construção de uma sociedade emancipada (Souza Filho, 2011). Trata-se, portanto, de uma proposta que vai além da mera incorporação de tecnologias de gestão, exigindo compromisso ético e político com a coletividade.

É nessa direção que se orienta a gestão do trabalho no Conjunto CFESS-CRESS, ancorada no projeto ético-político do Serviço Social brasileiro. Vinculada à responsabilidade e transparência com seus atos, à defesa intransigente dos direitos humanos, ao enfrentamento de todas as formas de opressão e exploração e ao compromisso histórico com a classe trabalhadora, a gestão do trabalho no Conjunto não se limita à sua dimensão administrativa ou ao domínio de técnicas e instrumentos — ainda que deles não prescindia. Afinal, o Conjunto não está imune às contradições presentes no mundo do trabalho: pressões por produtividade, ritmo acelerado das demandas e cobranças externas também incidem sobre o cotidiano de nossas entidades.

O desafio, nesse contexto, consiste em construir uma gestão que, sem ignorar essas determinações, afirme sua especificidade: estar vinculada às atribuições do Conselho Federal de Serviço Social e dos Conselhos Regionais de Serviço Social e dos compromissos com a democracia, com a esfera pública e com a garantia de direitos, assumidos historicamente pela categoria.

A gestão do trabalho no Conjunto CFESS-CRESS assume, assim, caráter político-pedagógico. Ao mesmo tempo em que assegura transparência e responsabilidade no uso dos recursos públicos, busca fortalecer a formação crítica, o fortalecimento institucional e a legitimidade das ações. Nesse modelo, a valorização do trabalho e, especialmente das equipes de profissionais que o realizam, constituem pilares fundamentais para a realização dos objetivos institucionais e para a defesa da profissão.

Isso implica garantir condições dignas de trabalho, respeito aos direitos trabalhistas e reconhecimento da importância do coletivo na materialização das decisões políticas. Tal valorização reafirma que conselheiras(os) e trabalhadoras(es) das entidades também integram a classe trabalhadora e, portanto, devem ter asseguradas condições adequadas para o exercício de suas funções.

3. OBJETIVO:

Estabelecer diretrizes que balizem os entendimentos acerca da gestão do trabalho no Conjunto CFESS-CRESS e que fundamentem as relações trabalhistas estabelecidas, garantindo processos democráticos, transparência, responsabilidade com as entidades e com o conjunto de trabalhadoras(es) que as compõe, na perspectiva de dinamizar e aperfeiçoar o trabalho realizado e se comprometendo com a qualidade dos serviços prestados à categoria profissional e à sociedade.

4. PRINCÍPIOS

- I. Afirmação da direção política do Conjunto CFESS-CRESS, ancorada na defesa do Serviço Social, bem como nas lutas em defesa dos direitos sociais na sociedade brasileira;
- II. Compromisso com o desenvolvimento profissional, com a valorização das(os) trabalhadoras(es) do Conjunto CFESS-CRESS e com a qualidade dos serviços prestados por suas entidades;
- III. Reafirmação cotidiana dos princípios explícitos no Código de Ética da(o) Assistente Social, acentuando a defesa intransigente dos direitos humanos e a recusa do arbítrio e de todo tipo de autoritarismo;
- IV. Observância dos posicionamentos firmados pelo Conjunto CFESS-CRESS em diferentes áreas, bem como dos parâmetros de autonomia, transparência, democratização da informação, responsabilidade, isonomia, impessoalidade e legalidade na gestão pública das entidades;
- V. Valorização e respeito à diversidade humana, com aspectos que favoreçam as ações afirmativas e que ampliem as possibilidades de acesso e permanência de trabalhadoras(es) nas entidades;
- VI. Recusa do arbítrio e autoritarismo e de relações antidemocráticas, em que figurem violências, preconceitos e/ou assédios de qualquer natureza.

5. CONCEITOS, TERMOS REFERENCIAIS E SUAS APLICAÇÕES NO CONJUNTO CFESS-CRESS (por ordem alfabética):

- **Acidente de trabalho:** é o evento ocorrido no exercício das atividades laborais ou em razão delas, a serviço da Administração Pública contratante sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como durante o deslocamento entre a residência e o local de trabalho, que provoque lesão corporal, alteração funcional ou doença ocupacional, resultando em morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da aptidão para o trabalho. Todo acidente de trabalho deve ser formalmente comunicado por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), nos prazos e condições previstos na legislação trabalhista e previdenciária vigente;
- **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):** o Acordo Coletivo de Trabalho é um instrumento jurídico que estabelece quais são condições de trabalho, com cláusulas econômicas e sociais. Ele deve ser firmado anualmente (ou bianualmente) entre o Conselho e o sindicato de trabalhadoras(es) de conselhos profissionais. Deve ser fruto de negociações transparentes, partindo da pauta de reivindicação de trabalhadoras(es) e, também, das condições de sustentabilidade da entidade;

