

1 **CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE**
2 **BELO HORIZONTE – CMAS/BH**

3
4 **Ata da 94ª Plenária do Conselho Municipal de**
5 **Assistência Social de Belo Horizonte – CMAS/BH**
6

7 Aos quatorze de junho de 2006 no auditório da Casa dos Conselhos, situado na Rua Eurita, 587 –
8 Bairro Santa Tereza, foi iniciada a 94ª Plenária Ordinária do Conselho Municipal de Assistência Social –
9 CMAS/BH. A presidente do Conselho, Sandra Regina Ferreira Barbosa iniciou a reunião fazendo a
10 leitura das justificativas de ausências dos seguintes conselheiros: Márcia Romero, Edson de Deus,
11 Carla Cátia Abatemarco Stein, Maria Fontana C. Maia. Em seguida, Sandra fez a leitura e apresentação
12 das substituições de conselheiros, sendo: Lucia Maria Bahia de Melo, substituindo Solange Celeghini
13 Albino Inácio, titular da Secretaria Municipal Adjunta de Esportes; Jamil Almim Gualuppo Mattar, titular
14 da Secretaria Municipal Adjunta de Abastecimento passou a ser substituído por Marlene Lemos, tendo
15 como suplente Merilane Emanuelle Cardoso. Logo após a presidente Sandra Regina apresentou os
16 pontos de pauta: 1) Apresentação e discussão da NOB de RH; 2) Apresentação da composição do quadro
17 de recursos humanos da Secretaria Municipal Adjunta de Assistência Social – SMAAS; 3) Abertura do
18 Processo Eleitoral do CMAS- discutir a composição da Comissão Eleitoral e suas atribuições; 4)
19 Apresentar e discutir os comunicados e mensagens enviados pela SMAAS. Em seguida, foi feita a
20 leitura da Ata da 93ª Plenária. Discutida as modificações e correções apresentadas pelos conselheiros
21 presentes com relação a ata, a mesma foi colocada em votação e aprovada por unanimidade. Logo
22 após, a presidente Sandra Regina passou para a discussão do primeiro ponto de pauta - Apresentação
23 da NOB de RH. Sandra passou a apresentação para a Comissão de Recursos Humanos. A
24 conselheira Mirtes Pereira Lopes da Comissão iniciou a apresentação falando sobre as principais
25 deliberações da V Conferência Nacional de Assistência Social que deliberou sobre pontos importantes
26 que foram incorporadas à NOB de RH do SUAS. Mirtes destacou alguns dos principais eixos
27 norteadores da NOB de RH tais como: a) implantar e implementar a política de capacitação continuada
28 e valorização dos profissionais, conselheiros, gestores e usuários, orientada por princípios éticos,
29 políticos e profissionais para garantir atendimento de qualidade na Assistência Social enquanto política
30 pública; b) construir e implementar a política de gestão de pessoas (recursos humanos) mediante a
31 elaboração e aprovação de Norma Operacional Básica específica e criação de Plano de Carreira, Cargos
32 e Salários - PCCS com a participação dos trabalhadores sociais e suas entidades de classes
33 representativas; c) ampliar o quadro de profissionais mediante concurso público nas três esferas de
34 governo; d) afiançar política de recursos humanos que garanta melhoria das condições de trabalho,
35 isonomia salarial, dentre outros. Logo após, Mirtes passou a palavra para a conselheira Maria do Carmo
36 Villamarin, membro da Comissão de Recursos Humanos, para a apresentação da NOB de RH do
37 SUAS. A conselheira Maria do Carmo fez a apresentação da versão preliminar da NOB de RH/SUAS,
38 elaborada pelo MDS, a ser aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, cujo prazo
39 para apresentação das contribuições foi prorrogado para 30 de setembro de 2006. Maria do Carmo

40 falou da principal função da NOB de RH que é determinar e tornar exigível as ações e procedimentos
41 que cabem a cada um dos entes federados na Política de Recursos Humanos do SUAS. Falou que a
42 responsabilização depende da adesão dos gestores a esta norma, mas também inclui ampla
43 mobilização dos trabalhadores para exigir que ela seja aprovada e cumprida. Apresentou a seguir os
44 principais eixos da NOB de RH, em relação as diretrizes nacionais para o financiamento dos recursos
45 humanos. Destacou alguns aspectos importantes contidos nesses eixos, tais como: importância de
46 universalizar uma política cujos serviços sócio assistenciais devem ser operados por profissionais de
47 nível superior para as três esferas de governo . Maria do Carmo ressaltou a importância de valorização
48 e capacitação da principal tecnologia da Política de Assistência Social que são seus trabalhadores, com
49 sua formação, capacidade e sabedoria para atuar junto aos usuários. Falou que os municípios terão
