



## NÚCLEO SINDICAL REPRESENTATIVO DA GCMBH

### **PROPOSTAS PRIORITÁRIAS:**

1. Compra das Férias-prêmio da GCMBH pela PBH
2. Readequação dos Níveis para todos.
3. Implementação da Aposentadoria Voluntária Especial para os Servidores da GCMBH.
4. Aumentar a Gratificação por Disponibilidade Integral (GDI) para 35%.

### **1. PROPOSTA: COMPRA DA LICENÇA POR ASSIDUIDADE (FÉRIAS-PRÊMIO) DA GCMBH PELA PBH.**

Apresentaremos, a seguir, vários fatores acerca da problemática da não compra (conversão em espécie) da licença por assiduidade. Nessa perspectiva, é importante destacar que há previsão legal para aplicação da demanda, como pode se analisar:

Lei 9.319/2017 – Estatuto da GCMBH – A título de assiduidade – Seção VII.

- Da licença a título de assiduidade.

Art.103 - A cada período de 05 (cinco) anos de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo ou função pública da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo municipal, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença por assiduidade, com direito à percepção do seu vencimento e das vantagens de caráter permanente.

§ 1º O servidor deverá requerer o gozo de sua licença por assiduidade, que poderá ser gozada, total ou parceladamente, de acordo com a conveniência da administração, em até 5 (cinco) anos da data do requerimento, respeitado o período mínimo de um mês conforme estabelecido em decreto.

§ 2º O benefício previsto no caput deste artigo deverá ser usufruído pelo servidor ao longo da sua vida funcional até o momento de sua aposentadoria, sob pena de perdimento, **sendo vedada a sua conversão em espécie**, exceto na ocorrência das seguintes situações:

(...)

**IV - quando, por necessidade da administração pública, nos termos de regulamento, o servidor não puder usufruir da licença até a sua aposentadoria ou exoneração.**

Em segundo lugar, chamamos a atenção para o inciso IV, do § 2º mencionado acima, o qual prevê a possibilidade de conversão em espécie (pretensão do sindicato e da maioria dos guardas), em caso de, por necessidade da administração, o servidor não poder usufruir.

Salientamos, nesse sentido, que tal hipótese incide sobre nossa situação, uma vez que o artigo 106 da mesma legislação, em análise, assim dispõe:

Art.106 - O número de Guardas Municipais **em gozo simultâneo de licença por assiduidade não poderá ser superior a 3%** (três por cento) do efetivo da GMBH.

Isto é, atualmente, o número de servidores que tem direito a algum período de férias-prêmio é muito superior a 3% do efetivo da Guarda Civil Municipal de BH. Abaixo, um pequeno resumo da situação dos agentes:

Os que ingressaram **em 2006**: têm direito a **3 meses** de férias-prêmio;

Os que Ingressaram **em 2008**: têm direito a **6 meses** de férias-prêmio;

Os que ingressaram **em 2011**: têm direito a **6 meses** de férias-prêmio.

Por último, na regulamentação da matéria, a PBH vedou a contratação temporária para substituir o profissional GCM no caso de gozo das licenças por assiduidade, conforme diz o regramento legal, decreto de nº 17.089/2019, no seu art. 1º:

§1º **Não poderá haver a substituição do servidor em gozo da licença,** exceto nas atividades de saúde, de assistência social e para os cargos de Professor Municipal e Professor para a Educação Infantil, nos termos de portaria específica das respectivas Secretarias.

