

SUMÁRIO

Sumário

INTRODUÇÃO..... 97

CONJUNTURA..... 03

A COMISSÃO..... 04

O APOIO DOS SINDICATOS E CENTRAIS À COMISSÃO..... 06

APRESENTAÇÃO DAS CARREIRAS E ESTRUTURA DO FUNCIONALISMO PÚBLICO..... 07

LEVANTAMENTO DO ROL DE NORMAS E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA MUNICIPAL..... 214

LEVANTAMENTO DO HISTÓRICO DE AÇÕES DA COMISSÃO 214

PRINCIPAIS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS 40

PRINCIPAIS REQUERIMENTOS 75

RESUMO DAS DECISÕES JUDICIAIS..... 85

CONCLUSÃO..... 92

ANEXOS 97

Protocolizado conforme

Portaria nº 18.884/20

Data: 19/12/20

Hora: 14:54

1. Introdução

A reforma Trabalhistas e outras medidas do poder executivo e do poder judiciário nos últimos anos no Brasil vulnerou as condições dos servidores públicos a nível federal, estadual e municipal. Além do mais instalou-se uma crise de representação dos sindicatos em todo o País. A iniciativa desta comissão se deu como uma oportunidade de refletirmos sobre a situação com o compromisso de denúncia no que fosse possível. A Comissão especial de estudos abriu espaço institucional para que as servidoras e servidores, empregadas e empregados públicos, sindicatos, Centrais e representantes dos servidores públicos municipais pudessem expor as condições que estão expostos em âmbito municipal.

O esforço é o de escutar o maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras de todas as áreas e os seus sindicatos. O formato foram reuniões oficiais na Câmara Municipal e extraoficiais na sede de alguns sindicatos. O objetivo sempre foi claro: Destacar a importância do Serviço Público Municipal e a efetivação de políticas públicas para toda a nossa sociedade. Gostaria de ressaltar a importância desta comissão, na luta pela efetivação de direitos, na melhoria do serviço público e o papel fundamental que os trabalhadores e os seus sindicatos e representantes têm na elaboração e implementação de políticas públicas. Além disso, é importante destacar o papel que nossos servidores e empregados municipais tem na construção de um Estado Nacional Soberano, na preservação de nossas riquezas naturais e na construção de um mundo mais justo e solidário.

Processamos uma quantidade grande de informações: Realizamos 56 (cinquenta e seis) reuniões ordinárias, sempre às terças-feiras de manhã. Foram 6 (seis) audiências públicas, 7 (sete) reuniões com convidados, mais 20 (vinte) requerimentos com indicações, 21 (vinte e um) pedidos de informação, sendo 17 (dezessete) respondidos pela Prefeitura e 4 (quatro) ainda sem resposta; 20 (vinte) requerimentos de envio de ofícios, indicações e outros assuntos diversos.

Nesse sentido, é com muita honra e ciente do dever com a classe trabalhadora aceitei a missão de ser relator desta comissão. Esse trabalho só foi possível graças ao auxílio dos servidores desta casa, dos trabalhadores do meu gabinete e do gabinete do vereador Gilson Reis, Presidente desta Comissão. Por isso, deixo aqui

registrado o meu muito obrigado e aproveito para parabenizar a todos pelo empenho e dedicação.

Vamos ao Relatório:

2. Conjuntura

Terceirização/Privatização: Prodabel, SLU (A SLU tem atualmente 1200 servidores concursados, nas áreas administrativa e operacional, e cerca 3 mil terceirizados, sendo a KTM, a Localix e a RNV, as três as empresas que prestam serviços à autarquia). E outros setores.

Precarização do Trabalho e das Leis Trabalhistas:

- a) **Lei 13.467** - Criou a abertura para o fim da estabilidade do servidor público.
- b) Retirada do artigo 41 do PL 906/20 - Vencimento-base dos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Professor Municipal e Professor Municipal para a Educação Infantil não seja inferior ao valor do piso salarial profissional nacional, vigente para o ano de 2020.
- c) **PEC 241** ou PEC 55, que cria o Teto para gastos públicos.
- d) **MP 936/2020** – **Reduz Salario e Jornada setor privado**
- e) **MP 927/2020**- Suspensão do contrato de trabalho

Dissídio Coletivo e Retirada de Benefícios:

- a) A interrupção de acordos trouxe alterações significativas nos salários dos empregados públicos, uma vez que o desconto do vale-transporte que era de 2% foi para 6%; e do vale-refeição que era de ½% foi para 10%. Além do aumento destes percentuais, a suspensão do acordo extinguiu também a gratificação paga a servidores que realizam trabalho de campo em Vilas e Favelas – R\$ 250,00 para nível médio e R\$ 500,00 para nível superior. A perda salarial severa tem preocupado os servidores...
- b) Revisão do plano de carreira da categoria é que poderá minimizar as distorções.

- c) SLU: Pontos de apoio na cidade onde os garis trocam de roupas estão precários e mal cuidados, e os que ficam debaixo de viadutos, estariam cheios de lixo.
- d) Perdas dos servidores da Urbel chegaram a até 40% dos salários, incluindo extinção de abono/gratificação, elevação da alíquota do plano de saúde e corte de subsídios aos vales refeição e transporte
- e) Extinção de abono/gratificação, elevação da alíquota do plano de saúde e corte de subsídios aos vales refeição e transporte. Somadas, apenas neste ano, as perdas dos servidores da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel) já chegam a até 40% dos salários. Os relatos são de funcionários da empresa,

Adoecimento e precarização das condições de trabalho

- a. Segundo relatos fornecidos pelos funcionários, tanto no prédio sede, como nos escritórios, as condições de trabalho são precárias e há problemas com mobiliário - mesas e cadeiras que não atendem critérios de ergonomia; arquivos empoeirados e com risco de queda; climatização ruim e problemas estruturais com a rede elétrica.
- b. Falta de **EPI**- principalmente para trabalhadores da Saúde.

3. A Comissão

A Comissão de Trabalho surgiu em 28/08/2019 e decorre da aprovação do Requerimento nº 498/19, de autoria das seguintes vereadoras e dos seguintes vereadores: Gilson Reis, Autair Games, Bella Gonçalves, Bim da Ambulância, Cada Falabella, Coronel Piccinini, Dr. Nilton, Edmar Branco, Eduardo da Ambulância, remando Luiz, Gabriel, Henrique Braga, Juninho Los Hermanos, Maninho Félix, Pedro Bueno, Pedro Patrus, Reinaldo Gomes e Wellington Magalhães. Gilson Reis foi eleito Presidente da Comissão e Pedro Patrus o Relator. As reuniões tem caráter ordinário, todas as terças-feiras, às 9h30min, no Plenário Camil Caram – Câmara Municipal

Uma comissão **inédita** na Câmara e que surge num momento histórico de desconstrução das relações de trabalho e da organização sindical nos âmbitos federal, estadual e municipal.

“Há uma política do município de desregulamentar o direito do trabalho, portanto há uma necessidade de a Câmara Municipal, juntamente com os sindicatos, de fortalecer uma contratendência que está estabelecida no âmbito do trabalho do município”,(aspas do Gilson).

São **objetivos** da Comissão o levantamento dos acordos e convenções coletivas de trabalho; a legislação trabalhista e previdenciária; os planos de salários dos servidores e empregados; a evolução do Orçamento Municipal destinado ao pagamento dos servidores; o levantamento de dados comparativos entre servidores do Município e das principais capitais do país; dados sobre emprego e renda em BH; estudo das políticas públicas da Subsecretaria de Trabalho da PBH; fortalecimento do Conselho Municipal de Trabalho; a precarização do trabalho frente a legislação trabalhista; propostas de legislação trabalhista, políticas públicas para geração de trabalho e renda e dados sobre saúde do trabalhador.

A primeira etapa de trabalho destinou-se à obtenção de dados e informações, incluindo oitivas de agentes públicos, sindicatos e centrais sindicais; elaboração de pedidos de informação à Prefeitura de Belo Horizonte; e estudos técnicos e levantamentos executados pela Consultoria da CMBH. Esta etapa iniciou-se em outubro e finalizou-se em dezembro de 2019.

A segunda etapa, prevista para o 2º semestre de 2020 consistiria na análise dos dados obtidos, com oitiva de órgãos públicos das esferas municipal, estadual e federal; e de acadêmicos, núcleos de estudo e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Nessa etapa, entre fevereiro a abril de 2020, elaboraríamos o relatório preliminar visando condensar informações e dar embasamento teórico às próximas fases.

Na terceira etapa, seriam apresentadas propostas e realizadas audiências públicas temáticas e seminário, para a elaboração de relatório final. Os trabalhos aconteceriam de maio a julho de 2020.

4. O apoio dos Sindicatos e Centrais Sindicais à Comissão

Dia 24/ 09 os Sindicatos e Centrais Sindicais estiveram presentes na Câmara para fortalecer a Comissão.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT);

União Geral dos Trabalhadores (UGT);

Força Sindical;

Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST)

Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB)

Sindbel (Administração Geral);

Sind-rede (Educação);

Sintappi (Urbel e BHTrans);

Sindados (Prodabel);

Sindicato dos Jornalistas (MG)

e Sindicato dos Arquitetos da PBH.

Os representantes de entidades presentes destacaram a importância da criação da Comissão de Estudo. Dentre os temas trazidos por eles estão questões sobre a terceirização, a perda da estabilidade dos servidores públicos e a necessidade de unificação das pautas.

Jairo Nogueira Filho, secretário-geral da CUT/MG, destacou que todos os apontamentos trazidos pela Comissão são muito importantes e considerou essencial que esta discussão seja reverberada nos territórios. *“Temos debatido bastante esta necessidade de retornarmos aos territórios, e esta comissão nos ajudará muito neste processo.*

Precisamos estar mais próximos, discutindo e buscando a unidade nas negociações dos servidores”, destacou.