- **Banco de horas:** refere-se à necessidade de ampliação de jornada de trabalho diária (sem exceder 2 horas diárias) e/ou aos fins de semana/feriado, que gere acúmulo de horas que podem ser computadas pela(o) trabalhadora(trabalhador) e compensadas em momentos oportunos. Esse banco de horas, para funcionar - tanto seu acúmulo, como compensação -, precisa estar descrito em acordo próprio, assinado pelo Conselho e pelo sindicato da categoria de trabalhadoras(es) de conselhos profissionais e deve ter normativa interna própria para regular os seus fluxos e orientações. Importante destacar que banco de horas se difere de horas extras, pois seu acúmulo gera somente o direito de compensação. Já no caso de horas extras, estas são recompensadas em pecúnia, conforme prevê o Art. 7º, Inciso XVI, da CF, que diz: *“remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;”*;
- **Cargo de livre provimento:** trata-se de cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração, que devem estar dispostos em resoluções dos Conselhos e cuja ocupação se dá por escolha da gestão, resguardando a qualificação exigida para cada um deles. Deve-se ter portaria de nomeação e exoneração de pessoas que ocupam esse tipo de cargo. O contrato de trabalho é também regido pela CLT e dispõe dos direitos e deveres nela descritos. Uma especificidade é que, nesses casos, não se deve ter controle de jornada de trabalho (em razão da disponibilidade para o que a autarquia necessitar) e, em caso de exoneração, não se aplica multa de FGTS ou outras particularidades, de acordo com legislações, normativas e jurisprudências consolidadas. Destaca-se a jurisprudência do TST, a qual entende que se aplica ao cargo comissionado o art. 62, inciso II, da CLT, que diz ser incompatível com a fixação de jornada e direito a horas extras. Além do entendimento de que a(o) trabalhadora(trabalhador) pode ser convocada(o) sempre que houver interesse da Administração;
- **Cargo efetivo:** refere-se às ocupações criadas por resolução, de caráter efetivo, no âmbito dos Conselhos, que devem ter o ingresso de pessoal por meio de concurso público;
- **Concurso público:** modalidade de processo seletivo público que deve orientar a contratação de trabalhadoras(es) efetivas(os) no âmbito dos Conselhos, conforme prevê a Resolução CFESS nº 640, de 14 de dezembro de 2012;
- **Contabilização de horas em deslocamentos:** recupera-se a Manifestação Jurídica 96/2016, devidamente acatada pelo CFESS, que estabelece informações sobre contabilização de horas em deslocamentos para agentes fiscais do Conjunto CFESS-CRESS e que pode ser aplicada para situações de mesma natureza. De acordo com a MJ, portanto, *“- Fica reconhecido o direito das(os) Agentes Fiscais do Conjunto CFESS-CRESS de ter contabilizadas em suas jornadas de trabalho as horas que gastem para se deslocar, por qualquer meio de transporte, de suas cidades de residência até outro município onde efetuarão o trabalho de fiscalização, inclusive para efeito de contabilização de horas extras e/ou de banco de horas; - Em caso de viagens das(os) trabalhadores do Conjunto CFESS-CRESS para participação em eventos de formação (técnico-política) ou de participação política (encontro descentralizado ou encontro nacional), o tempo do deslocamento e a carga horária da atividade serão contabilizados como horas de trabalho, inclusive para efeitos de horas extras e/ou banco de horas, tão somente quando a participação se der por exigência do empregador, não se aplicando em casos de pedidos de dispensa pela(o) funcionária(o) para participação no evento por decisão própria; - Não serão contabilizados na jornada de trabalho o tempo despendido pelas(os) trabalhadoras(es) do Conjunto CFESS-CRESS até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, no seu município de residência. Também não será computado na jornada de trabalho das/os trabalhadores/as do*

Conjunto CFESS-CRESS o tempo de descanso e lazer nas cidades para as quais se deslocem para realizar trabalho de fiscalização ou participar de eventos”;

- **Contrato de trabalho:** É um acordo formal, geralmente escrito, entre trabalhadora(trabalhador) e empregadora(empregador), que estabelece as condições sob as quais o trabalho será realizado. No Conjunto CFESS-CRESS, o contrato deve estar em consonância com as normativas internas de criação dos cargos/funções em cada uma de suas entidades, bem como com o edital do concurso público de ingresso, quando for o caso. Esse documento deve ser arquivado em local adequado (física ou digitalmente) e ser atualizado sempre que necessário;
- **Emprego apoiado:** o emprego apoiado para pessoa com deficiência é uma metodologia que visa à inclusão efetiva no mercado de trabalho, por meio de apoio personalizado. Um processo que envolve avaliação personalizada e a busca de atividades compatíveis com as especificidades apresentadas, oferecendo acompanhamento contínuo para adaptação, incluindo suporte para a(o) profissional e a(o) empregadora(empregador). Consiste em oferecer suporte contínuo durante a adaptação no ambiente de trabalho, garantindo o suporte necessário tanto para a(o) funcionária(o), quanto para a empresa;
- **Estágio:** Trata-se da modalidade de aprendizagem que pode compor os quadros dos Conselhos, de forma remunerada ou não, que siga as legislações vigentes e as formas adequadas de contratação. A presença das(os) estagiárias(os) deve estar pautada em objetivos institucionais, plano de estágio e não deve substituir a necessidade de trabalhadoras(es) efetivas(os). A modalidade de estágio, no âmbito do Conjunto CFESS-CRESS, deve seguir os dispositivos legais;
- **Exoneração de cargos comissionados³:** em caso de exonerações, é importante observar a jurisprudência consolidada sobre o assunto. A jurisprudência da Corte consolidou-se no sentido de que a(o) empregada(o) em exercício de cargo em comissão, ainda que contratada(o) pelo regime de CLT, não tem direito ao recebimento das verbas rescisórias, por se tratar de cargo '*ad nutum*' sujeito à livre nomeação e exoneração. Com efeito, a SBDI-1 da Corte é nítida no sentido de que a(o) ocupante de cargo em comissão não faz jus ao recebimento de verbas rescisórias, entre as quais o aviso prévio, a multa de 40% do FGTS e a multa do art. 477 da CLT;
- **Exoneração de cargo efetivo:** pessoas que estejam exercendo cargo efetivo, mediante ingresso via concurso público, somente perderão o cargo mediante demissão por justa causa precedida de sindicância e processo administrativo disciplinar, em que seja assegurada a ampla defesa e contraditório, considerado a condição de trabalhadora(or) pública(o) e observando as normativas correlatas ao assunto;