50 que fazer um diagnóstico quanto ao número de trabalhadores, de maneira que possa corresponder aos
51 serviços ofertados. Acrescentou ainda que, no campo das diretrizes para a gestão de recursos
52 humanos é necessário que se tenha trabalhadores concursados para a garantia da continuidade dos
53 serviços. A conselheira informou ainda, que dentre as diretrizes para o financiamento de recursos
54 humanos estão a necessidade de garantir um percentual de co-financiamento das três esferas de
55 governo, para a Política de RH; estabelecer dotações orçamentárias específicas para implementação
56 de PCCS e capacitação que deve abranger todos os trabalhadores do SUAS. Ela explicou que nas
57 diretrizes nacionais para os PCCS deve ser criada a PPI (Programações Pactuadas Integradas) onde
58 as instâncias de pactuação (CIT Comissão Intergestora Tripartite e a CIB Comissão Intergestora
59 Bipartite) devem pactuar para que não haja diferenças salariais muito grande, ou seja, pactuação
60 quanto a pisos salariais regionais. Ainda em relação as diretrizes para os PCCS, Maria do Carmo
61 destacou que a Comissão de RH considera de extrema importância dois pontos: onde estabelece que
62 os cargos de livre provimentos devem ser preenchidos considerando-se as atribuições do mesmo e o
63 perfil do profissional; outro ponto, é que os cargos e funções responsáveis pelos serviços, programas e
64 projetos devem ser preenchidos por trabalhadores de carreira do SUAS. Informou que Belo Horizonte já
65 faz essa discussão, como também vem discutindo como garantir que o trabalhador possa trabalhar com
66 mais potencialidade e prazer.

67 Destacou ainda na diretriz que prevê a implantação de programas e qualificação em parceria com
68 instituições de ensino e ONG's, que os recursos de gratuidade das entidades filantrópicas pudessem
69 financiar graduação e pós graduação para os trabalhadores do SUAS. Maria do Carmo enfatizou a
70 importância da participação do trabalhador no processo de elaboração da capacitação, no que tange as
71 diretrizes para o Plano Nacional de Capacitação. Disse ser importante executar os planos de
72 capacitação e de elaborar o diagnóstico da situação de RH para conhecer o perfil dos seus
73 trabalhadores. Falou sobre as diretrizes da NOB de RH para o governo federal, estadual e municipal,
74 destacando a necessidade da regulamentação urgente sobre a definição do que é *"Assistência Social
75 em programas não decorrentes de obrigações curriculares de ensino e pesquisa"*, conforme
76 estabelecido pelo PROUNI, possibilitando que as instituições de ensino superior e beneficentes de
77 assistência social, possam promover ações de formação de recursos humanos, incluindo estas, na
78 composição do percentual de 20% (vinte por cento) de gratuidade de sua receita bruta. Destacou
79 também que está prevista na NOB de RH para as três esferas de governo a necessidade de nomear
80 comissão paritária (governo e trabalhadores) para discussão e elaboração do PCCS. A conselheira fez
81 a leitura das diretrizes de responsabilidade para os governos municipais habilitados em gestão Inicial,
82 Básica e Plena. Informou que BH encontra-se habilitada em gestão Plena. Ressaltou que os municípios
83 em gestão Plena devem cumprir com todos os itens da gestão Inicial e da Básica e mais elaborar um
84 diagnóstico da situação de gestão de RH existente, incluindo, entre outros, os seguintes aspectos: 1)

85 número de profissionais responsáveis pelos serviços da Proteção Social Especial de média e alta
86 complexidade, pelos projetos de inclusão produtiva, pelo monitoramento / avaliação e pela supervisão
87 dos serviços públicos (básica e especial); 2) participar na formulação e na execução da política de
88 capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores para a Assistência Social; 3) elaborar e estabelecer
89 mecanismos para realizar a reclassificação do trabalhador, no PCCS; 4) implementar normas, padrões,
90 protocolos e rotinas para a liberação do trabalhador para participar de eventos de capacitação e
91 aperfeiçoamento profissional; 5) propiciar e viabilizar a participação de ensino, para realizar atividades
92 conjuntas. Falou também sobre as Diretrizes para as Entidades e Organizações de Assistência Social
93 destacando a valorização de seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de
94 qualidade; capacitação de seus trabalhadores ; buscar tratamento salarial isonômico, em parceria com
95 o poder público, entre os trabalhadores e manter atualizadas as informações sobre seus trabalhadores.