Também trazendo seu relato, **Carlos Cassiano, da Força Sindical**, lembrou que o ano de 2017 marcou o início do fim da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a promulgação da Lei 13.467 e que este processo criou a abertura para o fim da estabilidade do servidor público. Para Carlos, se não houver um trabalho forte de apontamento das perdas que serão não só para os servidores, mas para a sociedade em geral, o desmonte das políticas públicas de emprego será ainda maior. “Será o fim dos concursos públicos que serão substituídos por empresas que irão contratar toda a mão de obra, quebrando vínculos e processos de trabalho”, salientou.

Aspas do **Giovanni Braz** do SINTAPPI: “Os Trabalhadores e trabalhadoras da URBEL compreendem que a conjuntura política e econômica do Brasil é extremamente preocupante. A crise política e as dificuldades financeiras dos Estados e Municípios abrem brechas para o estabelecimento de práticas neoliberais. A organização da luta de resistência contra as medidas restritivas dos direitos e de arrocho salarial, é a única alternativa, que passar pelo fortalecimento dos sindicatos e da interlocução com os movimentos sociais. Nesse sentido, há plena consciência da importância da Comissão Especial do Trabalho intituída pela Câmara Municipal de Belo Horizonte é muito importante.”

Este é o cenário que forjou a existência desta Comissão

5. Apresentação das Carreiras e estrutura do funcionalismo público;

5.1. A Estrutura Constitucional do Funcionalismo Público

Sobre o regime jurídico único, a redação original do art. 39 da Constituição prevê o seguinte:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. *(grifos nossos)*

Com a Emenda Constitucional 19/98 propôs a superação do regime jurídico único, com a redação nova:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes

Ocorre que o STF em medida cautelar na ADI 2135 suspendeu a redação do novo caput do art. 39 de maneira que o regime jurídico único voltou a prevalecer (conforme art. 39, caput, o original da Constituição).

5.2 Organização Municipal

Com base nessa estrutura e autorização constitucional para o ente municipal dispor da sua organização, temos hoje a seguinte disposição administrativa na Prefeitura de Belo Horizonte:

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL – MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE

1º) PODER EXECUTIVO

Estrutura organizacional

O Poder Executivo do Município de Belo Horizonte organiza-se, segundo informações apresentadas no portal da Prefeitura (<https://prefeitura.pbh.gov.br/estrutura-de-governo>), conforme a seguinte estrutura:

GABINETES DO PREFEITO;

GABINETE DO VICE-PREFEITO;

CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO;

PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO;

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, SEGURANÇA ALIMENTAR E CIDADANIA;

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSUNTOS INSTITUCIONAIS E COMUNICAÇÃO SOCIAL;

SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA;

SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO;

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO;

SECRETARIA MUNICIPAL DE ESPORTES E LAZER;

SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA;

SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO;

SECRETARIA MUNICIPAL DE MEIO AMBIENTE;

SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS E INFRAESTRUTURA;

SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO;

SECRETARIA MUNICIPAL DE POLÍTICA URBANA;

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE;

SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA E PREVENÇÃO;

FUNDAÇÃO DE PARQUES MUNICIPAIS E ZOOBOTÂNICA;

FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE CULTURA;

EMPRESA MUNICIPAL DE TURISMO;

EMPRESA DE TRANSPORTES E TRÂNSITO DE BELO HORIZONTE;

HOSPITAL METROPOLITANO ODILON BEHRENS;

PBH ATIVOS;

EMPRESA DE INFORMÁTICA E INFORMAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE;

SUPERINTENDÊNCIA DE LIMPEZA URBANA;

SUPERINTENDÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO DA CAPITAL;

COMPANHIA URBANIZADORA E DE HABITAÇÃO DE BELO HORIZONTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL BARREIRO;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL CENTRO-SUL;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL LESTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL NORDESTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL NOROESTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL NORTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL OESTE;

COORDENADORIA DE ATENDIMENTO REGIONAL PAMPULHA;

Área de Atuação	Nº de Pessoas	% Nº de Pessoas	Remuneração
BELOTUR	89	0,18%	487.657,73
BHTRANS	1.091	2,19%	6.003.921,80
FMC	279	0,56%	1.098.863,79
FPM	207	0,42%	931.043,34
HOB	3.371	6,76%	13.322.122,43
PRODABEL	605	1,21%	4.087.247,40
SLU	1.219	2,45%	4.594.668,52
SUDECAP	597	1,20%	3.949.009,57
URBEL	306	0,61%	2.657.813,45
DIRETA - RECRUTAMENTO AMPLO	820	1,65%	4.696.437,61
DIRETA - JURÍDICO	110	0,22%	2.350.700,93
DIRETA - ADMINISTRAÇÃO GERAL	2.718	5,45%	13.779.906,72
DIRETA - EDUCAÇÃO	16.196	32,50%	66.131.239,16
DIRETA - SAÚDE	10.973	22,02%	56.773.829,30
DIRETA - TRIBUTAÇÃO	314	0,63%	6.520.577,97
DIRETA - FISCALIZAÇÃO	214	0,43%	2.280.164,73
DIRETA - VIGILÂNCIA SANITÁRIA	122	0,24%	1.328.644,34
DIRETA - ENGENHARIA E ARQUITETURA	265	0,53%	3.267.061,77
DIRETA - SEGURANÇA URBANA	2.039	4,09%	10.211.716,40
DIRETA - ESTAGIÁRIO	1.454	2,92%	868.678,97
SAÚDE - MUNICIPALIZADOS	243	0,49%	459.552,28
DIRETA - CONTRATO ADMINISTRATIVO	6.516	13,07%	19.704.910,96
HOSPITAL MUNICIPAL ODILON BEHRENS	7	0,01%	49.286,22
DIRETA	42	0,08%	101.755,37
PBHATIVOS	40	0,08%	296.374,32
Total Geral	49.837	100,00%	225.953.185,08

1.4. Cargos e remuneração

No que concerne aos dados relativos a cargos e remuneração, disponibilizados pela PBH ([https://prefeitura.pbh.gov.br/controladoria/remuneracao-de-agentes-publicos-e-](https://prefeitura.pbh.gov.br/controladoria/remuneracao-de-agentes-publicos-e)

políticos-2020), segundo o relatório referente ao mês de Maio/2020, foram registrados 42.222 pagamentos e o total pago foi de R\$207.125.984,00.

Há registro de 1.184 nomenclaturas para os cargos vigentes, conforme planilha em anexo (ANEXO I – Relatório de remuneração. Maio 2020. Agentes públicos e políticos).

1.5. Serviços públicos

As informações relativas às estatísticas dos serviços públicos municipais encontram-se temporariamente suspensas em cumprimento à Lei Federal 9.507/1997 e aos artigos 9º e 12º da Portaria Conjunta PGM/CTGM nº 001 de 22 de janeiro de 2020. Após o período eleitoral, podem ser verificadas por meio do link <https://prefeitura.pbh.gov.br/estatisticas-e-indicadores/estatisticas-servicos-publicos-municipais>.

2º) PODER LEGISLATIVO

2.1. Estrutura organizacional

O Poder Legislativo do Município de Belo Horizonte organiza-se, segundo informações apresentadas no portal da Câmara Municipal (<https://www.cmbh.mg.gov.br/A-C%C3%A2mara/estrutura-administrativa>), conforme a seguinte estrutura (detalhada segundo o ANEXO II – Estrutura CMBH):

PLENÁRIO

OUVIDORIA

SUPERINTENDÊNCIA DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA E INTELIGÊNCIA

DIRETORIA GERAL

PROCURADORIA

CERIMONIAL

GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Cargo/função	Natureza legal	Jornada (horas)	Jornada Período	Número de vagas
Técnico Legislativo I	Servidor efetivo	30 horas	semanal	Ver Obs.(¹)
Técnico em Segurança	Servidor efetivo	30 horas	semanal	Ver Obs.(¹)
Técnico Legislativo II	Servidor efetivo	30 horas	semanal	196
Técnico de Enfermagem	Servidor efetivo	30 horas	semanal	2
Técnico de Segurança do Trabalho	Servidor efetivo	30 horas	semanal	2
Administrador	Servidor efetivo	30 horas	semanal	8
Analista de Tecnologia da Informação	Servidor efetivo	30 horas	semanal	12
Arquiteto	Servidor efetivo	30 horas	semanal	1
Arquivista	Servidor efetivo	30 horas	semanal	2
Assistente Social	Servidor efetivo	30 horas	semanal	2
Consultor Legislativo	Servidor efetivo	30 horas	semanal	16

Contador	Servidor efetivo	30 horas	semanal	8
Coordenador do Processo Legislativo	Servidor efetivo	30 horas	semanal	18
Economista	Servidor efetivo	30 horas	semanal	1
Enfermeiro do Trabalho	Servidor efetivo	30 horas	semanal	1
Engenheiro Civil	Servidor efetivo	30 horas	semanal	4
Jornalista	Servidor efetivo	30 horas	semanal	6
Médico Clínico	Servidor efetivo	20 horas	semanal	3
Médico do Trabalho	Servidor efetivo	20 horas	semanal	2
Procurador	Servidor efetivo	20 horas	semanal	12
Psicólogo	Servidor efetivo	30 horas	semanal	7
Redator	Servidor efetivo	30 horas	semanal	10

(¹) Os cargos de Técnico Legislativo I e Técnico em Segurança foram extintos, pelo que o quantitativo correspondente é composto pelos antigos ocupantes do mesmo; à medida em que os mesmos forem se aposentando ou por qualquer outro motivo

saindo da Câmara, a vaga respectiva estará automaticamente extinta. Por isso, não há na lei uma fixação de quantidade de vagas.