Cumpra, ainda, ressaltar que a GCMBH não gera somente despesa ao município, mas também, aumenta a receita do município na educação e na fiscalização do trânsito urbano, como podemos observar aos dados abaixo:

<b>GCMBH: FISCALIZAÇÃO E EDUCAÇÃO NO TRÂNSITO</b>		
<b>ANO:</b>	<b>PERÍODO:</b>	<b>TOTAL:</b>
2020	DO MÊS DE JANEIRO AO MÊS DE DEZEMBRO	R\$ 30.001.512,52
2021	DO MÊS DE JANEIRO AO MÊS DE SETEMBRO	R\$ 59.860.369,18
2022	DO MÊ DE JANEIRO AO MÊS DE JUNHO	R\$25.561.672,47*
		<b>R\$115.423.554,00</b>

É Bom enfatizar que o período de 2020 foi o ano de maior índice de casos de contaminação da covid-19. Em decorrência dessa situação, a GCMBH atuou, também, no combate à pandemia; exercendo, assim, a ordem pública no trânsito e, com isso, gerou uma receita para o município de R\$30.001.512,52.

A arrecadação deste ano (2022) foi reproduzida até o mês de Junho e já se encontra no valor de R\$ 25.561.672,47. Assim, faltam 6 (seis), ainda, para finalizar o ano.

Por conseguinte, a PBH conseguiu arrecadar nestes 3 (três) últimos anos, até o momento, cerca de R\$115.423.554,00 – só com atuação da GCMBH no trânsito. Dessa forma, acreditamos que o executivo tem condições de comprar as férias-prêmio (convertê-las em espécie), visto que um servidor motivado produz mais e, com isso, presta um serviço com mais eficiência.

### **Justificativa:**

Em 2017, no governo do ex-prefeito Kalil, foi revogado por meio de LEI Nº 11.080, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2017 a todo o servidor público o direito ou concessão em vender e converter sua licença por assiduidade em espécie remuneratória, ressalvadas as suas excepcionalidades. No entanto, a GCMBH pelas suas peculiaridades e especificidades dentro setor público, além de possuir Estatuto Próprio – que prevê legalmente, na impossibilidade da gestão em conceder o gozo do direito da licença por assiduidade, ela poderá a convenção em espécie para o servidor.

### **Identificação do Problema:**

- Por alguma falha administrativa da GCMBH, constata-se um acúmulo gigantesco de férias-prêmio vencidas e acumuladas a ponto de 100% do efetivo da instituição fazer jus ao direito adquirido.
- Os agentes de 2008 e 2011 representam, hoje, mais de 75% da totalidade do efetivo da GCMBH, devido à inobservância das especificidades, não puderam vender as férias-prêmio. Um bom exemplo: ocorreram, no ápice da covid-19, em que as férias regulamentares de todos os agentes foram cassadas para atuar no auxílio ao combate da pandemia.
- É claro e notório que não há chance de rolagem de tempo suficiente para atender à demanda de todo efetivo da Instituição de forma que possibilite regularizar a situação, sem prejuízo na qualidade de todos os serviços e atividades desempenhada pela GCMBH e, até mesmo, a própria suspensão de certas atividades. Isso para não falar na sobrecarga que restaria aos agentes em trabalho. O que gerará um desgaste automático e, também, uma mancha na imagem da instituição GCMBH, da Prefeitura, bem como do Prefeito.

### **Causa do problema:**

A licença por assiduidade (Férias-prêmio) é um direito de concessão diretamente ligada ao tempo de exercício das atividades decorrido pelos agentes da GCMBH.

O que a torna um direito retroativo, com seu acúmulo desproporcional indevido gerado por alguma questão, ou falha da gestão técnico-operacional, instaurou-se esse verdadeiro caos do quadro operacional da instituição da GCMBH.

Precisamo-nos ater à observância da Lei 9.319/2017 que limita em 3%, isso corresponde, em 61 GCMs, por mês em gozo de licença por assiduidade, mais a soma do número de agentes em gozo de férias regulamentares e, ainda, há aqueles agentes com férias regulamentares em atraso pela suspensão de férias na pandemia.

### **Proposta de Solução:**

Como a GCM-BH tem seu estatuto próprio, independente do restante dos servidores da PBH; e na observância do próprio estatuto da GCMBH (lei 9.319 2017, em sua Seção VII, art.103, parágrafo 2º e inciso IV) prever legalmente a concessão de a PBH poder comprar as licenças por assiduidade (férias-prêmio), em caso de necessidade da administração pública.