³ A jurisprudência diz: (...) CARGO EM COMISSÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO AD NUTUM. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO QUE PREVIA CLÁUSULA CONTRATUAL QUE ASSEGURAVA O DIREITO DE RESCISÃO NOS TERMOS DO ART. 481 DA CLT. IRRELEVÂNCIA. DECISÃO REGIONAL QUE CONCEDEU OS DEPÓSITOS DO FGTS COM A MULTA DE 40%. Entender o contrário, implicaria em desvirtuamento do preceito inserto no inciso II do art. 37 da Constituição Federal. Não há, portanto, que se falar em direito ao pagamento das verbas rescisórias e da multa do art. 477, parágrafo oitavo, da CLT, no caso presente, tendo em vista a natureza precária e transitória do emprego em comissão ocupado pela reclamante, que admite a dispensa, sem motivação, por ato discricionário da Administração Pública, conforme sua conveniência e oportunidade. Ressalte-se que, mesmo que houvesse a previsão contratual na CTPS de cláusula assecuratória do direito recíproco às verbas rescisórias, nos moldes do art. 481 da CLT, esta não teria validade porque a contratação da agravante, ainda que sob o regime celetista, para ocupar cargo em comissão na Administração Pública deu-se na forma de livre nomeação e exoneração *ad nutum*. Ademais, conforme se verifica do v. acórdão regional, o e. TRT, ao decidir que a empregada, ocupante de cargo comissionado na administração pública, não tem direito a receber o pagamento de verbas rescisórias, inclusive a multa prevista pelo art. 477 da CLT, o fez em perfeita consonância com o entendimento firmado nesta Corte. Precedentes. Nesse contexto, estando a decisão regional em harmonia com a jurisprudência pacífica desta Corte, incide a Súmula nº 333 do TST e o art. 896, §7º, da CLT como obstáculos ao recurso de revista. Agravo não provido (...) (Ag-ARR - 5132-58.2015.5.10.0018, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 30/04/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2020, g.n.).

- **Férias:** segundo a CLT, são direito da(o) trabalhadora(trabalhador) celetista 30 dias de férias remuneradas com acréscimo de 1/3 a cada 12 meses de trabalho (período aquisitivo). A(O) empregadora(empregador) tem os 12 meses seguintes (período concessivo) para conceder o descanso. O período de férias pode ser fracionado em até 3 partes, com concordância da(o) trabalhadora(trabalhador), mas uma delas não pode ser menor que 14 dias corridos e as outras não podem ser inferiores a 5 dias corridos. O início das férias não pode ocorrer em sábados, domingos ou feriados. Cabe ressaltar que, no âmbito do Conjunto CFESS-CRESS, mas não cabe o exercício de férias coletivas, recesso ou congêneres, conforme consta no Parecer Jurídico nº 15/95, acatado em reunião de Conselho Pleno de 12/08/95, que informa os motivos pelos quais as atividades dos Conselhos de Profissão Regulamentadas não podem ser interrompidas;
- **Forma de prestação de serviço em teletrabalho:** o teletrabalho seria uma forma de prestação do serviço pela(o) empregada(o), conforme a própria CLT: “Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.” E “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.”;
- **Função gratificada:** valor pago à(ao) trabalhadora(trabalhador) efetiva(o) em gratificação por alguma função exercida ou por ocupar cargo de coordenação ou correlato. A função deve estar prevista no PCCR(S) e especificada em resolução do Conselho, contendo portarias de nomeação e exoneração do cargo, quando for o caso;
- **Horas extras:** horas que excedem a jornada de trabalho diária ou a jornada de trabalho desenvolvida aos fins de semana/feriado, de acordo com a necessidade do trabalho e com autorização prévia da chefia mediata/imediata. A forma com que as horas extras se darão precisa estar descrita em norma própria da entidade, indicando quais os seus fluxos e orientações. As horas extras não podem ultrapassar 2 horas diárias e, ao superar 6 horas, é obrigatório garantir à(ao) trabalhadora(trabalhador) um intervalo de 1 hora para descanso, na forma do art. 71 da CLT, que diz: “Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.”;
- **Intervalo diário de descanso:** a carga horária de 6 horas diárias de trabalho requer um intervalo diário de descanso de 15 minutos, conforme prevê a CLT nos seus § 1º e § 2º do art. 71. Nesse caso, é importante observar esse direito e estabelecê-lo fora da jornada de trabalho;
- **Jornada de trabalho:** é o período em que a(o) trabalhadora(trabalhador) exerce a sua função no trabalho, ou se encontra à disposição da(o) empregadora(empregador) para exercê-la. No caso do Conjunto CFESS-CRESS, desde 2012, com prazo de implementação até 2014, após aprovação no Encontro Nacional, a carga horária de trabalho é de até 30 horas semanais para todas(os) as(os) trabalhadoras(es) do Conjunto. Cabe ressaltar que, no caso de cargos em comissão, contratados via CLT, embora não tenha controle de jornada, a carga horária a constar no contrato de trabalho deverá ser, também, de 30 horas semanais, ainda que possa exceder por necessidade de trabalho, própria da característica do cargo;
- **Modalidade de trabalho:** existem formas de prestação de serviços no âmbito do trabalho regido pela CLT: o trabalho presencial, o trabalho intermitente e o teletrabalho, que se traduzem no Direito do Trabalho nas modalidades de: empregada(o), autônoma(o), temporária(o), estagiária(o), aprendiz, trabalhadora(trabalhador) intermitente etc. A forma de prestação do