- Servidores comissionados:

Cargo/função	Natureza legal	Jornada (horas)	Jornada Período	Número de vagas
Diretor-Geral	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Procurador Geral	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Superintendente de Comunicação Institucional	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Superintendente de Segurança e Inteligência	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Auditor	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Chefe do Cerimonial	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Coordenador	Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	6

Coordenador-Adjunto		Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	5
Assessor Especializado	Técnico	Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	1
Assessor Analista de Dados		Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	1
Secretário da Presidência	da	Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	1
Atendente da Presidência	da	Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	4
Chefe de Gabinete da Presidência		Servidor comissionado amplo	40 horas	semanal	1
Assistente Especializado	Técnico	Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	3
Assistente Técnico		Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	1
Agente Especial	Legislativo	Servidor comissionado amplo	30 horas	semanal	4

Chefe de Gabinete Parlamentar	Servidor Assessoramento Parlamentar	30 ou 40 horas	semanal	41
Auxiliar Legislativo	Servidor Assessoramento Parlamentar	30 horas	semanal	41
Assessor Parlamentar	Servidor Assessoramento Parlamentar	30 ou 40 horas	semanal	Ver Obs.
Atendente Parlamentar	Servidor Assessoramento Parlamentar	30 horas	semanal	41
Assessor Especialista em Segurança e Inteligência	Servidor em comissão amplo	40 horas	semanal	2
Secretário Executivo de Sistema de Custeio Parlamentar	Servidor em comissão amplo	40 horas	semanal	1
Secretário Executivo de Sistema de Transporte	Servidor em comissão amplo	40 horas	semanal	1
Diretor	Servidor em comissão restrito	40 horas	semanal	3

Gerente	Servidor Comissionado restrito	40 horas	semanal	2
Procurador-Geral Adjunto	Servidor comissionado restrito	40 horas	semanal	1
Chefe de Divisão	Servidor comissionado restrito	40 horas	semanal	12
Chefe de Seção	Servidor comissionado restrito	40 horas	semanal	37

- Terceirizados contratados:

Cargo/Função	Número de Vagas	Horas/mês	Fundamento Legal
Artífice	2	220	Contrato - 032/2019
Atendente	51	150	Contrato - 038/2018
Atendente de Informática	2	220	Contrato - 006/2018
Atendente de Suporte Pleno	9	220	Contrato - 006/2018
Auxiliar de Limpeza	25	175	Contrato - 015/2020

Auxiliar de Limpeza com Insalubridade	11	175	Contrato 015/2020	-
Auxiliar de Manutenção Predial	5	220	Contrato 032/2019	-
Auxiliar de Secretaria	70	220	Contrato 038/2018	-
Bombeiro Hidráulico	1	220	Contrato 032/2019	-
Cadista - hora excepcional	1	10	Contrato 032/2019	-
Cadista - hora normal	1	35	Contrato 032/2019	-
Carregador(a)	2	175	Contrato 015/2020	-
Coordenador Técnico em Tratamento e Recolhimento de Acervo Permanente	1	200	Contrato 091/2018	-
Coordenador de Gestão de Documentos e Fluxos	1	200	Contrato 091/2018	-
Copeiro(a)	8	175	Contrato 015/2020	-
Desenhista	1	150	Contrato 038/2018	-
Eletricista	3	220	Contrato 032/2019	-

Encarregado(a)	2	200	Contrato 015/2020	-
Estagiário	6	100	Contrato 091/2018	-
Fisioterapeuta	2	30	Contrato 045/2019	-
Fotógrafo	4	125	Contrato 038/2018	-
Garçom	4	220	Contrato 038/2018	-
Jardineiro(a)	3	175	Contrato 015/2020	-
Limpador(a) de Vidros	3	175	Contrato 015/2020	-
Marceneiro - hora excepcional	1	20	Contrato 032/2019	-
Marceneiro - hora normal	1	50	Contrato 032/2019	-
Motorista	11	220	Contrato 038/2018	-
Operador de Som	12	220	Contrato 038/2018	-
Pedreiro - hora excepcional	1	20	Contrato 032/2019	-

Pedreiro - hora normal	1	50	Contrato 032/2019	-
Pintor - hora excepcional	1	20	Contrato 032/2019	-
Pintor - hora normal	1	67.5	Contrato 032/2019	-
Secretário de Diretoria	6	220	Contrato 038/2018	-
Telefonista	4	150	Contrato 038/2018	-
Técnico de Conservação de Documentos	1	200	Contrato 091/2018	-
Técnico de Digitalização e Tratamento	1	200	Contrato 091/2018	-
Técnico de Gestão Arquivística	2	200	Contrato 091/2018	-
Técnico em Edificações	2	220	Contrato 032/2019	-
Técnico em Eletricidade	2	220	Contrato 032/2019	-
Técnico em Eletrônica	1	220	Contrato 038/2018	-
Técnico em Telecomunicações	1	220	Contrato 032/2019	-

Técnico em Tratamento, Arranjo e Descrição de Acervo Permanente	3	200	Contrato 091/2018	-
Vigilante Tipo A	13	220	Contrato 114/2016	-
Vigilante Tipo B	18	220	Contrato 114/2016	-
Vigilante Tipo C	14	220	Contrato 114/2016	-
Vigilante Tipo D	14	220	Contrato 114/2016	-
Vigilante Tipo E	6	220	Contrato 114/2016	-
Vigilante Tipo F	2	220	Contrato 114/2016	-

- Terceirizados conveniados:

Cargo/função	Natureza legal	Jornada (horas)	Jornada Período	Número de vagas
Trabalhador Mirim	Convênio ASSPROM	30	semanal	30

2.4. Cargos e remuneração

No que concerne aos dados relativos a cargos e remuneração, a CMBH disponibiliza toda a estrutura remuneratória por meio do link (<https://www.cmbh.mg.gov.br/transparencia/pessoal/estrutura->

remuneratoria/vereadores) e, apresenta as despesas com vencimentos e vantagens nos demonstrativos de despesas, que podem ser acessados em (<https://www.cmbh.mg.gov.br/transparencia/execu%C3%A7%C3%A3o-or%C3%A7ament%C3%A1ria/elemento-despesa>).

Segundo o relatório referente ao mês de Julho/2020, foram registradas as seguintes despesas:

Julho de 2020

Atualizado em 21/08/2020 - Valores em Reais

[Baixe em arquivo .csv](#)

Grupo de despesa	Total provisório até Junho	Alteração na provisão em Julho		Total empenhado		Total executado	
		Acréscimo	Diminuição	Até Junho	Em Julho	Até Junho	Em Julho
Pessoal	167.666,500,00	0,00	0,00	162.822,416,18	0,00	70.994,938,77	13.387,525,77
Custeio	76.884,100,00	380,00,00	380,00,00	51.367,474,99	8.932,515,36	17.724,254,76	3.499,109,39
Capital	20.949,400,00	0,00	0,00	527.146,14	58,674,30	182,215,95	2.250,00
Inativo	13.501,000,00	0,00	0,00	13.390,000,00	0,00	5.537,90,81	919,511,38
Totais	279.001,000,00	380,00,00	380,00,00	228.107,037,31	-1,746,00	94.438,500,29	17.808,396,54

228,5

8

Esta é a atual situação dos servidores e empregados públicos municipais de acordo com o site da PBH e Transparência.

6. Levantamento do rol de normas que disciplina a legislação trabalhista municipal (em anexo);

- a) LEI Nº 7.169, DE 30 DE AGOSTO DE 1996 - *Republicada em 7/9/1996* - Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta, (VETADO) e dá outras providências.
- b) LEI Nº 7.238, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1996 - Dispõe sobre o Quadro Especial da Secretaria Municipal de Saúde, institui o Plano de Carreira dos Servidores da Saúde da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, estabelece a respectiva Tabela de Vencimentos e dá outras providências.
- c) DECRETO Nº 9.371 DE 7 DE OUTUBRO DE 1997 - *Regulamenta as licenças previstas nos arts. 140 a 163 da Lei 7.169, de 30 de agosto de 1996, aprova os formulários de solicitação de licença constantes nos Anexos e dá outras providências.*
- d) LEI Nº 9.985, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2010 - Concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e dá outras providências.

- e) LEI Nº 10.948, DE 13 DE JULHO DE 2016 - *Reestrutura a carreira dos servidores públicos da área de atividades de Medicina do Município.*
- f) DECRETO Nº 16.758, DE 30 DE OUTUBRO DE 2017 - *Dispõe sobre a concessão de férias regulamentares dos servidores estatutários no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional.*
- g) PORTARIA CONJUNTA SMPOG/SMSA Nº 001/2018 - *Regulamenta o horário de funcionamento e o cumprimento das jornadas de trabalho dos servidores públicos lotados na Secretaria Municipal de Saúde, para os fins da apuração do registro eletrônico de frequência. (DOM 01.12.2017)*
- h) PORTARIA SMSA/SUS-BH Nº 0026/2018 - *Define “data especial” para o funcionamento dos serviços de saúde para urgência e para as demais unidades da SMSA.*
- i) DECRETO Nº 16.967, DE 10 DE SETEMBRO DE 2018 - *Regulamenta o rol de enfermidades consideradas graves.*
- j) PORTARIA SMPOG Nº 040/2018 - *Disciplina o procedimento para o gozo da licença por assiduidade dos servidores da administração direta do Poder Executivo Municipal e da Guarda Municipal de Belo Horizonte.*
- k) DECRETO Nº 16.972, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018 - *Dispõe sobre os Equipamentos de Proteção Individual e sua utilização pelos servidores e empregados públicos.*
- l) DECRETO Nº 16.974, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018 - *Regulamenta a Bonificação por Cumprimento de Metas, Resultados e Indicadores.*
- m) DECRETO Nº 16.977, DE 25 DE SETEMBRO DE 2018 - *Regulamenta a concessão das licenças para tratamento de saúde, por motivo de acidente em*

serviço e por motivo de doença em pessoa da família, previstas nas Leis nº 7.169, de 30 de agosto de 1996, e nº 9.319, de 19 de janeiro de 2007.