Devida às proporções que se alastram a situação, o NUSIND entende que esse é um caso de exceção, uma vez que contempla a necessidade – não só da administração pública, mas também de toda a instituição GCM-BH –, desde a nossa administração, na pessoa de nossos gestores técnico-operacionais, sanando, portanto, uma demanda gigantesca operacional.

Sem falar em contemplar e atender uniformemente direito adquirido e o anseio de toda tropa sem exceções. Além de evitar um problema político desnecessário, também, uma queda da qualidade do serviço, suspensão de atividades mancharia a imagem não só da

instituição Guarda assim como da PBH e do prefeito, consequentemente.

Mediante os fatos apresentados, solicitamos que considere o nosso pedido que, hoje, é a prioridade da categoria de que compre as férias-prêmio, ainda que com uma previsão antecipada. O governo pode elaborar uma planilha de pagamento escalonado, em que as percentagens do efetivo a serem contempladas gradativamente sejam possíveis e compatíveis à realidade do tamanho da demanda, como, também, da realidade da PBH.

## 2. PROPOSTA: READEQUAÇÃO DOS NÍVEIS PARA TODOS

Com advento da Lei 11.154/2019 (Novo Plano de Carreira), ocorreu enquadramento dos guardas civis municipais (GCMs) nos novos postos hierárquicos. Com isso, todos os GCMs perderam os níveis do posto hierárquico que se encontravam e, assim, não sendo enquadrados para o mesmo nível correspondente ao novo posto.

### LEI 11.154/2019 – SEÇÃO DO ENQUADRAMENTO NO PLANO DE CARREIRA

REDAÇÃO ATUAL	MODELO DE NOVA REDAÇÃO
Art. 17 - Será concedida progressão por escolaridade ao servidor enquadrado neste plano de carreira, conforme art. 14 desta lei, aprovado e certificado em curso cujo nível de escolaridade seja superior ou complementar àquele exigido para o provimento no seu cargo público e cujo conteúdo esteja diretamente relacionado à carreira da GCMBH, desde que o curso tenha iniciado antes da vigência desta lei, nos seguintes limites:	Art. 17 - Será concedida progressão por escolaridade ao servidor enquadrado neste plano de carreira, conforme art. 14 desta lei, aprovado e certificado em curso cujo nível de escolaridade seja superior ou complementar àquele exigido para o provimento no seu cargo público e cujo conteúdo esteja diretamente relacionado à carreira da GCMBH, <del>desde que o curso tenha iniciado antes da vigência desta lei</del> , nos seguintes limites:
I - 1 (um) nível por conclusão de curso de pós-graduação lato sensu, no limite de até 2 (dois) níveis por cursos dessa natureza, observados critérios específicos definidos em regulamento;	I - <b>1 (um) níveis</b> por conclusão de curso de pós-graduação lato sensu, no limite de até <b>5 (cinco) níveis</b> por cursos dessa natureza, observados critérios específicos definidos em regulamento,

II - 2 (dois) níveis por conclusão de curso superior de graduação, em nível de bacharelado, licenciatura ou tecnólogo, autorizado pelo Ministério da Educação - MEC, sendo esse o limite de níveis para cursos dessa natureza;

III - 1 (um) nível por conclusão de um conjunto de cursos de aperfeiçoamento profissional, qualificação e requalificação, relacionados diretamente com as atribuições de seu posto hierárquico, cujo somatório seja igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, que atendam, dentre outros critérios fixados em regulamento, os seguintes requisitos:

- a) sejam de interesse da administração pública municipal;
- b) sejam ministrados por órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal ou por ente público ou instituição de ensino contratada e/ou conveniada com o Município para essa finalidade;
- c) possuam carga horária mínima de 20 (vinte) horas;
- d) seja observado o intervalo máximo de 5 (cinco) anos entre a conclusão do primeiro e a do último curso que compõem o somatório de 360 (trezentas e sessenta) horas a que alude o caput;