96 Informou que a organização do Cadastro Nacional de trabalhadores do SUAS- Módulo CADSUAS, de
97 acordo com a NOB de RH, configurará em um banco de dados sobre os trabalhadores do SUAS,
98 visando à identificação dos profissionais que atuam na gestão. Maria do Carmo, enfatizou que em
99 relação ao Controle Social da Gestão de RH no âmbito do SUAS, os principais itens colocados pela
100 NOB de RH, são: implementação das discussões e deliberações das instâncias de controle social do
101 SUAS; que as conferências e os Conselhos de Assistência Social são instâncias legítimas de
102 participação popular e controle social do SUAS; constituir comissões paritárias (governo e sociedade
103 civil) para tratar da questão dos recursos humanos; que as representações de trabalhadores e de
104 entidades ou ONGs conveniadas podem propor agenda de discussão e ações ao Plenário dos
105 Conselhos de Assistência Social e que deverão ser criados espaços de debate/formulação de
106 propostas (seminários a cada dois anos). Finalizou sua participação dizendo que a NOB de RH
107 estabelece novas atribuições para os Conselhos de Assistência Social no que diz respeito ao impacto
108 na qualidade dos serviços do SUAS. Disse que se a NOB de RH for aprovada com todos estes itens, a
109 Comissão de RH do Conselho terá que pensar como fazer cumprir os itens que avaliam a qualidade
110 dos serviços, tais como: criação de ouvidorias que devem acolher, deliberar e encaminhar resultados de
111 apuração de denúncias dos usuários do SUAS; apreciar e aprovar os critérios de qualidade conforme
112 diretrizes apontadas pelos Planos de Assistência Social e propor a implementação de gestão
113 participativa do SUAS. Maria do Carmo concluiu dizendo que o material produzido pelos dois
114 Seminários de Recursos Humanos realizados por este Conselho foi uma grande contribuição para a
115 presente NOB de RH e que quem quisesse mandar contribuições poderia enviá-las para o email do
116 CNAS ou para o MDS. Terminada a apresentação foram feitos alguns comentários pela plenária. A
117 colaboradora Maria Aparecida Moraes Mendes propôs tirar das considerações finais da NOB de RH e
118 incluir nas diretrizes do governo federal o financiamento dos recursos humanos , à apresentação da
119 Proposta de Emenda Constitucional- PEC, autorizando o gasto dos recursos transferidos do FNAS para
120 o pagamento de RH. Outra questão levantada foi em relação a isonomia salarial que deve se dar
121 também por avaliação de desempenho, segundo Maria Aparecida. Enfatizou ainda que a Comissão de
122 RH discuta e encaminhe a proposta. A conselheira Nelly Costa Bittencourt falou da necessidade de
123 analisar a NOB de RH anteriormente para elaboração de propostas e contribuições. Manifestou ainda a
124 seguinte indagação de como será exigido da rede privada a isonomia de salários, uma vez que é o
125 próprio governo que passa recursos para a rede conveniada. O conselheiro Mário Delavy manifestou
126 sua preocupação em relação a execução de serviços considerados mais complexos, exemplificando
127 com o Liberdade Assistida , Abrigo e Abordagem de Rua, no que diz respeito a isonomia salarial. Outra
128 preocupação levantada foi de que maneira se dará a utilização dos recursos de entidades filantrópicas
129 para garantir graduação e pós- graduação. O conselheiro Márcio Almeida Dutra falou sobre a
130 necessidade de que o debate fosse intensificado para os conselheiros para que então, possam
131 contribuir para a NOB de RH. Márcio perguntou qual é a posição da Comissão de RH em relação a
132 NOB de RH e a Política de RH do Município. Solicitou também informação sobre a posição da SMAAS
133 diante dos requisitos colocados pela NOB de RH. Acrescentou ainda como desdobramento, qual é a
134 posição da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, diante da NOB e que fosse
135 debatido a luz das Secretarias de Assistência Social e Secretaria de Administração e RH esta posição.