- n) DECRETO Nº 16.983, DE 27 DE SETEMBRO 2018 - Regulamenta o art. 12 da Lei nº 9.443, de 18 de outubro de 2007, que concede reajustes remuneratórios e dá outras providências.
- o) LEI Nº 11.136, DE 18 DE OUTUBRO DE 2018 - Dispõe sobre o plano de carreira dos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate a Endemias do Poder Executivo municipal e dá outras providências.
- p) LEI Nº 11.144, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2018 - Altera a Lei nº 10.362/11, uniformiza as regras de incorporação e reajuste de vantagens relativas às aposentadorias e pensões pagas pelo Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos do Município de Belo Horizonte e dá outras providências.
- q) PORTARIA SMSA/SUS-BH Nº 0424/2018 - *Estabelece as diretrizes e procedimentos para realização de movimentações de pessoal entre unidades da Secretaria Municipal de Saúde de Belo Horizonte - SMSA.*
- r) LEI Nº 11.143, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2018. Institui o Regime de Previdência Complementar para os servidores titulares de cargo efetivo no âmbito da administração direta dos poderes Executivo e Legislativo do Município e de suas autarquias e fundações e fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões de que trata o art. 40 da Constituição Federal de 1988.
- s) LEI Nº 11.155, DE 9 DE JANEIRO DE 2019 - Concede reajustes remuneratórios aos servidores e empregados públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e dá outras providências.

- t) LEI Nº 11.175, DE 25 DE JUNHO DE 2019 - Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República de 1988.

7. Levantamento do histórico das Ações da Comissão;

Neste tópico, destacaremos as principais ações que fizemos nesta comissão desde o seu início. É importante destacar o esforço de diálogo que tivemos juntos aos sindicatos e movimentos que representam os trabalhadores e servidores municipais. Além das reuniões e audiências públicas, houve várias reuniões também realizadas fora da Câmara, com intuito de elucidar e entender melhor a situação pela qual passam os servidores e empregados públicos. Infelizmente, com o advento da pandemia da Covid-19 não pudemos realizar as diversas visitas aos locais de trabalho como inicialmente havíamos planejado.

7.1. DAS OITIVAS

Na primeira fase da Comissão, ouvimos os trabalhadores dos seguintes órgãos:

1. BHTrans, no dia 5 de novembro: Em 05/11 representantes do SINTAPPI MG, SINARQ MG, SENGE MG e trabalhadores da BHTrans prestaram informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos da BHTrans

A temática mais debatida foi a falta de concurso público, Há mais de uma década não se renova os servidores que estão sobrecarregados e acumulando funções, além do mais muitos preferem fazer tripla jornada e trabalhar todos os domingos e noites pra complementarem suas rendas com os adicionais noturnos já que há muito não há reajuste salarial.

A BHTrans e os sindicatos fizeram acordo coletivo no fim do ano passado de forma a sanar minimamente os problemas elencados pelos servidores.

Os servidores denunciam:

- a) Trabalhadores gastando a própria internet para trabalhadores remoto
- b) Problema falta de EPIs e álcool gel
- c) Trabalhadores estão com receio de receber a mesma Circular da Prodabel onde a Prefeitura encerrou o contrato de trabalho dos aposentados que se aposentaram após 12 de novembro de 2019, sob pena de demissão. (A data remete a reforma da Previdência)
- d) Funcionários de limpeza e conservação da BHTrans que são MGS e estão afastados por doença crônicas ou maiores 60 anos - não estão recebendo tickets (alimentação, transporte). O problema é que a média de salário é 1 salário mínimo – impacto muito alto nesse corte na quarentena
- e) A empresa não afastou profissionais da saúde com problemas crônicos: Processo n.º **5053214-08.2020.8.13.0024** - 3ª Vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal
Esse é o processo do pedido de afastamento dos profissionais de saúde abaixo dos 60 anos
- f) Carta do SINTAPPI aos Diretores da BHTRANS - Solicitação de escala mínima e outras medidas de proteção contra o COVID-19:

(“Considerando as recentes determinações de isolamento social para o combate à pandemia de COVID19 emitidas pela Organização Mundial de Saúde, Ministério da Saúde e Secretarias Estadual e Municipal de Saúde, o SINTAPPI/MG vem, por meio dessa comunicação, expor a situação de risco em que se encontram os agentes da área operacional da empresa e requerer a implementação imediata de medidas de proteção a esses trabalhadores, nos seguintes termos. O SINTAPPI/MG recebeu, ao longo da semana, denúncias de que os quadros de horários das linhas de ônibus de Belo Horizonte foram alterados de forma unilateral pelo SETRA/BH, causando demora e aglomeração de usuários nas estações de transferência do MOVE e nos PED’s. O fato foi, inclusive, noticiado pela imprensa. Essa situação provocou, na semana passada, a interrupção dos serviços de transporte coletivo a partir das 22h, o que provocou aglomerações e tumulto nas estações, agravando ainda mais os riscos dos agentes envolvidos da operação de serem contaminados pelo vírus da COVID-19. Após apelo do sindicato e dos

trabalhadores e atendendo às recomendações das autoridades sanitárias, a Diretoria de Transporte Público (DTP) implantou a escala mínima dos agentes da GEAOT e, juntamente com a Diretoria de Ação Regional e Operação (DRO), estabeleceu medidas preventivas aos agentes, afastando da operação os maiores de 60 (sessenta) anos e os portadores de doenças crônicas, orientando os agentes em atividade a manterem a distância de segurança nas abordagens aos usuários e limitando o número de pessoas em ambientes comuns (viaturas e salas). Além disso, a empresa vem promovendo o trabalho remoto de parte da Central de Operações e da área administrativa que dá suporte à DRO, nos termos da Portaria BHTRANS/DPR nº 052/2020. Ocorre que ontem o SINTAPPI/MG recebeu novas denúncias dos trabalhadores, pois as escalas, antes reduzidas, foram ampliadas novamente por determinação da empresa, obrigando os agentes a laborarem durante 3 (três) dias da semana. No caso da GEAOT, a gerência está exigindo que os agentes realizem verificação constante das plataformas das estações BHBUS e de integração das linhas do MOVE, com o objetivo de fotografar a situação e encaminhar as fotos para a diretoria, ainda que a escala mínima seja apenas para atendimento às ocorrências de necessidade extrema. Tais determinações se orientam no sentido contrário às recomendações das autoridades sanitárias do país e do mundo, pois aumentam as chances dos agentes em campo de serem contaminados com o coronavírus durante o trabalho e de transmitirem a doença aos seus familiares. Além disso, de acordo com os relatos dos trabalhadores, os EPI's, já escassos para a área da saúde da PBH, também estão se esgotando nas instalações da empresa. Temos pouco álcool em gel e máscaras de proteção para os agentes. Esse é mais um elemento que coloca todos os empregados em situação de extremo estresse e insegurança psicológica para o cumprimento de suas atividades essenciais. É importante salientar que, conforme dispositivos constitucionais e legais, ninguém é obrigado a trabalhar colocando em risco a sua saúde, integridade física e psíquica e, caso haja a escusa, eles possuem todo o respaldo legal para o ato, podendo a situação ser denunciada aos órgãos de fiscalização do trabalho e, inclusive, ao Poder Judiciário. Sendo assim, o SINTAPPI, mais uma vez, pede aos Diretores da BHTRANS que efetuem a revisão das escalas apresentadas para esse período, instituindo a escala mínima para os agentes da DRO e da DTP, de forma que os empregados só atendam demandas prioritárias para a cidade. Requer também o reforço dos estoques de EPI's na empresa e implementação completa do teletrabalho para as áreas de apoio. O isolamento social, nesse momento, é medida que se impõe a todos.”)

2. **Urbel**, no dia 12 de novembro de 2020: Servidores denunciam corte de benefícios e adoecimento no trabalho

Extinção de abono/gratificação, elevação da alíquota do plano de saúde e corte de subsídios aos vales refeição e transporte. Somadas, apenas neste ano, as perdas dos servidores da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte (Urbel) já chegam a até 40% dos salários. Além do encolhimento dos subsídios, os servidores trouxeram relatos de precarização das condições de trabalho e acúmulo de tarefas, em função principalmente, da falta de concursos públicos.

Dissídio Coletivo e retirada de benefícios

Por falta de acordo entre a empresa e seus servidores durante a negociação salarial para o biênio 2019/2020, o sindicato que representa os funcionários da Urbel ingressou com o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho. Com a instauração desse instrumento jurídico, a empresa determinou então, a partir de 1º de junho último, a suspensão do Acordo Coletivo que estava em vigor.

A interrupção deste acordo, entretanto, trouxe alterações significativas nos salários dos empregados públicos, uma vez que o desconto do vale-transporte que era de 2% foi para 6%; e do vale-refeição que era de ½% foi para 10%. Além do aumento destes percentuais, a suspensão do acordo extinguiu também a gratificação paga a servidores que realizam trabalho de campo em Vilas e Favelas – R\$ 250,00 para nível médio e R\$ 500,00 para nível superior. A perda salarial severa tem preocupado os servidores que já buscam empréstimos e outras formas para quitarem compromissos como mensalidades escolares e contas de água e energia elétrica.