trabalho no Conjunto CFESS-CRESS, em regra, é presencial, mas, para que eventualmente outra forma seja adotada, é preciso seguir todo o rigor normativo tanto da legislação brasileira, quanto de resoluções das entidades empregadoras, promovendo alterações nos contratos individuais de trabalho, sempre que isso for necessário;

- **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração/Salário (PCCR ou PCCS):** o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (ou Salário) é um documento que define a estrutura organizacional, neste caso do Conselho, estabelecendo quais são os cargos/ocupações, quais suas funções, os requisitos para o ingresso nos cargos, as responsabilidades, competências e atribuições e, também, as faixas salariais. O plano deverá conter, também, de acordo com as realidades institucionais, diretrizes para avaliação de desempenho e critérios para promoção e progressão funcional;
- **Programa de aprendizagem (Jovem Aprendiz):** Trata-se da abertura de vagas para trabalho nos Conselhos, provenientes das legislações específicas em termos de programas de aprendizagem (jovem aprendiz), com remuneração. A contratação deve seguir as normas vigentes e as atividades devem ser compatíveis aos objetivos do programa;
- **Regime de Contratação:** existem vários regimes que tratam dos contratos de trabalho na sociedade brasileira, mas, para o Conjunto CFESS-CRESS, se aplica o contrato nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), cujas regras orientam todas as relações trabalhistas no âmbito das entidades que compõem o Conjunto;
- **Reserva de vagas de ação afirmativa em concurso:** é um percentual de vagas destinadas à reparação histórica de grupos populacionais como negras(os), indígenas, quilombolas e pessoas com deficiência, de acordo com legislações vigentes;
- **Processo Administrativo Disciplinar (PAD):** trata-se de instrumento administrativo com o objetivo de apurar responsabilidades. Há regramento básico no Estatuto do Conjunto CFESS-CRESS, que o denomina como sindicância e inquérito administrativo. Deve ser uma ferramenta de apuração que garanta direito de ampla defesa e é uma oportunidade para que se transponha a pessoalidade nas relações de trabalho que se estabelecem no conselho. Ressalta-se que, nesses casos (como em outros), o CFESS pode atuar como segunda instância, se suscitado;
- **Seguro (vida, viagem e outros):** é vedado o pagamento, com recursos públicos, de seguros pessoais — tais como seguro de vida, seguro-viagem ou similares — em favor de trabalhadoras(es), em razão de entendimentos consolidados dos órgãos superiores de controle e fiscalização, salvo nas hipóteses expressamente previstas em lei ou norma específica;
- **Trabalho externo:** aquele que, em razão da natureza da função, deve ser realizado fora da sede do órgão empregador;
- **Trabalho misto:** compreendido pela combinação do regime presencial com o regime de teletrabalho, em proporções acordadas tendo em conta a natureza e a necessidade do serviço.

6. FORMA DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO PELA(O) TRABALHADORA(TRABALHADOR) E MODALIDADE DE TRABALHO NO CONJUNTO CFESS-CRESS

Considerando as novas configurações do mundo do trabalho, observamos que, cada vez mais, a modalidade de trabalho remoto ou híbrido tem se apresentado para a classe trabalhadora, com vários formatos, com diferentes níveis de precarização e com variadas intencionalidades. Não é diferente no Conjunto CFESS-CRESS, em que aparecem demandas que indicam a necessidade de adesão a essas formas de trabalho.

De certo modo, é importante registrar que o contexto da pandemia de Covid-19 acelerou o processo de colocar essas modalidades como necessidade para a vida da classe trabalhadora, mas há que se refletir sobre seus impactos (a curto, médio e longo prazo) nas condições de saúde das(os) trabalhadoras(es) e nas relações de trabalho em geral.

É preciso ter uma reflexão crítica sobre as ditas ‘novas modalidades de trabalho’, pois, embora seja comum, em muitas empresas ou órgãos públicos, a afirmação de que a implementação do regime de trabalho híbrido seja sinônimo da otimização de recursos e melhoria das condições de trabalho, é importante reconhecer as responsabilidades que muitas vezes são imputadas à(ao) trabalhadora(trabalhador) na providência de recursos materiais e tecnológicos para execução do trabalho. Além disso, deve-se observar e preservar a qualidade dos serviços prestados, analisando se a adesão à modalidade de trabalho favorece ou pode criar barreiras ao atendimento ao público, especialmente atentando que o amplo acesso aos serviços prestados é princípio que guia o atendimento no Conjunto CFESS-CRESS.