136 A conselheira Kátia Rocha Rodrigues disse que em relação aos requisitos da gestão Plena, gostaria
137 de saber como o município está diante do cumprimento dos requisitos no processo de adequação.
138 Enfatizou que a NOB trabalha com três conceitos: gestão de pessoas, gestão de trabalho, gestão de
139 recursos humanos, ponto este, que foi citado pela Comissão de RH como sendo um dos pontos a ser
140 melhor trabalho. Kátia acrescentou que o conceito de gestão do trabalho tem uma base teórica mais
141 complexa, para dar conta de todas as dimensões que envolvem a relação do trabalhador com seu
142 trabalho, entre os quais: gestão das condições e meio de trabalho, gestão das relações de trabalho
143 incluindo vínculo empregatício, gestão do processo(s) de trabalho, gestão do conhecimento no trabalho,
144 dentre outros. A conselheira Léa Lúcia Cecílio Braga informou sobre como está a Secretaria neste
145 momento, em relação ao processo de adequação da NOB de RH. Disse que um dos movimentos da
146 Secretaria foi de difundir a NOB -RH para que a mesma pudesse ser conhecida. Neste sentido,
147 informou que a NOB foi ponto de pauta na Terceira Jornada dos Trabalhadores onde pôde ser discutida
148 e apresentadas as propostas em relação a mesma. Disse que um outro movimento foi com relação a
149 participação da Secretaria na Audiência Pública, realizada na Assembléia Legislativa de MG, onde na
150 oportunidade os gestores puderam conhecer, debater e fazer suas propostas em relação a NOB- RH.
151 Acrescentou ainda que existe um movimento (mineiro e nacional) que está sendo acompanhado pela
152 SMAAS que é o de fazer com que a NOB – RH possa ser aprovada, virar lei e tornar-se obrigatória. Léa
153 disse que outra preocupação é que hoje a Política Nacional está contemplada dentro da complexidade
154 dos serviços e que portanto significa pensar um diferencial para os trabalhadores que estão na ponta,
155 onde ocorre a materialização das questões sociais. Léa informou que em relação ao Plano de Carreira
156 (PCCS) a SMAAS levou para a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos que

157 existem requisitos que o município precisa cumprir pois está na gestão Plena. Finalizou dizendo que
158 pautaram na reunião com o prefeito sobre a necessidade de ampliação do quadro de RH através de
159 concursos para que o município possa cumprir com os requisitos da gestão plena e com os desafios
160 que estão postos. Logo após a conselheira Maria do Carmo disse que no geral a posição da Comissão
161 de RH é de apoio a NOB -RH e que ainda precisa ser feita muita discussão principalmente no que diz
162 respeito a elaboração do plano de carreira e a complexidade dos serviços. Em seguida a presidente
163 Sandra Regina destacou alguns pontos levantados durante a plenária enfatizando que a NOB-RH tem
164 que ser pautada na diretriz do financiamento; que os PCCS segundo sugestão da plenária precisam ser
165 baseados também na avaliação de desempenho e complexidade dos serviços e a necessidade de se
166 fazer um estudo mais profundo da NOB-RH por todos os conselheiros e não só pela Comissão de RH.