Para o engenheiro civil Fabrício do Carmo, que participou da reunião, a situação tende a se agravar, uma vez que a Administração Municipal tem recorrido das decisões judiciais proferidas. *“Já estamos sem saber o que fazer, escolhendo qual conta pagar, e sem expectativa, porque a Prefeitura quer protelar até o máximo que ela conseguir”*, contou o engenheiro. Fabrício também explicou que a situação tem sido ainda mais grave para os servidores de nível médio. Segundo o engenheiro, uma

simulação feita nos salários destes colegas demonstra perdas de até 40% no salário líquido recebido. *“Fizemos os cálculos e um servidor de nível médio que tinha um salário líquido de R\$ 2.521,00, ganha agora R\$1.050,00”*, apontou.

Adoecimento e precarização das condições de trabalho

A perda salarial imposta aos trabalhadores tem sido ainda mais agravada pelo aumento das contribuições por parte do servidor, ao novo plano de saúde proposto pela empresa. Além do aumento das alíquotas, o plano prevê coparticipação em exames e consultas, elevando ainda mais os gastos do servidor.

A situação é tão grave que, segundo a psicóloga e analista social, Valdete Bontempo, alguns trabalhadores precisaram ter a mensalidade do plano de saúde paga por meio de boleto mensal, uma vez que o desconto em folha comprometia o teto máximo do que a lei permite para o desconto em folha, que é de 40% do salário. *“Estamos vivendo um cenário de desânimo, adoecimento, afastamentos por motivos de saúde, e isto impacta diretamente no nosso trabalho, que é a execução da política pública de habitação”*, alertou a psicóloga.

Segundo dados da própria empresa, Belo Horizonte possui cerca de 200 áreas de vilas e favelas que ocupam 5% do território municipal e abrigam 25% da população. Embora os números sejam expressivos, a empresa conta hoje com menos cerca de 300 funcionários (internos e de campo) para a realização de todo o trabalho nas áreas de risco geológico da cidade. Além do prédio de cinco andares na Av. do Contorno, nº 6.664, a empresa possui nove escritórios localizados em áreas de risco da Capital.

Segundo relatos fornecidos pelos funcionários, tanto no prédio sede, como nos escritórios, as condições de trabalho são precárias e há problemas com mobiliário - mesas e cadeiras que não atendem critérios de ergonomia; arquivos empoeirados e com risco de queda; climatização ruim e problemas estruturais com a rede elétrica.

Segundo a arquiteta Janaína Lopes, quando a direção da empresa foi informada sobre estas condições, as medidas tomadas foram prejudiciais aos trabalhadores. *“O que eles fizeram no caso do problema da rede elétrica foi nos proibir de usar os aparelhos de micro-ondas que foram comprados pelos trabalhadores e*

estavam nos seus setores”, contou Janaína, lembrando que muitos servidores têm feito a opção por levar a própria alimentação de casa, até como forma de economia frente à redução brusca dos salários.

Encaminhamentos

Realização de visita técnica para verificar as condições estruturais do prédio e de trabalho dos servidores (seria dia 18/03 porém com o isolamento social, não chegou-se a fazer).

O vereador Gilson Reis lembrou que o Executivo aprovou recentemente na Câmara projeto que autoriza o município fazer contratações temporárias (PL 555/18) e que a intenção é esta mesma de não realizar concursos. Para ele, a unidade dos servidores é importante neste momento e toda informação pode ser trazida à Comissão para o relatório que deve ser finalizado no fim de 2020. *“Nós queremos, a partir desta Comissão, acompanhar toda a legislação do município, debater o Estatuto do Servidor e propor legislações independentes do Executivo”, (Gilson)*

Em 16/03 a Comissão fez uma Assembléia na URBEL:

Além da redução dos subsídios, os servidores reclamaram da precarização das condições de trabalho e do acúmulo de tarefas, em função, principalmente, da falta de concursos públicos. A categoria informou, ainda, na ocasião, que as perdas dos servidores da Urbel chegaram a até 40% dos salários, incluindo extinção de abono/gratificação, elevação da alíquota do plano de saúde e corte de subsídios aos vales refeição e transporte. Além do mais, há um grande problema no edifício da URBEL, a questão elétrica. Há risco de pane. Esse assunto seria tratado na Visita técnica que não ocorreu.

Os servidores ainda denunciam:

1. Falta de EPIs e falta de contingente para atuar nas áreas; receio de receberem a mesma “carta” que a Prodabel recebeu na Prefeitura encerrando o contrato de trabalho dos aposentados que se aposentaram após o 12 de novembro de 2019, sob pena de demissão. (A data remete à Reforma da Previdência)

3. Prodabel, no dia 19 de novembro de 2019; Trabalhadores da Prodabel denunciam processo de “privatização” da empresa

“Vivemos na Prodabel uma realidade que é a tentativa de privatização da empresa através de terceirizações e da contratação de empresas que têm livre acesso aos dados da população por meio dos servidores de arquivos da Prodabel”. Rosane Maria Cordeiro, diretora administrativa do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado de Minas Gerais (Sindados MG).

Segundo Rosane Maria, o processo de “privatização” da empresa está sofrendo uma aceleração. *“Desde 2017 a situação se agravou com a reforma trabalhista implementada pelo governo federal. Há atualmente uma política de terra arrasada que permite à empresa fazer o que quiser com os trabalhadores”.*

Informações públicas

Segundo informações da Prefeitura, a Prodabel é uma “sociedade de economia mista municipal responsável pela gestão da informática pública da capital mineira” que tem “como missão promover, integrar e gerenciar soluções de TI (Tecnologia da Informação) e está presente nas mais diversas áreas de gestão da Prefeitura como a saúde, educação, turismo, finanças, transporte e inclusão digital.”

Para Rosane Maria, a principal importância da Prodabel está na segurança da gestão dos dados dos moradores da cidade, o que, segundo ela, está em risco. *“Trabalhamos na direção de evitar que os dados dos moradores de BH sejam passados à iniciativa privada. Temos que impedir a privatização a qualquer custo, pois a Prodabel é uma empresa pública a serviço da população de Belo Horizonte”*, definiu a diretora do Sindados.

Segundo o diretor de Assuntos Profissionais do Sindados, Gildásio Cosenza, além do prejuízo em relação à autonomia municipal sobre os dados dos munícipes, a privatização de setores e serviços prestados pela empresa também traz prejuízos aos cofres públicos. *“A tecnologia da informação é uma área muito apetitosa para quem*

quer privatizar setores públicos. Em 2009 a Prefeitura passou a gestão dos e-mails para a Google justificada sob o discurso da economia. O serviço custava R\$ 400 mil quando eram prestados pela Prodabel e, segundo a administração da época, seriam prestados de graça pela Google. Esta gratuidade durou apenas um ano. Hoje são pagos R\$ 1,5 milhão por ano para que o sistema de e-mails possa ser utilizado”, afirmou Gildásio, informando aos participantes que nos Estados Unidos é proibido por lei que o estado use empresas privadas no gerenciamento de e-mails de servidores públicos. “Quando tentam entregar a Prodabel toda para a iniciativa privada não conseguem, pois a gente impede. Então estão entregando fatiado com contratos em diferentes áreas”, afirmou Gildásio.

Concurso Público

Criada em 1974, a Prodabel, que teve como uma de suas primeiras demandas o processamento do IPTU e da Dívida Ativa em Belo Horizonte, possuía nesta época apenas um computador com 48 bytes de memória (algo 50 vezes menor que um microcomputador atual). Atualmente a empresa é pioneira na implantação de uma rede de internet sem fio em toda a cidade e possui 408 empregados públicos concursados e 118 funcionários em cargo de recrutamento amplo. Segundo os funcionários, o número de empregados concursados é baixo e vem diminuindo nos últimos anos. Informações do Sindados registam que 80 concursados foram demitidos também com o objetivo de reduzir custos. Os representantes do Sindados também questionam este argumento e afirmam que este custo subiu de R\$ 9 milhões em 2018 para R\$ 10 milhões em 2019. “A única forma justa e legal de contratação é por meio de concurso público. A Prodabel não faz concurso e aumenta a contratação por meio de recrutamento amplo. Respeitamos este trabalhador, mas a lei diz que a contratação deve ser feita por concurso público e nenhuma das últimas gestões respeitou isso”, afirmou Gildásio Cosenza.

Encaminhamentos

As principais requisições foram sobre Recrutamento Amplo. Os trabalhadores querem saber:

- a) Quantos são os contratados por recrutamento amplo
- b) Se estavam executando Atividade Fim

c) Quanto ganhavam

A comissão encaminhou **Pedido de Informação** sobre isso.

Os servidores ainda denunciavam:

1. *“A pandemia acabou por forçar diversos trabalhadores da TI a mudarem a forma de trabalho predominante abruptamente, o que ocasionou diversos problemas. O regime de home office, enquanto nos últimos anos as representações dos trabalhadores têm lutado para implantar e regulamentar a nova modalidade de trabalho o que nos deixaria prontos para enfrentar este momento os patrões orientados por ideias do século passado fizeram de tudo para manter o velho regime de trabalho, com isso e a mudança de regime de trabalho ocorrendo de forma atabalhoada em função da pandemia ficaram muitas questões que estão pesando nas costas dos trabalhadores.*

Os trabalhadores estão pagando pelo home office, gastando seus computadores e pagando pela energia elétrica e Internet necessárias para trabalhar, há ainda a questão da ergonomia onde muitos trabalhadores estão se virando para trabalhar com as mesas e cadeiras que eles possuem em suas casas e que não são próprias para o trabalho, como por exemplo em empresas como a PRODABEL a carga horária não foi reduzida para mitigar este problema o trabalhador está sujeito a diversos problemas de ergonomia, sobre estas questões ainda não foi proposto nada por parte dos patrões como por exemplo um adicional para que os trabalhadores pudessem adequar seus home offices.” ASPAS do Alysso dos Santos - Diretor SINDADOS

2. Apontam três problemas:

- a) A falta de condição dos trabalhadores para trabalharem remotamente (A empresa não se preocupou em saber se o trabalhador da ponta tem internet em casa e internet de qualidade pra fazer o trabalho remoto – alguns se queixam reivindicando um auxílio financeiro para suprir essa questão)
- b) Os trabalhadores que não estiverem trabalhando terão férias antecipadas – medida que não é ilegal, mas que demonstra uma insensibilidade da empresa.
- c) Prefeitura soltou comunicado encerrando o contrato trabalho dos aposentados que se aposentaram após 12 de novembro de 2019, sob pena

de demissão. (A data remete a reforma da Previdência) Já estão mapeados 5 ou 6 pessoas nessa situação.