IV - 1 (um) nível por conclusão do Ensino Médio aos servidores investidos no cargo público de Guarda Municipal de 2ª Classe até 1º de janeiro de 2013, cujo edital do respectivo concurso público

**excepcionalmente:**

- a) **Os servidores que ingressaram no ano de 2006: até 5 níveis;**
- b) **Os servidores que ingressaram no ano de 2008: até 3 níveis;**
- c) **Os servidores que ingressaram no ano de 2009: até 3 níveis;**
- d) **Os servidores que ingressaram no ano de 2011: até 3 níveis;**
- e) **Os servidores que ingressaram no ano de 2017: até 4 níveis; (Nova redação)**

II - 2 (dois) níveis por conclusão de curso superior de graduação, em nível de bacharelado, licenciatura ou tecnólogo, autorizado pelo Ministério da Educação - MEC, sendo esse o limite de níveis para cursos dessa natureza;

III - 1 (um) nível por conclusão de um conjunto de cursos de aperfeiçoamento profissional, qualificação e requalificação, relacionados diretamente com as atribuições de seu posto hierárquico, cujo somatório seja igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, que atendam, dentre outros critérios fixados em regulamento, os seguintes requisitos:

- a) sejam de interesse da administração pública municipal;
- b) sejam ministrados por órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo municipal ou por ente público ou instituição de ensino contratada e/ou conveniada com o Município para essa finalidade;

tenha exigido como grau de escolaridade para ingresso o Ensino Fundamental completo até a 8ª série.

Parágrafo único. A concessão da progressão prevista no caput deste artigo observará o limite máximo de 4 (quatro) níveis na carreira.

c) possuam carga horária mínima de 20 (vinte) horas;

d) seja observado o intervalo máximo de 5 (cinco) anos entre a conclusão do primeiro e a do último curso que compõem o somatório de 360 (trezentas e sessenta) horas a que alude o caput;

IV - 1 (um) nível por conclusão do Ensino Médio aos servidores investidos no cargo público de Guarda Municipal de 2ª Classe até 1º de janeiro de 2013, cujo edital do respectivo concurso público tenha exigido como grau de escolaridade para ingresso o Ensino Fundamental completo até a 8ª série.

§1º - A concessão da progressão prevista no caput deste artigo observará, **excepcionalmente**, o limite máximo de níveis perdidos por cada servidor antes da vigência desta lei, **conforme consta na classificação do servidor. (Nova redação).**

**§2º O lapso temporal que se refere ao inciso I deste artigo, observará, no mínimo, 6 (seis) meses para apresentação de cada título na concessão da progressão de níveis horizontais. (Nova redação)**

**§3º Para fins de promoção vertical, o lapso temporal entre os Guardas de Classes Distintas I, que eram os antigos guardas de classes especiais, serão iguais. (Nova redação).**

**Justificativa:**

Revogando-se a parte final do artigo 17, o parágrafo único e igualando o tempo entre os GCD I – para fins de promoção vertical. Assim, acreditamos que essa proposta atenderiam todos os GCMs – na sua totalidade – que tiveram a perda dos níveis no enquadramento do atual plano de carreira, inclusive os GCMs que tenham interesse de voltar a estudar, dessa forma, a PBH incentivaria o guarda a se capacitar e qualificar, oportunizando, mormente, uma justa causa na recuperação dos níveis perdidos.

**Identificação do Problema:**

Desmotivação institucional, falta de incentivo da administração pública para com os seus servidores e, por fim, quebra de hierarquia.

**Causa dos Problemas:**

Ocorreu no advento da Lei 11.154/2019, quando enquadraram os GCMs nos novos postos e, sucessivamente, retiraram a possibilidade dos outros que ainda não tiveram oportunidade de adquirir níveis horizontais por escolaridade.