Pesquisas estão sendo feitas a esse respeito e não se tem, na realidade social, consenso sobre o trabalho remoto ou híbrido, sendo um campo permeado de polêmicas. Se, por um lado, o trabalho remoto facilita aspectos de deslocamentos da(o) trabalhadora(trabalhador), ele também intensifica as preocupações com o trabalho em geral, diminuindo o limite entre o que é público (local de trabalho) e o que é privado (casa). Se, por um lado, ele diminui a necessidade de estrutura física institucional, ele também requer normativas de proteção ao trabalho no âmbito da casa das pessoas. Se, por um lado, o trabalho remoto aparenta oferecer maior qualidade de vida, por outro, vemos processos de adoecimentos em virtude da intensidade das jornadas de trabalho. Se, por um lado, ele pode possibilitar a coletivização das demandas de trabalhadoras(es) (pensando num contexto nacional, por exemplo), por outro, ele pode impactar as relações interpessoais, de modo a impactar na coletividade cotidiana no espaço de trabalho. Se, por um lado, o trabalho remoto advém de uma demanda de parte/parcela de trabalhadoras(es), essa demanda é gerada pela própria organização de exploração do capital. Ou seja, não é um debate simples e poderia haver outras várias dicotomias de entendimento que demonstrem isso. O fato é que não parece um fenômeno que pode ser generalizado e, portanto, são necessárias reflexões, construções coletivas locais e adensamento dos conteúdos que envolvem o trabalho na contemporaneidade.

Diante desse cenário em aberto, temos algumas questões a considerar:

- A modalidade de trabalho hoje no Conjunto CFESS-CRESS é PRESENCIAL e qualquer alteração não pode prejudicar o funcionamento do atendimento ao público;
- O trabalho remoto ou híbrido não é vedado por nenhuma norma ou legislação, mas, da mesma forma, não é obrigatório. Segundo o TST, "o empregado contratado para trabalhar de forma presencial pode alterar seu regime para o teletrabalho, **desde que haja acordo mútuo com o empregador e que seja registrado aditivo contratual**. O contrário também é possível: **o empregador pode requerer o trabalho presencial**, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias". Essas modalidades, portanto, podem ser adotadas por conselhos profissionais, respeitando a autonomia administrativa, própria de cada entidade. Mas, para sua implementação, é necessário que haja estudo situacional da entidade e regramento específico que regulamente essa modalidade de trabalho, contemplando: a alteração nos contratos de trabalho; a garantia de proteção à(ao) trabalhadora(trabalhador); a definição das formas de custeio dos recursos necessários para desenvolvimento das atribuições; o estabelecimento de mecanismos de controle de jornada e de cumprimento das funções; e os critérios específicos de avaliação de desempenho;

- O trabalho remoto e/ou híbrido se configura como modalidade de exercício da atividade pela qual a(o) trabalhadora(trabalhador) contratada(o) realiza fora do ambiente físico e não pode ser confundido com o uso de tecnologias da informação e comunicação (TICs) como ferramenta de execução ou apoio ao desenvolvimento das funções. Como exemplo, podemos citar a participação em reuniões por videoconferência, durante o expediente (ou em horário a ser combinado), utilizando recursos tecnológicos garantidos pela instituição. Isso não configura trabalho remoto ou híbrido, pois diz respeito a estratégia operacional vinculada à dinâmica do trabalho presencial e não de uma alteração na modalidade de execução do contrato de trabalho;
- A modalidade de trabalho presencial não exclui a possibilidade de que o trabalho remoto possa ser realizado de forma esporádica e justificável; para tanto, é necessário que o Conselho estabeleça as regras pertinentes a cada situação;
- A decisão sobre a regulamentação do trabalho remoto ou híbrido é da gestão e da necessidade institucional, cabendo diálogos e reflexões coletivas sempre que possível, mas respeitando a autonomia das entidades.

7. ESTRATÉGIAS DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO CONJUNTO CFESS-CRESS

Uma diretriz importante da gestão do trabalho do Conjunto está assentada nos processos de educação permanente. Destaca-se, assim, a relevância de desenvolver ações voltadas para o público interno (conselheiras(os), trabalhadoras(es) administrativas(os), agentes fiscais, assessorias, dentre outros), com ênfase nos conteúdos alusivos às funções exercidas no âmbito do Conselho e também com compromisso com as pautas da educação para igualdade étnico-racial, antirracismo, anticapacitismo, antiLGBTQIA+fobia, etarismo e da educação de gênero e sexualidades, objetivando a desmistificação de preconceitos e refletindo sobre a reprodução dessas e outras expressões de violências e opressões que estão presentes na sociedade brasileira e, portanto, nas instituições que a compõem.