COMUNICADO

Nº 41 - Segunda-feira, 13 de abril de 2020

Emenda Constitucional nº 103/2019

A Diretoria Executiva da Prodabel comunica que em face da inserção do Parágrafo 14, no artigo nº 37 da Constituição Federal da República, instituído pela Emenda Constitucional nº 103/2019, promulgada em 12 de novembro de 2019, todos os empregados que se aposentaram após a promulgação da referida emenda devem imediatamente comunicar tal fato à Superintendência de Gestão de Pessoas - SGA - para que tenham seu contrato de trabalho instantaneamente encerrado, conforme dispõe a norma supramencionada.

Trata-se de norma constitucional, sob a qual não temos governabilidade ou prerrogativas para manter os contratos de trabalho em vigor, sendo nosso dever cumprir o normativo legal.

Informamos também que a falta desta comunicação ensejará em demissão por justa causa do empregado em questão.

PRODABEL

ACP-PB - Assessoria de Comunicação

Ainda o Diretor Alysso: *“de pronto já nos preocupa pois é uma situação de muito estresse para o trabalhador, pois não sabe o que está acontecendo dentro da empresa. Falta sensibilidade com os colaboradores.”*

5. SLU, no dia 26 de novembro de 2019: SLU é citada por distorções salariais e precariedade nas condições de trabalho:

Terceirização

Por já acompanhar o processo de terceirização, anteriormente iniciado na SLU, Israel Arimar, presidente do Sindibel, foi quem abriu os relatos. Segundo ele, o último concurso realizado pela empresa foi em 1998, e a partir do ano de 2007 a Prefeitura vem realizando uma sequência de licitações para os trabalhos de varrição e coleta de lixo na cidade. *“O Ministério Público do Trabalho já considerou ilegal (as contratações), por se tratar da atividade fim da empresa, e atualmente aguardamos o julgamento no Tribunal Superior do Trabalho (TST)”*, contou.

A SLU tem atualmente 1200 servidores concursados, nas áreas administrativa e operacional, e cerca 3 mil terceirizados, sendo a KTM, a Localix e a RNV, as três as empresas que prestam serviços à autarquia. Na avaliação de Israel, ao dar

continuidade às contratações na SLU, a Prefeitura age à revelia da lei, uma vez que ainda não houve uma conclusão judicial. *“Por isso, passo a vocês parte deste material do processo que está em andamento no Superior Tribunal do Trabalho”*, concluiu Israel.

Distorções salariais

Ainda na avaliação de Israel, foi exatamente o processo de terceirização que deu início às distorções salariais hoje vivenciadas na empresa. Segundo o sindicalista, além da diferenciação salarial observada entre concursados e contratados, a distinção se estende ainda para o valor do vale refeição, e até mesmo para as condições de trabalho de cada grupo de trabalhadores.

Tabela apresentada pelo presidente do **Sindibel** mostra que um gari contratado hoje pela empresa recebe um vale refeição de R\$ 28,15 + uma cesta básica de R\$ 184,00; já o servidor concursado para a mesma função tem um vale de R\$20,50. *“Não estamos reclamando do trabalhador contratado ter um vale de 28 reais, acho até que merecia mais. Mas o que eu coloco, é que o trabalhador com 20 anos de empresa, ele sente que no olhar da Superintendência, ele não merece ganhar igual ao outro para se alimentar”*, destacou Israel.

O presidente do Sindibel contou ainda que as distinções esbarram também nas remunerações. Enquanto um gari efetivo - nível 1 tem um salário de R\$ 713,00, o recém contratado inicia com um salário de R\$1.091,00 mais insalubridade. Segundo Israel, o servidor efetivo só não recebe menos que o salário mínimo (R\$ 998,00) porque ele tem benefícios acumulados como quinquênios e progressões. Para o representante do sindicato, apenas uma revisão do plano de carreira da categoria é que poderá minimizar as distorções. *“Se a empresa fizer um concurso hoje ela não poderá nomear ninguém, porque o primeiro nível ganha menos que o mínimo, o que é proibido pela Constituição”*, ressaltou Israel que ainda entregou à Comissão uma proposta dos trabalhadores da SLU para a modernização do plano de carreira dos servidores da autarquia.

Condições de trabalho

O agravamento das condições de trabalho veio nos relatos do servidor Robson Rodrigues. Gari concursado há 34 anos na SLU, Robson contou que com a chegada em massa dos contratados, os servidores efetivos estão sendo retirados da coleta e deslocados para trabalhar nos parques municipais ou nos serviços de compostagens. Segundo Rodrigues, a maior parte são servidores com mais de 20, 30 anos de casa, e a SLU não realiza o desligamento para não ter que pagar a multa de 40% sobre o FGTS.

Para o servidor, a situação é ainda pior para os que estão mais próximos de se aposentar, pois ao retirar o gari da coleta e colocá-lo em outra função, o INSS pode entender pela descaracterização da insalubridade, e retirar a possibilidade da aposentadoria especial. *“Porque a empresa está colocando a gente na compostagem, sendo que existe um trabalho a ser feito na cidade, que é de coleta e varrição, e é para o qual prestamos concurso”* questionou Rodrigues.

Rodrigues ainda relatou que os pontos de apoio na cidade onde os garis trocam de roupas estão precários e mal cuidados, e os que ficam debaixo de viadutos, estariam cheios de lixo.

6. SINDIREDE - Em 10/03 fizemos a Audiência Pública dos Professores:

Convidados: - Ângela Imaculada Loureiro de Freitas Dalben - Secretária Municipal de Educação

- André Abreu Reis - Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão

- Bernadete Quirino Duarte Blaess - Presidente do Conselho Municipal de Educação

- Professora Daisy Moreira Cunha - Diretora da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - FAE - UFMG

- Marcos Evangelista Alves - Representante do Fórum Municipal Permanente de Educação

- Diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte

Os professores reivindicam a retirada do artigo 41 do PL 906/20 e que o vencimento-base dos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Professor Municipal e Professor Municipal para a Educação Infantil não seja inferior ao valor do **piso salarial** profissional nacional, vigente para o ano de 2020. A reivindicação se estende aos servidores aposentados e pensionistas com direito à paridade remuneratória, cujos benefícios previdenciários sejam oriundos desses cargos.

Os servidores ainda denunciam:

1. Foram multados por terem entrado em greve
2. A prefeitura não retirou a multa mesmo com a pandemia do Coronavírus;
3. O sindicato entrou com uma liminar e perdeu
4. Recorreu a justiça. Processo em andamento.(parado por causa da pandemia)
5. A multa inicial era de R\$1.000 depois a prefeitura pediu para aumentar para 50
Apos a decretação dos 50 mil a greve durou 3 ou 4 dias.
6. Se o sindicato tiver que pagar sem abatimento ou negociação será algo em torno de 200mil

8. Principais Audiências Públicas

1ª) 20ª REUNIÃO – AUDIÊNCIA PÚBLICA

Na 20ª (vigésima) Reunião da Comissão de Estudos, realizamos a primeira audiência pública. A finalidade foi “debater sobre o piso salarial da Educação”, conforme o **Requerimento de Comissão nº 185/20, de autoria do vereador Gilson Reis**. Como convidados oficiais tivemos as seguintes pessoas:

- Ângela Imaculada Loureiro de Freitas Dalben - Secretária Municipal de Educação
- André Abreu Reis - Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão
- Bernadete Quirino Duarte Blaess - Presidente do Conselho Municipal de Educação

- Professora Daisy Moreira Cunha - Diretora da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - FAE - UFMG

- Marcos Evangelista Alves - Representante do Fórum Municipal Permanente de Educação

- Diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte

Como convidados e presentes na discussão tivemos as seguintes pessoas:

1) o professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG, Teodoro Zanardi, doutor em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP - e pós-doutor em Educação pela Universidade de Colônia, na Alemanha;

2) a diretora do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte - SindRede, Vanessa Portugal;

3) a diretora do SindRede, Luana Gramont de Cristo.

A reunião transcorreu com a presidência do vereador Gilson Reis, que também foi acompanhada do relator vereador Pedro Patrus.

O Vereador Gilson Reis Presidente da Comissão, tratou em sua fala inicial o que se resume:

Cumprimentou os professores que participaram da Assembleia do SindRede, em 09 de março de 2019, que à época deliberaram não aceitar a contraproposta do Município, ou seja, excluir os níveis 1 e 2 na carreira e adicionar dois novos níveis, o 25 e o 26, na hierarquia salarial dos professores. Avaliou que a votação nessa assembleia foi legítima e acertada. Disse entender que a elevação de níveis implicará maior dificuldade para o acesso dos professores ao final da carreira; Informou que a criação desta comissão especial objetiva elaborar um relatório que identifique as ameaças a direitos dos servidores e a empregados do Município; O presidente informou que, hoje, o Município reserva cerca de 42% do orçamento ao pagamento dos servidores, percentual que, segundo considerou, é razoavelmente

baixo diante do limite de gastos imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, ou seja: 75%.