**Proposta de Solução:**

A PBH resolveria um hierárquico que existe dentro da instituição, bem como traria mais ânimo a categoria, visto que servidor motivado é mais eficiência na prestação do serviço público aos usuários. Nessa proposta de readequação dos níveis, a PBH poderá criar um lapso temporal na apresentação de títulos até atingir o limite dos níveis que foram perdidos no ato do enquadramento.

Dessa forma, não geraria um impacto financeiro de imediato. Importante destacar que esse método foi aplicado na época da reivindicação dos professores da Educação Infantil (quando pediram equiparação salarial com os professores da Educação Fundamental). Nós não queremos nada além do que é justo, por isso aceitamos até pela busca capacitação educacional e institucional, só para trazer equidade e isonomia para todos da nossa instituição.

### 3. IMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA ESPECIAL PARA OS SERVIDORES DA GCMBH

Destacamos que a Constituição Federal assegura a competência dos municípios para complementar as legislações tanto federais quanto estaduais, no art. 30, a saber:

#### **II - complementar a legislação federal e a estadual no que couber;**

Logo, a EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103, DE 12 DE NOVEMBRO DE 2019 faculta no seu art. 40, aos entes federativos (União, Estados-membros e Municípios) estabelecerem leis complementares idade e tempo de contribuição para aposentadoria de seus servidores, assim assevera:

(...)

§4º-B. Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de ocupantes do cargo de agente penitenciário, de agente socioeducativo ou de policial dos órgãos de que tratam o inciso IV do caput do art. 51, o inciso XIII do caput do art. 52 e os incisos I a IV do caput do art. 144.

§4º-C. **Poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo** idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores **cuas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação.**

Dessa forma, podemos pautar nos seguintes fundamentos e previsões legais, a saber:

REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Dos Servidores do Município de Belo Horizonte

Volume I

9.1.3) Aposentadoria Voluntária Especial para os servidores cujas atividades foram exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física

**Embasamento Legal - art. 40, § 4º, III da CR/88, c/c Súmula Vinculante Nº 33 do Supremo Tribunal Federal.**

É necessário cumprir 25 anos de contribuição em condições especiais que **prejudiquem a saúde ou a integridade física, comprovados mediante Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho** – LTCAT, Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP e parecer médico.

### **Justificativa:**

Devido à especificidade da atividade do GCM, cujo sua principal ferramenta de trabalho é seu vigor físico. Sabendo que, ao longo do tempo, fisiologicamente temos nossas capacidades físicas diminuídas pela ação do tempo. Assim, tal diminuição capacitante é acentuada, devido às inúmeras exposições do agente. Durante a sua carreira tanto a riscos físicos, químicos e biológicos, ergonômicos e de acidentes. Podemos citar como principais riscos que agente fica exposto, exemplos de riscos físicos: ruídos, vibrações, pressões, temperaturas elevadas, radiações etc.

- Os riscos ergonômicos compreendem esforços físicos intensos, uso de equipamento de proteção (coletes e cinto de guarnição com apetrechos e derivados) em excesso, postura inadequada, ritmos de trabalho muito intensos e ininterruptos, altas repetições, etc. Em longo prazo, estes riscos podem causar graves problemas ao trabalhador, como perda de movimento e de sensibilidade.
- Os riscos de acidentes incluem ambientes ou situações que causem riscos de acidentes no ambiente de trabalho, como por exemplo: trabalhar em viaturas-motocicletas por 12 horas; viaturas-quatro-rodas por 12 horas; trabalhar no trânsito, pois há inalação de gás carbono  $Co^2$ , ruídos; trabalhar com equipamentos de maior letalidade – arma de fogo.

- Para, além disso, fazendo com que sua resposta às demandas do dia a dia na atividade laboral torne-se ineficiente, devido ao longo tempo de trabalho em pé, bem como ao acréscimo de peso corporal adicionado no dia a dia, devido aos equipamentos necessários ao exercício da atividade.

### **Identificação do Problema:**

Existem vários guardas afastados, em readaptação, em tratamento tanto psiquiátrico quanto a problemas físicos que limitam à plenitude do trabalho, gerando, assim, uma deficiência no efetivo sobrecarregando os demais integrantes de forma a gerar novos guardas limitados.