167 Sandra encaminhou a seguinte proposta: que a Comissão de RH possa fazer reuniões ampliadas
168 aberta a todos os conselheiros e trabalhadores para aprofundar a discussão e formular contribuições à
169 NOB-RH e se for necessário marcar plenária extraordinária em setembro para discutir os
170 encaminhamentos da Comissão Ampliada de RH para enviar ao CNAS como contribuições. Foi
171 colocada em votação e aprovada com 27 votos, a proposta. Logo após, o conselheiro Mário Delavy
172 informou que a próxima reunião da Comissão de RH será no dia 20/06/2006 às 14:30 horas, com o
173 objetivo de aprofundar a discussão. Em seguida Sandra passou para a discussão do segundo ponto de
174 pauta – Apresentação da Composição do Quadro de Recursos Humanos da SMAAS. O representante
175 da Secretaria, Mário César Moreira, Gerente de Gestão fez a apresentação deste ponto de pauta. Mário
176 apresentou um quadro mostrando um estudo feito pela Secretaria chamado de “Censo dos
177 Trabalhadores” que foi um mapeamento realizado com uma amostra muito grande de trabalhadores
178 (quase a totalidade). Mário César informou que este estudo foi denominado de “Estudo de Uso e
179 Usuários do Serviço de Informação e Mapeamento do Conhecimento da Assistência Social” (de acordo
180 com quadro apresentado) que procurou estudar um pouco o perfil dos trabalhadores a partir do que
181 apareceu neste censo. O censo foi realizado com os trabalhadores que atuam diretamente com a
182 Política de Assistência Social em atividades meio e fim compreendendo efetivos, comissionados e
183 contratados. Falou que o censo envolveu trabalhadores do corpo técnico (gerentes, coordenadores,
184 técnicos, educadores sociais de 2º grau) e corpo administrativo (assistente administrativo e auxiliar
185 administrativo de 2º grau), dizendo que todas essas pessoas responderam a esse censo. Mário
186 informou que o estudo atingiu na época em que foi realizado 467 trabalhadores do total de 513
187 trabalhadores identificados na época, sendo que 46 questionários aplicados não foram devolvidos
188 preenchidos. Disse que a Secretaria enviou o mesmo aos trabalhadores, dando um prazo para o seu
189 preenchimento e posterior devolução. Sobre a caracterização do perfil dos trabalhadores informou que
190 foi constatado que 77% dos trabalhadores são do sexo feminino e 23% do sexo masculino. Quanto a
191 caracterização dos trabalhadores por faixa etária é muito grande a concentração de 30 a 39 anos de
192 idade sendo 35,8%; depois de 40 a 49 anos abrangendo 30%; de 18 a 29 anos com 23,3%; de 50 a 59
193 anos com 9,9% e acima de 60 anos apenas 0,6% dos trabalhadores. Informou que em relação a
194 escolaridade 79% dos trabalhadores possuem ensino superior e 21% ensino médio. Disse que é uma
195 área onde os trabalhadores buscam muito uma escolaridade maior. Com relação a faixa salarial
196 individual (renda bruta), os dados apresentados são: 15,2% dos trabalhadores ganham de 1 a 3
197 salários mínimos; 63,3% ganham de 3 a 6 salários, onde inclui grande parte do corpo técnico de nível
198 superior; 14,1% ganham de 6 a 9 salários mínimos e 6,2 % acima de 9 salários mínimos. Já em relação
199 a caracterização dos aspectos funcionais, Mário informou onde estão lotados os trabalhadores, ou seja,
200 exercem suas atividades, sendo que a maioria está no nível central com 42% dos trabalhadores na
201 SMAAS; 33,2% na Regional e 23,8% nos equipamentos de execução direta. Disse que em relação a
202 formação, ou seja, aos cursos de graduação, foram colhidos os seguintes dados: Serviço Social com
203 142 trabalhadores; Psicologia com 116 profissionais; demais profissões das Ciências Humanas e
204 Sociais com 59 pessoas; Filosofia, História e Geografia com 31 profissionais; Ciências Sociais com 19