Além da relevância das ações de educação permanente, é importante salientar que se reconhece a dimensão dela de ser direito das(os) trabalhadoras(es), e é salutar que as gestões mobilizem sua autoridade funcional para viabilizá-las. Ao pensarmos as ações possíveis, cabe salientar que deverão estar em consonância com a Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS e com as Resoluções CFESS, a saber:

- Resolução CFESS nº 273/1993, que institui o Código de Ética Profissional da(o) Assistente Social e dá outras providências e suas alterações posteriores pelas Resoluções CFESS nº 290/1994, 293/1994, 333/1996 e 594/2011;
- Resolução CFESS nº 489/2006, que estabelece normas vedando condutas discriminatórias ou preconceituosas, por orientação e expressão sexual por pessoas do mesmo sexo, no exercício profissional da(o) assistente social;
- Resolução CFESS nº 615/2011, atualizada pela Resolução nº 785/2016, que dispõe sobre a inclusão e uso do nome social da assistente social travesti e de assistente social transexual no Documento de Identidade Profissional;
- Resolução CFESS nº 845/2018, que regulamenta a atuação de assistentes sociais no processo transexualizador;

- Resolução CFESS nº 992/2022, que estabelece normas vedando atos e condutas discriminatórias e/ou preconceituosas contra pessoas com deficiência no exercício profissional da(o) assistente social, regulamentando os princípios II, VI e XI inscritos no Código de Ética Profissional;
- Resolução 1054/2023, que estabelece normas vedando condutas de discriminação e/ou preconceito étnico-racial no exercício profissional da(o) assistente social, referenciadas nos princípios II, VI, XI inscritos na Resolução CFESS nº 273 de 13 de março de 1993, que institui o Código de Ética Profissional da(o) assistente social;
- Resolução 1.084/2024, que dispõe sobre a laicidade na profissão e no exercício profissional da(o) assistente social, em face da laicidade de Estado.

As ações de educação permanente precisam ser asseguradas no planejamento de cada entidade que compõe o Conjunto CFESS-CRESS, considerando os contextos e necessidades locais (e, portanto, com formações localizadas) e, também, considerando os contextos e necessidades regionais e nacionais (e, portanto, com ações específicas para esse fim). Sem prejuízo daquelas intrínsecas ao treinamento para desenvolvimento das atividades de trabalho e que, portanto, devem ser obrigação da institucionalidade, as ações de educação permanente devem contar com planos anuais de cada entidade, que contemplem demandas prioritárias e/ou necessidades do trabalho, e cuja construção seja coletiva, envolvendo conselheiras(os), trabalhadoras(es) e assessorias.

8. AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NO TRABALHO

O Conjunto CFESS-CRESS possui compromisso ético e político com o enfrentamento a todas as formas de opressão e violências, daí decorre também seu esforço na prevenção e enfrentamento ao assédio no trabalho. Promover ações de enfrentamento a todas as formas de violência se constituiu como bandeira de luta do Conjunto; portanto, se constitui como medida fundamental a ser constantemente defendida e incentivada.

Todas as formas de assédio e violência precisam ser enfrentadas, mas, para efeitos de destaques, em razão de legislações específicas, teceremos considerações e desenvolveremos alguns conceitos sobre as especificidades do **ASSÉDIO MORAL⁴ E SEXUAL⁵**.

Para que haja a configuração de **assédio moral**, é necessário que a conduta violenta ou constrangedora seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar outras formas de violação, como dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos, que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocar em risco o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

No site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o assédio moral é definido como:

“toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de

⁴ Para saber mais, sugerimos a leitura da cartilha do Ministério Público do Trabalho: “Violência e Assédio Moral no trabalho: perguntas e respostas”. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>

⁵ Para saber mais, sugerimos a leitura da cartilha do Ministério Público do Trabalho: “Violência e Assédio Sexual no trabalho: perguntas e respostas”. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>

um trabalhador”. Exemplos: - Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa; - Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência; - Ignorar deliberadamente a presença da vítima; - Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa; - Dirigir-se a ela aos gritos; - Ameaçar sua integridade física. (CNJ, s.d.p.X).

Guardadas as devidas proporções sobre as particularidades que baseiam e entrelaçam as relações de poder nas mais diversas instituições, é importante destacar que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções hierárquicas e, para efeitos explicativos, pode ser classificado⁶ como:

- Assédio moral descendente, mais comum, quando praticado por superiores hierárquicos contra subordinadas(os);
- Assédio moral ascendente, quando praticado por subordinadas(os) contra superiores, muitas vezes por meio de boicotes, sabotagens ou desqualificações sistemáticas;
- E, ainda, o assédio moral horizontal, que ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico.

Importante, ainda, destacar que o assédio moral, quando enquadrado em situações de constrangimento ilegal, calúnia, injúria, intimidação sistemática, ameaça, perseguição, difamação e lesão corporal, é considerado crime e deve, portanto, ser investigado e apurado pelas instituições responsáveis. No entanto, embora não seja atribuição do Conjunto CFESS-CRESS a apuração de responsabilidade criminal, é seu dever atuar para prevenir essas ações e combater práticas de que, eventualmente, tenha conhecimento. Numa apuração de assédio moral, a instituição empregadora pode ser responsabilizada, mesmo que o ato seja cometido por uma(um) trabalhadora(trabalhador) em específico. A instituição tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de assédio e a falta de ações para preveni-lo e coibi-lo pode resultar em responsabilização e, até mesmo, com ônus material, como o pagamento de danos morais, indenizações, dentre outros.

Com particularidades, mas, na mesma linha de raciocínio, tem-se o **assédio sexual no trabalho** que, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, o define como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Essa modalidade de violência, atinge os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui, também, como violação de direitos humanos.

O assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas, dependendo do caso, pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas (Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro).

Em ambas as situações, é preciso que as instituições tenham ações efetivas para **prevenção**, promovendo debates, campanhas, espaços de diálogos, formações e palestras sobre o tema; para recebimento de **denúncia**, abrindo canal institucional para tal fim; na **apuração**, dando consequência às

⁶ JUSBRASIL. Tipos de assédio moral no trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho/317924376>. Acesso em: 13 ago. 2025.

denúncias recebidas em processos administrativos próprios e em eventual aplicação de penalidades; e no **apoio**, oferecendo acolhimento e orientações diversas às pessoas vítimas, quando constatada essa violência.