### **Causa dos Problemas:**

A exposição dos integrantes da GCMBH aos riscos físicos e biológicos diários em sua jornada de trabalho em pé, sobrepeso corporal e exposição às intempéries do tempo.

### **Proposta de Solução:**

Implementação da Aposentadoria Voluntária Especial para os servidores cujas atividades foram exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Diante desse exposto, e, pensando na qualidade e eficiência do serviço oferecido ao munícipe de Belo Horizonte e na segurança do trabalhador da GCMBH, entendemos, portanto, que a PBH deveria implementar a aposentadoria especial aos integrantes da GCMBH. Uma vez que vários municípios já reconheceram tal direito, como às cidades de Goiânia e Camaragibe.

#### **4. PROPOSTA: AUMENTAR A GRATIFICAÇÃO POR DISPONIBILIDADE INTEGRAL (GDI) PARA 35%**

Em 2010, foi criada a Gratificação de Disponibilidade Integral (GDI), em um valor fixo R\$ 190,00 (conforme a tabela revoga, que está prevista na própria Lei 9.985/2010, no artigo 4º e §1º e 3º), visto que, à época, corresponderia num percentual, aproximadamente, de 35% do vencimento-base. Assim, consta no seu artigo 4º, a saber:

A partir de 1º de julho de 2010, fica criada a Gratificação por Disponibilidade Integral - GDI -, devida aos ocupantes do cargo público efetivo de Guarda Municipal em razão da contingência de sua convocação para o cumprimento de suas atribuições em quaisquer dias e horários da semana.

§ 1º O valor pago a título de GDI será incorporado para fins de aposentadoria e pensão, o que ocorrer primeiro, à razão de 1/30 (um trinta avos) para as mulheres e 1/35 (um trinta e cinco avos) para os homens, por ano de recebimento, até o limite de um inteiro, considerado o valor vigente na data da concessão do benefício previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 11.144/2018).

§ 2º Os valores incorporados nos termos do § 1º serão reajustados na mesma data e no mesmo índice em que se der o reajuste da GDI. (Redação dada pela Lei nº 11.144/2018).

Contudo, em 2017, ela foi computada e transformada num valor de 15% sobre o vencimento-base, e no ano de 2022 essa porcentagem diminuiu para 12%.

#### **Justificativa:**

Nota-se que houve uma desvalorização dessa gratificação, uma vez que ela não corresponde com a finalidade para qual foi criada. A referida gratificação seria, portanto, um mecanismo de reconhecimento financeiro aos Guardas Cíveis Municipais, em razão da contingência de sua convocação para o cumprimento de suas atribuições em quaisquer dias e horários da semana. Nesse sentido, faz-se necessário incluí-la no rol dos incisos do artigo 73 da Lei 9.319/2007.

### **Identificação do Problema:**

A GDI foi criada para valorizar a disponibilidade do guarda civil municipal fora dos horários habituais de trabalho, haja vista que a mudança de horários é constante dentro da instituição.

### **Causa dos Problemas:**

Tais alterações de horários constantes trazem prejuízos financeiros e pessoais, estes podem acarretar problemas psíquicos. É importante lembrar também, desde que a GDI foi criada, as atribuições e atividades da GCMBH aumentaram mais que 100%, levando o GCM a estar mais propenso a ser escalado em dias e horários diferentes de sua escala definida, para atender a demanda da cidade de Belo Horizonte.

### **Proposta de Solução:**

Realizar o referido aumento de porcentagem de 12% para 35% fazendo uma correção da desvalorização dessa gratificação, que, ao longo dos anos, perdeu-se a finalidade para a qual foi criada.

NUCLEO SINDICAL REPRESENTATIVO – NUSIND

#### **Diretores Sindicais:**

Luciano Tomaz;

Wendel Ferreira;

#### **Delegados Sindicais:**

Cardoso Oliveira;

Gláucio;

Kirk Douglas