Gilson condenou o comportamento do prefeito Alexandre Kalil de articular com vereadores da base do Governo reunião no final da tarde do dia anterior, com o objetivo de realizar uma reunião *ad referendum* para deliberar sobre um assunto que ainda estava em discussão na assembleia dos professores e na audiência do Judiciário. Informou que as duas reuniões *ad referendum* ocorreram nas comissões de Administração Pública e de Orçamento e Finanças Públicas, para apreciar uma emenda do Governo que excluía os níveis 1 e 2 da carreira, mas não inseriram os níveis 25 e 26. Sugeriu à PBH que refaça essas votações nas comissões com os ajustes necessários; e explicou que isso poderá atrasar uns três dias na votação do projeto de lei em Plenário; Informou que esta comissão especial apresentará ao Plenário moção de apoio ao movimento grevista dos professores do Estado de Minas Gerais e do Município, bem como um requerimento que condena a PBH por agir de modo a criminalizar a atuação do movimento sindical.

Declarou que a comissão, por meio de requerimento, solicitará à PBH a informação sobre o número de professores em cada nível da carreira; Convidou os sindicatos a colaborar com esta comissão na elaboração do relatório final, pois deseja mostrar aos belo-horizontinos que a PBH se relaciona mal com os servidores e não presta bem os serviços públicos; O vereador disse que Belo Horizonte tem cerca de 12 sindicatos; e que é o momento para que todos se unam para compreender como a PBH trata cada um deles; Disse acreditar na democracia e defendeu o funcionamento e a atuação das entidades sindicais.

Em seguida, o Vereador relator Pedro Patrus:

Sustentou que a audiência pública tinha por finalidade pensar em algo que possa contribuir para que os professores alcancem suas reivindicações, ou parte delas; Disse também que o movimento grevista tem sofrido intimidações e observou que não concorda com opiniões de que a greve seja ilegal, como alega o Executivo.

Registrou que a Prefeitura de Belo Horizonte - PBH - solicitará à Justiça o aumento no valor da multa por dia paralisado dos professores - de R\$100 mil para R\$500 mil, a ser aplicado ao SindRede; Registrou que, durante esse processo de negociação da greve, a PBH divulgou, equivocadamente, que o SindRede teria feito acordo com os professores, o que, segundo considerou, não é verdade; Sugeriu aos professores ir aos gabinetes de seus vereadores para informar que não existe acordo para o término da greve e, simultaneamente, solicitar apoio às reivindicações que eles defendem na assembleia da categoria. Avaliou ser ingênuo pensar que um vereador da base do governo iria contatar o sindicato para saber se teria havido um acordo antes de votar uma emenda em reunião *ad referendum*; Disse acreditar ser ainda possível uma construção negociada com a PBH e esperar que as partes se empenhem para que isso aconteça, porque não acredita que a greve seja boa para os professores no sentido físico e psicológico, nem que o desgaste político produza frutos para o prefeito; Criticou a conduta de alguns gestores da PBH de atribuir aos professores a culpa pelo fato de outros servidores não estarem obtendo seus reajustes; disse acreditar na possibilidade de ainda apresentarem uma emenda de liderança ao projeto de lei, que tramitará em segundo turno, embora o Regimento Interno exija, para isso, anuência de todos os líderes da Casa.

Em seguida abriu-se a fala aos convidados:

Teodoro Zanardi:

Teodoro abordou dois pontos em sua fala: os direitos assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil - CRFB, que estariam sendo atacados por gestores públicos e a questão de o governo federal desejar transferir recursos de fundos públicos para a iniciativa privada.

Nesse ínterim explanou que os recursos provenientes dos fundos se destinam à prestação de serviços públicos que, cada vez mais, estão sendo transferidos para a iniciativa privada, ocasionando a precarização de muitos deles; Afirmou que o atual governo federal trabalha com o objetivo de extinguir todo o tipo de fundo público destinado à sociedade; Disse haver uma crise na efetivação dos direitos

assegurados na CRFB, acentuada com a voracidade das organizações financeiras em acessar esses recursos assegurados aos mais pobres de nossa sociedade; Lembrou que a preservação de direitos, na CRFB, destina-se, sim, aos mais pobres, até porque os mais ricos possuem recursos próprios para obter educação, saúde e segurança; Considerou que o Brasil convive com um ambiente de disputa, no qual o poder econômico utiliza-se de discursos para confundir a população e precarizar os direitos; Disse ser preciso fazer uma leitura crítica da decisão do Judiciário que considerou a greve ilegal; Lembrou que, diferentemente, os professores se organizam em um grupo de trabalhadores que estão lutando para ver assegurado um valor - denominado piso salarial - que está previsto em lei federal; Explicou que o direito ao ensino não teve a correspondente fixação de recursos financeiros para assegurar a permanência do aluno nas escolas, a qualidade e a valorização do professor; O professor Teodoro Zanardi explicou ainda que o modelo de Estado do Brasil trouxe aspectos inconvenientes, como o de assegurar direitos à sociedade, mas também o de restringir o total de despesa a determinados serviços (Educação e Saúde) por 20 anos. Para compor essa equação, Teodoro Zanardi ressaltou que o art. 260 da CRFB e a Lei de Diretrizes e Bases - LDB, Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996, inscrevem como princípio a valorização dos professores, e isso passa pela elaboração de um plano de carreira, afirmou que esse direito não se revela com a mera fixação de um piso salarial para a categoria em R\$2.008,00, mas compreende também a existência de um plano de carreira; Ressaltou que enquadrar os professores ao piso salarial não se coaduna com a ideia do plano de carreira. Criticou o fato de os poderes executivos se insurgirem contra o reajuste do piso salarial com a alegação de que não conseguem arcar com essas despesas para repassá-las aos demais níveis da carreira, situação que acaba trazendo o achatamento na remuneração daqueles que estão em um nível superior ao do início da carreira; Afirmou que o Plano Nacional de Educação - PNE - de 2014, aprovado pelo Congresso Nacional, previu um escalonamento na remuneração dos professores, de modo que o valor se equipara a outras categorias de trabalhadores que possuem nível de graduação superior.

O Professor interpretou que o gestor público do Município estaria incorrendo na tipificação do § 4º desse art. 5º e, por isso, ficaria sujeito a punição por crime de responsabilidade; Considerou gravíssimo o fato de gestores públicos estarem criando obstáculos para que os jovens tenham acesso à educação, citando essa questão de

não pagarem o piso salarial; Disse que o valor do piso salarial em R\$2.886,00 não pode ser utilizado pelos gestores para achatar os demais níveis da carreira do professor municipal; Alertou para o fato de que alguns gestores da Educação estariam entendendo que o valor do piso salarial venha a ser o valor do teto na carreira, medida que não pode ser implementada e deve ser rechaçada. Observou que a valorização dos professores foi retomada na CRFB, no art. 60 dos Atos de Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, quando se previu a criação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb; Disse que o assusta ver o direito ao ensino sendo tratado com tanto desvalor, como faz o atual governo do Estado de Minas Gerais, que chega a negar ao aluno a presença na escola, mesmo tendo feito sua matrícula no ano anterior; Explicou que, hoje, o Fundeb tem 63% dos recursos necessários para prover a Educação Básica; e que surge o grande dilema deste ano: o desejo do atual governo de extinguir esse fundo; conclamou a todos a pressionar os parlamentares integrantes do Congresso Nacional para que implementem um fundo de caráter permanente, o que irá gerar segurança e levará à implementação da universalização do Ensino Básico - e com qualidade. Disse acreditar na capacidade de o movimento grevista dos professores produzir resultados positivos na efetivação de direitos previstos na CRFB, pois entende que isso servirá de indução para que outros setores da classe trabalhadora reajam contrariamente a ações de precarização de direitos conquistados; Conclamou a todos a não ceder a pressões de qualquer tipo de governo neoliberal que deseja retirar conquistas como as obtidas após muita luta na Educação, como a busca pela universalização do ensino de qualidade e a garantia de recursos financeiros indicados em um fundo específico; Informou que a PBH não paga o piso salarial há três meses, e os professores se esforçaram para resolver essa questão, mas, diante do insucesso, optaram por realizar a greve; Enfatizou que os professores reivindicam que a PBH cumpra a lei federal, pagando o piso salarial; e que discorda da estratégia da PBH de elevar o nível inicial da carreira para um nível superior e de aumentar, correspondentemente, outro nível no final da carreira; Disse que, se aceitarem esse “puxadinho” proposto pela PBH, no próximo ano os gestores da Educação voltarão a adotar essa estratégia e, com o tempo, professor nenhum chegará ao final da carreira e herdará um achatamento na sua remuneração; Criticou o governo

municipal de agir com vistas a reduzir os 24 níveis da carreira, que foram conquistados após muita luta dos docentes, e a criar um ambiente de hostilidade entre os professores do Ensino Fundamental e Infantil, construído pela própria PBH quando distinguiu os professores em duas classes que não deveriam existir; Alertou para o fato de que o Judiciário, sendo o aplicador da lei, exige que os interessados na solução do litígio exponham a questão fática da forma mais didática possível, sob o risco de o julgador compreender o fato de forma distorcida; Disse que o mal-entendido leva, como foi dito nesta audiência, ao entendimento do julgador de que a PBH estava concedendo uma benesse aos professores; Disse que o Judiciário precisa ser visto com certa desconfiança em suas interpretações, como já ficou comprovada sua parcialidade em algumas decisões - como a que manteve na prisão um ex-presidente da República, mesmo não tendo havido o trânsito em julgado da sentença; Afirmou que o melhor caminho a ser percorrido parece-lhe ser o da pressão social, já que o da ação judicial não estaria surtindo efeito; Disse discordar dos que tipificam a greve dos professores municipais como crime, mas percebe que há uma onda no sentido de impedir movimentos grevistas de trabalhadores; Disse apoiar as reivindicações dos professores e esperar que o conflito termine bem.