Sempre que identificadas situações de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, estas situações deverão ser tratadas com rigor, à luz da Resolução CFESS nº 469/2005, que regulamenta o Estatuto do Conjunto CFESS-CRESS, sem prejuízo de questões que requeiram apuração também em Processo Disciplinar e/ou Ético ou comunicada a outros órgãos de apuração e investigação. Sempre que requisitado pela trabalhadora ou trabalhador, o sindicato poderá acompanhar as apurações.

9. RECOMENDAÇÕES E ORIENTAÇÕES IMPORTANTES:

- I. Os contratos de trabalho no CFESS e nos CRESS são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e respectiva legislação complementar;
- II. A jornada de trabalho no Conjunto CFESS-CRESS é de 30 horas semanais para todas(os) as(os) trabalhadoras(es);
- III. O provimento dos cargos dar-se-á, exclusivamente, por meio de admissão no quadro de pessoal do CFESS e dos CRESS, em decorrência de aprovação em concurso público, devidamente disciplinado em edital de concurso público;
- IV. 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;
- V. Cada conselho deverá ter o seu próprio Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (ou Salário) – PCCR (ou PCCS), que identifique o quadro de pessoal necessário para o funcionamento da entidade, bem como suas funções, requisitos de ingresso, faixas salariais, dispositivos para promoção e progressão na carreira e fluxos para avaliação periódica de desempenho de trabalhadoras(es);
- VI. O provimento de cargos em comissão (livre provimento) e de funções gratificadas, a critério da direção do Conselho, poderá ser feito mediante norma própria, tendo obrigatoriamente de ter portaria para designação da(o) trabalhadora(trabalhador) para ocupação do cargo e, consequentemente, portaria para exoneração, quando for o caso;
- VII. A criação dos cargos em comissão (de livre provimento) não pode exceder 50% do número total de trabalhadoras(es) do quadro efetivo;
- VIII. Os cargos em comissão (livre provimento) podem ser ocupados por pessoa não pertencente ao quadro de pessoal efetivo do Conselho, mas que apresente perfil compatível com o cargo a ser ocupado e pública comprovação de competência técnica inerente à área de atuação;
- IX. Os cargos em comissão precisam observar a proporcionalidade de ocupação por pessoa não pertencente ao quadro de pessoal do Conselho e, também, servidoras(es) efetivas(os), de acordo com as normativas em vigor;
- X. Cada Conselho deverá estabelecer como será feita a gestão do trabalho, utilizando essas diretrizes como orientação e subsídios, mas elaborando seus próprios documentos (planos, resoluções) compatíveis com construções coletivas, democráticas, participativas e transparentes;
- XI. Cada Conselho deverá manter Comissões Permanentes de Gestão do Trabalho (ou instâncias correlatas) em funcionamento, com a participação paritária entre gestão e trabalhadoras(es) para pautas inerentes aos processos de trabalho no Conselho. Essa comissão deve ser firmada por

portaria e ter estabelecidos seus objetivos, que não devem se confundir com mesa de negociação (que é outro espaço e possui outra finalidade);

XII. Cada Conselho deverá criar interlocução mais permanente com as entidades representativas das(os) trabalhadoras(es), a fim de estabelecer mesas de negociação e o Acordo Coletivo de Trabalho (anual ou bienalmente);

XIII. Cada Conselho deverá adotar, sempre que possível, ao menos recomposição salarial anual, com base em índices oficiais de percentual de inflação (acumulado no ano), para evitar defasagens;

XIV. Cada conselho deverá assegurar, sempre que possível, os direitos já conquistados pelas(os) trabalhadoras(es) em casos de transposição de cargos em decorrência da implementação de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

XV. Cada Conselho deverá executar ações de promoção da saúde das(os) trabalhadoras(es), por meio de: a) oferta de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs); b) estratégias de proteção ao ambiente de trabalho, quando necessário; c) avaliação permanente das condições de trabalho e estratégias para sua melhoria e; d) garantia de exame médico periódico anual; e) ações permanentes de promoção do bem-estar, da saúde ocupacional, da valorização e do desenvolvimento profissional, buscando a prevenção do adoecimento ocupacional;

XVI. Cada Conselho deverá ter ações para promover o gerenciamento de riscos ocupacionais, com ênfase nos quesitos de segurança do trabalho e na prevenção de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

XVII. Cada Conselho deverá observar as situações climáticas, atípicas e eventualidades (permanentes ou pontuais) do território onde está instalado, a fim de criar medidas de proteção ao trabalho compatíveis com a realidade vivenciada;

XVIII. Cada Conselho deverá garantir recursos de acessibilidade (física, comunicacional, atitudinal) e observância em relação à jornada de trabalho e normativas vigentes, a fim de estabelecer condições de desempenho das funções por trabalhadoras(es) com deficiência;

XIX. Cada Conselho deverá criar canais de recebimento de denúncias de assédio moral e sexual, garantindo a apuração dos fatos conforme normativas vigentes;

XX. Cada um dos Conselhos e o conjunto das entidades deverá promover ações de educação permanente, com o objetivo de qualificação profissional e desenvolvimento de maior qualidade nos serviços prestados;