205 pessoas e 18 pessoas referente a outras profissões. Falou que 34% dos trabalhadores estão inseridos
206 em atividades meio, ou seja, aquelas administrativas que viabilizam a execução e que 66% estão nas
207 atividades fim, que são aquelas gerenciais que estão diretamente ligadas a um atendimento à
208 população. Acrescentou que das funções exercidas 23% estão ligadas ao gerenciamento/gestão e
209 coordenação e que 77% as demais funções. Outro dado apresentado referente a caracterização dos
210 aspectos funcionais foi em torno do recebimento de capacitação pelos trabalhadores que demonstrou:
211 49,5% recebem capacitação pela PBH; 30,4% buscam capacitação por conta própria e 29,8% não
212 receberam nenhum tipo de capacitação. Mário disse que em síntese este levantamento mostrou que a
213 maioria dos trabalhadores são jovens. Foram detectadas expectativas relacionadas à aquisição e
214 produção de conhecimento, mostrou também que a PBH / SMAAS está presente na capacitação dos
215 trabalhadores e que parte significativa atuam em atividades operacionais. Concluiu dizendo que a
216 qualificação dos trabalhadores está diretamente relacionada à qualidade dos serviços. Posteriormente
217 Mário César apresentou um quadro contendo o número de servidores / estagiários lotados na SMAAS,
218 com as seguintes informações: efetivos são 160 (cento e sessenta); contratados pela AMAS são 157
219 (cento cinquenta e sete); contratos por entidades são 177 (cento setenta e sete); cedidos de outros
220 órgãos são 5 (cinco); contratos PBH (conservação, limpeza e motoristas) são 34 (trinta e quatro);
221 estagiários são 175 (cento e setenta e cinco); contratos temporários via PBH são 10 (dez), totalizando
222 assim 718 (setecentos e dezoito) servidores da Política de Assistência Social. Acrescentou ainda, que
223 em relação ao dado apresentado de profissionais efetivos este número tem sido ampliado gradualmente
224 de acordo com o último concurso para assistentes sociais, realizado em 2004 para 30 vagas. Mário
225 informou que já foram chamadas 40 pessoas, sendo que mais 5 estão autorizadas para serem
226 convocadas, ou seja, em processo de chamamento. Ressaltou que houve uma negociação da SMAAS
227 com a Junta de Coordenação Orçamentária e Financeira – JUCOF da PBH para garantir uma
228 reposição automática dos profissionais efetivos que vão saindo nos casos de falecimento,

229 aposentadoria ou exoneração. Desta forma são mais sete pessoas com solicitação de reposição
230 automática, com isso vai chegar ao número de 52 profissionais dos concursados. Informou que em
231 relação ao quadro de estagiários da SMAAS, os dados são: estagiários da ASMARE total de 1 (um); 4
232 (quatro) estagiários pelo Consolador; FUMEC são 24; da PUC são 42 (quarenta e dois); do DRH 95
233 (noventa e cinco) e da UFMG 9 (nove), totalizando 175 estagiários. Ressaltou que está sendo
234 elaborada uma Política de estágio na Secretaria, que tem discutido diretrizes para a supervisão com a
235 presença de um profissional da área na acompanhamento do estágio. Em relação aos cargos
236 comissionados ocupados na SMAAS, Mário informou que são ocupados por servidores efetivos e não
237 efetivos, da seguinte forma: o cargo de Secretária Municipal Adjunta de Assistência Social ocupado por
238 uma servidora efetiva; Chefe de Gabinete por um servidor não efetivo; Gerente de Nível 1 são dois
239 servidores efetivos e dois não efetivos; Gerente de Nível 2 são dez efetivos e dois não efetivos;
240 Gerente de Nível 3 são nove efetivos e nove não efetivos; Assessor I tem um servidor efetivo; Assessor
241 II um não efetivo; Oficial de Gabinete um não efetivo; U.A.C (são os coordenadores de CAC) são oito
242 servidores efetivos; totalizando 31 servidores efetivos que corresponde a 66% dos cargos ocupados e
243 16 não efetivos que corresponde a 34% dos cargos ocupados por servidores não efetivos. Mário
244 finalizou sua exposição falando que este mapeamento ainda não é o diagnóstico que a NOB-RH irá
245 exigir quando for aprovada e que portanto, a SMAAS ainda fará o diagnóstico de RH. Terminada a
246 apresentação foram solicitados alguns esclarecimentos pela plenária. A conselheira Nelly pediu
247 esclarecimento sobre o motivo pelo qual a AMAS faz contratações. A colaboradora Maria Aparecida
248 Mendes, também solicitou esclarecimentos quanto a situação de RH nas regionais. Ela disse que não
249 ficou claro na apresentação, dizendo ter notado uma concentração de pessoas no nível central da
250 SMAAS e que o quadro não especificou a realidade de cada setor de trabalho. A conselheira Maria do
251 Carmo disse existir um “disparate” entre o número de contratados e efetivos e que não foi informado
252 aonde estão os trabalhadores. Falou que tem um número muito grande de profissionais contratados
253 pela AMAS. Maria do Carmo solicitou que fosse apresentado um quadro com maior detalhamento sobre
254 a situação dos trabalhadores. O Chefe de Gabinete, da SMAAS, Ronaldo José Sena Camargos,
255 esclareceu que em relação a AMAS, o recurso do governo federal pode ser usado 50% do valor para a
256 contratação de recursos humanos. Exemplificou com o recurso que BH recebe de 145 mil reais/mês do
257 governo federal para a implantação dos 15 CRAS/NAF, do qual 50% desse valor pode ser utilizado para
258 a contratação de pessoas para trabalhar nos serviços financiados pelo governo federal. Ele acrescentou
259 que quando foi feita a descentralização das regionais foi feito um aporte de recursos do ROT para
260 contratação desses serviços até que fosse realizado o concurso. Informou que neste aspecto
261 chamaram 38 concursados, chegando a quase 50 concursados e que a Secretaria não está fazendo a
262 reposição destes contratados. Explicou como é feita a seleção para a contratação de profissional na
263 Secretaria. Falou que existe um banco de curriculum, é feita uma banca de seleção para contratação,
264 via uma prova escrita, entrevista e análise de curriculum. Ronaldo concluiu dizendo que a Secretaria
265 para atender a uma nova solicitação do Conselho, enviará posteriormente o detalhamento com o
266 número de servidores por serviços/programas, uma vez que, a Secretaria entendeu que com esta forma
267 de apresentação atenderia ao Conselho. Logo após, a conselheira Léa Lúcia deu algumas informações
268 dizendo que no ano passado foi criado o Núcleo de Gestão de Pessoas dentro da Gerência de Gestão
269 da Política de Assistência Social-GGPAS, e que desde então, a Secretaria tem buscado a adesão de
270 trabalhadores para compor o núcleo de gestão. Falou que o Fórum de Trabalhadores tem ajudado
271 levantando alguns nomes, mas que existem dificuldades internas da Secretaria que se revelam na
272 apresentação de dados ao Conselho. Dessa forma, essas questões se materializam em dificuldades
273 para trabalhar um levantamento mais preciso. Finalizou dizendo que apesar das dificuldades
274 encontradas a Secretaria procurou trazer o levantamento, mas que irá trabalhar na perspectiva de
275 qualificar o dado da melhor forma possível para apresentar ao Conselho. Sandra Regina falou das
276 diversas solicitações que já foram encaminhadas a Secretaria pedindo informações sobre o
277 detalhamento do quadro de RH. Informou que recentemente o Conselho recebeu um ofício do
278 Ministério Público solicitando estas informações, e que o Conselho respondeu dizendo não ter essas
279 informações do órgão gestor até o momento. Logo após, Sandra encaminhou a proposta de
280 apresentação do detalhamento do quadro de recursos humanos, solicitando da SMAAS a apresentação
281 para a próxima plenária. Foi colocada em votação a proposta e aprovada com 22 votos e 1 abstenção.