XXI. Cada Conselho e o conjunto das entidades deverá aplicar, ampliar e fortalecer a política de enfrentamento à inadimplência, com o objetivo de ampliar a capacidade de arrecadação das entidades do Conjunto CFESS-CRESS, favorecendo o reforço dos orçamentos para implementação de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho;

XXII. É preciso assegurar quadro de pessoal compatível com as necessidades específicas do CFESS e de cada CRESS, evitando defasagens no quadro efetivo em virtude de saídas diversas de trabalhadoras(es) e em virtude do aumento das exigências e demandas ao longo do tempo;

XXIII. Os concursos públicos (processos seletivos públicos) realizados no âmbito do CFESS e dos CRESS deverão prever políticas de ação afirmativa;

XXIV. Cada CRESS deverá instituir sindicância e, quando for o caso, inquérito administrativo, nos termos do Estatuto do Conjunto CFESS-CRESS, mantendo procedimentos e fluxos transparentes e adequados, para apuração das possíveis inobservância das responsabilidades funcionais de trabalhadoras(es) no exercício de suas funções.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A apresentação das novas *Diretrizes para Gestão do Trabalho no Conjunto CFESS-CRESS* atende a deliberação do 50º Encontro Nacional, em 2023, que, ao considerar a realidade e as mudanças no mundo do trabalho na contemporaneidade, trouxe a necessidade de atualização e revisão desse documento para o Conjunto CFESS-CRESS, tanto por meio da reorganização dos seus conteúdos e da sua redação original, buscando melhor delimitar os princípios, objetivos, estratégias e conceituações.

Nestas Diretrizes, reforçamos itens das relações e condições de trabalho, da importância dos PCCRs e trazemos a inclusão de temáticas sobre o enfrentamento das violências, preconceitos e violações de direitos, que devem ser observadas em todas as instâncias, e buscamos ampliar os entendimentos sobre modalidades de trabalho e sobre conteúdos jurídico-políticos que envolvem as dinâmicas das entidades da categoria, enquanto autarquias federais que devem seguir os princípios da administração pública.

Consideramos que o documento agora apresentado traz avanços importantes ao contemplar necessidades do tempo presente e podem também indicar um caminho interessante para implementação das políticas de gestão do trabalho que cada entidade que compõe o conjunto deve estabelecer.

11. REFERÊNCIAS

BEHRING, Elaine Rossetti. **Brasil em Contrarreforma**: Desestruturação do Estado e perda de direitos. São Paulo: Cortez, 2003.

BRASIL, **Lei Federal nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.

BRASIL, **Lei Federal nº 10.224**, de 15 de maio de 2001. Que altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Brasil: 2001.

BRASIL, **Lei Federal nº 8.662**, de 7 de junho de 1993. Que dispõe sobre a profissão de assistente social, alterada pela Lei nº 12.317, de 26 de agosto de 2010. Brasil: 2010.

BRASIL, **Lei Federal nº 13.460**, de 26 de junho de 2017. Que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Brasil: 2017.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS 273/1993** e suas alterações, que institui o Código de Ética Profissional do/a Assistente Social e dá outras providências. Brasília: 1993.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 469/2005** que regulamenta o Estatuto do Conjunto CFESS/CRESS. Brasília: 2005.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 489/2006**, que estabelece normas, vedando condutas discriminatórias ou preconceituosas, por orientação e expressão sexual por pessoas do mesmo sexo, no exercício profissional da/o assistente social. Brasília: 2006.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 510/2007** e suas alterações, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Funcionários do Conselho Federal de Serviço Social. Brasília: 2007.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 615/2011** e suas alterações, que dispõe sobre a inclusão e uso do nome social da assistente social travesti e de assistente social transexual no Documento de Identidade Profissional. Brasília: 2011.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução Cfess nº 627**, que dispõe sobre a vedação de utilização de símbolos, imagens e escritos religiosos nas dependências do Conselho Federal; dos Conselhos Regionais e das Seccionais de Serviço Social. Brasília: 2012.

CFESS, **Resolução CFESS nº 992/2022**, que estabelece normas vedando atos e condutas discriminatórias e/ou preconceituosas contra pessoas com deficiência no exercício profissional da(o) assistente social, regulamentando os princípios II, VI e XI inscritos no Código de Ética Profissional. Brasília: 2022.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 1054/2023**, que estabelece normas vedando condutas de discriminação e/ou preconceito étnico-racial no exercício profissional do/a assistente social, referenciadas nos princípios II, VI, XI do Código de Ética Profissional do/a assistente social. Brasília: 2023.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Resolução CFESS nº 1.084/2024**, que dispõe sobre a laicidade na profissão e no Exercício Profissional da/o assistente social, em face da laicidade de Estado. Brasília: 2024.

CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. **Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS**. Brasília: 2012.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação**: política de prevenção e enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2021.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **O que é assédio moral e o que fazer?** Brasília: CNJ, 2016.

SOUZA FILHO, Rodrigo. **Gestão pública e democracia**: a burocracia em questão. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.

WELLEN, Henrique; WELLEN, Hérica. **Gestão organizacional e escolar**: uma análise crítica. Editora Ibpx, 2010.

Conselho Federal de Serviço Social (CFESS)

GESTÃO 2023-2026 "QUE NOSSAS VOZES ECOEM VIDA-LIBERDADE"

Fevereiro de 2026