282 Em seguida, Sandra passou para Domingos Sávio de Araújo, Secretário Executivo do CMAS, a
283 discussão do 3º ponto de pauta – Abertura do processo eleitoral do CMAS – discutir a composição da
284 Comissão Eleitoral e suas atribuições. Sávio falou sobre a necessidade de formação da Comissão
285 Eleitoral ainda nesta plenária, para que houvesse tempo de ser cumprida uma cláusula do Regimento
286 Eleitoral. Esta cláusula do regimento estabelece que o candidato a representação de usuário deve
287 participar de no mínimo três reuniões anuais de Comissão Local de Assistência Social – CLAS. Sávio
288 informou ainda que as atribuições da Comissão Eleitoral é de: discutir e organizar todo o processo
289 eleitoral para a mudança da representação da sociedade civil para o biênio 2007 / 2008; elaborar o
290 regimento eleitoral, submetendo-o posteriormente a aprovação; além de organizar e acompanhar a
291 realização das Assembléias Regionais e Setoriais. Finalizou dizendo que a Comissão Eleitoral é
292 formada pela presidente do CMAS, todos os Gerentes Regionais de Assistência Social, pela
293 representação da SMAAS, por representantes de usuários e colaboradores, pela Secretaria Executiva e
294 mais a Comissão de CRAS/CLAS que passa a integrar esta Comissão Eleitoral. Logo após, Sandra
295 encaminhou a votação da formação da Comissão Eleitoral, sendo aprovada. A Comissão Eleitoral ficou
296 composta por: Sandra Regina Ferreira Barbosa, presidente da Comissão Eleitoral do CMAS/BH e
297 presidente do CMAS/BH; Léa Lúcia Cecílio Braga, representante da Secretaria Municipal Adjunta de
298 Assistência Social e Secretária Geral do CMAS/BH; Kátia Rochael Rodrigues, representante da
299 GERASC da Regional Noroeste e 2ª Secretária do CMAS/BH; Domingos Sávio de Araújo, representante
300 da Secretaria Executiva do CMAS/BH; Juliana Laguárdia Pereira, representante da Secretaria Executiva

301 do CMAS/BH; Rosângela Cristina dos Santos de Oliveira, representante da Secretaria Executiva do
302 CMAS/BH; Dilson José de Oliveira, representante da GERASC da Regional Barreiro; Hércules Marques
303 de Sá, representante da GERASC da Regional Centro-Sul; Ana Luísa Gonçalves Prado, representante
304 da Gerência de Políticas Sociais da Regional Leste; José Gomes de Azevedo, representante da
305 GERASC da Regional Nordeste; Paulo Emílio Gonçalves, representante da GERASC da Regional
306 Norte; Maria Aparecida Carneiro, representante da GERASC da Regional Oeste; Renilde Maria de
307 Oliveira Mascarenhas Nassar, da GERASC da Regional Pampulha; Mirtes Pereira Lopes, representante
308 da GERASC da Regional Centro-Sul; Gilson Pinheiro Marques Júnior, representante da GERASC da
309 Região de Venda Nova; Hélio Emiliano Moreira, representante dos Usuários da Região Oeste; Eunice
310 Luzia de Carvalho, representante dos Usuários da Região Barreiro; Luís Fernando de Abreu Xavier,
311 representante dos Usuários da Região Noroeste; Suelem Nery dos Santos, colaboradora; Amira Beatriz
312 Silva Carvalho, colaboradora; Bárbara Moreto Sartori, colaboradora. O último ponto de pauta –
313 Apresentação e discussão de mensagens e comunicados enviados pela SMAAS ao Conselho- foi
314 remetido para discussão na próxima plenária. Em relação a este ponto, Ronaldo Sena da SMAAS
315 informou que recebeu um ofício do Conselho (nº 067/06) solicitando esclarecimentos sobre o processo
316 de conveniamento, cancelamento de convênios e remanejamento de per capita. Ronaldo solicitou que
317 fosse pautado posteriormente em reunião da Mesa Diretora do Conselho. Sandra ressaltou que este foi
318 um encaminhamento dado pela Comissão de Financiamento que em discussão fez algumas
319 constatações sobre o assunto. Em seguida Sandra convocou os conselheiros para participar da
320 Capacitação sobre Orçamento e Financiamento da Assistência Social, a ser realizada nos dias 21 e 24
321 de junho, para os Conselheiros Municipais, Regionais e Locais de Assistência Social. Nada mais
322 havendo a tratar, eu Léa Lúcia Cecílio Braga, Secretária Geral do Conselho Municipal de Assistência
323 Social, lavro e assino a presente ata. Belo Horizonte, 14 de junho de 2006.