Luana Gramont de Cristo

Luana corroborou a fala do professor Teodoro Zanardi de que o professor precisa equiparar sua remuneração ao valor de profissionais de nível superior; mas observou que essa realidade está bem distante no Município de Belo Horizonte; Afirmou que a emenda ao projeto de lei aprovado ontem, em reuniões ad referendum de comissões organizadas pela PBH, evidencia, na tabela de vencimentos, essa disparidade entre a remuneração do professor e a de outros servidores que exercem cargo de nível superior; informou que os cargos de nível superior dessa tabela indicam, no Nível 1, cerca de R\$2.340,00, e no Nível 10, cerca de R\$3.640,00; enquanto, para o professor, o Nível 1 ficou estipulado em cerca de R\$1.700,00, e o Nível 10, em R\$2.500,00; Disse que a distorção é evidente, e que não faz sentido um professor municipal receber, quando posicionado no Nível 10, remuneração equivalente ao Nível 1 de servidores lotados no nível superior; Mencionou como exemplo o cargo de Pedagogo; Reivindicou ao prefeito Alexandre Kalil que valorize

mais os professores, observando que eles estão comprometidos em dar uma educação de qualidade aos jovens deste Município; Criticou o fato de a PBH estar esvaziando o atendimento nas unidades básicas de Educação Infantil - UMEIs, ao mesmo tempo que realiza convênios com entidades para prestar os serviços nessas escolas; Disse que um administrador público deve distribuir os recursos públicos de modo a atingir os mais necessitados do Município, e não utilizar esse dinheiro para atender pleitos daqueles que desfrutam de maior poder econômico.

Vanessa Portugal:

Vanessa firmou que uma ação judicial não tem a capacidade de pôr fim à greve dos professores, pois o movimento sindical constitui uma história de luta e união; Lembrou que o ex-prefeito Fernando Pimentel, em 2006, agiu nesse sentido, quando impôs uma multa exorbitante à entidade e a cobrou dos filiados, tudo com o objetivo de extinguir o sindicato e intimidar os movimentos grevistas; Relatou que os professores se reorganizaram e conseguiram estruturar-se, mas, novamente, surge essa ameaça de quererem aniquilar a entidade com iniciativas como a solicitação do prefeito Alexandre Kalil - de aumentar a multa por dia paralisado dos professores - de R\$1 mil para R\$100 mil; e, após 5 dias, para R\$500 mil; observou que, nesse diálogo entre as partes, a PBH propôs a alteração do nível inicial para três níveis acima; Disse que os professores comemoraram a existência da lei do piso salarial, mas a aplicação dessa lei nos governos tem trazido resistências; registrou que, no caso de Belo Horizonte, a administração pública, na organização do quadro dos professores da Educação Infantil, definiu que o ingresso na carreira pressupõe a graduação em ensino superior, embora essa exigência ainda não conste para ingresso na carreira docente do ensino fundamental; disse que, na versão da proposta da PBH, o servidor da Educação Infantil passaria do ingresso do Nível 6 para o Nível 8, enquanto o nível fundamental passaria a ser o Nível 10; comentou que a PBH ajustou sua proposta para profissionais que tiveram ingresso na carreira do professor com nível médio e, portanto, estariam percebendo valores menores do que o piso salarial, concedendo-lhes um abono salarial para que sua remuneração não

fique abaixo do piso; explicou que, durante essa construção, a PBH propôs também estender os níveis da carreira de professores para cima, mas o SindRede exigiu que constasse no projeto de lei que o novo nível da carreira que a PBH propõe se torne o nível inicial da carreira. Informou que a PBH não concordou com a inserção desse texto, o que inviabiliza a aceitação da proposta pelo sindicato; informou que, em conversação com a PBH, foram apresentadas outras opções de contrapropostas do sindicato, mas a PBH não aceitou nenhuma delas; disse que a PBH alega não possuir recursos financeiros para implementar a proposta do SindRede, mas não explicita aos munícipes que destinou mais de 50% dos recursos afetos à Educação para os contratos com as Organizações da Sociedade Civil - OSCs, de modo a favorecer seu "curral eleitoral"; afirmou que esses contratos administrativos irão favorecer o prefeito em sua reeleição e também os vereadores que atuam na base do governo; criticou a conduta da PBH nesse processo de negociação da greve, dizendo que ela agiu de má-fé, na medida em que pedia aos vereadores da base do governo que aprovassem projeto de lei em reuniões ad referendum de comissões, enquanto acontecia uma tentativa de conciliação de propostas na assembleia dos professores; considerou grave o fato de a PBH utilizar métodos insinceros nesse processo de greve, com o objetivo de atropelar atos da negociação da greve, de adotar ações intimidatórias contra a entidade sindical e de buscar incriminar sua atuação na defesa dos direitos dos professores; expôs que a resistência do sindicato contra a proposta da PBH não se deve ao fato de que irão acabar com os dois níveis iniciais da carreira, mas porque haverá uma nova referência na carreira entre os níveis 8 e 10, nos quais a carreira terá início, sem haver um reenquadramento proporcional aos demais níveis; disse que a PBH não quer comprometer-se a vincular o primeiro nível da carreira com o valor equivalente ao do piso salarial e ajustar os demais níveis com essa referência.

O presidente franqueou o uso da palavra à plateia:

Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte - Sindibel, Anderson Silva:

criticou o comportamento da PBH de acelerar o processo de negociação da

greve para forçar a imposição de uma construção unilateral.

disse que não houve acordo entre o sindicato dos professores e a PBH, embora o vereador Léo Burguês de Castro, líder do Governo, tenha propalado entre os vereadores que teria havido acordo; e que, com essa fala, ele acelerou a apreciação de uma emenda em reuniões ad referendum.

sugeriu que os vereadores que apoiam a greve dos professores obstruam a reunião de Plenário, que prevê a votação, na próxima sexta-feira, 13/3/2020, do projeto de lei que versa sobre o reajuste dos professores.

Diretora do SindRede, Ivangeli:

relatou ter ouvido do secretário municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis, que a PBH deseja extinguir os níveis de 1 a 6 e tornar o início da carreira a partir do Nível 8.

explicou que os professores não concordam com isso, pois a carreira foi obtida a partir de muita luta da categoria, e esses níveis - 1 a 6 - referem-se à acomodação

dos professores sem graduação.

disse que, pelo encaminhamento feito pela PBH, chegará um momento em que o valor do último nível na carreira acabará sendo o valor do piso salarial.

explicou que a PBH deseja considerar a carreira a partir do Nível 8, que é o ingresso fixado para os professores com graduação.

disse que os professores só querem que a PBH pague o valor do piso salarial e reconheça o valor dos professores na Educação do Município.

conclamou os professores a ingressar na greve para forçar uma negociação com o governo.

Professor Vinícius Thiago de Melo:

expressou estar surpreso com o modo como as coisas se invertem, pois a luta que enfrentam para que a lei seja cumprida está sendo descaracterizada pelo Judiciário e pela PBH como sendo algo ilegal.

indagou ao professor Teodoro Zanardi qual deve ser a interpretação do valor do piso salarial, uma vez que a lei fixa o valor para 40 horas/aula, enquanto a PBH

define o cargo com a jornada de 22,5 horas/aula.

solicitou explicações sobre como deve ser essa proporcionalidade.

disse que a PBH paga apenas 10% e 20% nas pós-graduações de mestrado e doutorado, respectivamente, enquanto universidades concedem percentuais de até 50% e 100% nesses cursos.

Professora Maria da Consolação:

disse que as reivindicações do SindRede atendem tanto a professores ativos quanto a aposentados; por isso, conclamou a todos a participar dessa luta.

reivindicou aos vereadores da CMBH que atuem em favor do movimento sindical e que ajam em defesa do direito dos professores, pelo fato de a PBH ter feito de tudo para criminalizar esse processo de reivindicações.

criticou o modo como a PBH encaminha o movimento grevista, induzindo vereadores a agir a partir de uma informação inverídica de que teria havido acordo, ainda que esse fato não tenha ocorrido.

questionou o comportamento dos vereadores que aceitaram essa manobra da PBH e sequer entraram em contato com a direção do sindicato para indagar como estavam as negociações para o fim da greve, mas aceitaram reunir-se e aprovar uma emenda do governo.

insurgiu-se contra o encaminhamento dado pela PBH para que o piso salarial seja considerado início do vencimento na carreira, que passaria a ter uma

renumeração nos níveis 1 a 24.

criticou o fato de a PBH, nessa reestruturação, promover o reenquadramento de professores que estão situados em outros níveis.

avaliou que, nessa construção, a PBH eliminará a conquista dos professores de obter vantagem na carreira pela obtenção da graduação em nível superior e eliminará os níveis que atendiam aos professores que ingressaram na carreira sem habilitação em curso superior.

afirmou que a Lei Orgânica do Município - LOMBH - prevê o pagamento nos vencimentos do professor por esse ter habilitação em curso superior; e que a lei do piso salarial é destinado àqueles que estão no magistério e ingressaram com o nível médio escolar.

Professora Conceição:

Solicitou ao poder público que reconheça e valorize melhor os benefícios que

a Educação proporciona à sociedade.

Disse que um ensino de má qualidade, que não consegue levar os alunos de periferia para as escolas, não remunera bem o professor e só contribui para que jovens ingressem no crime, envolvendo-se com o tráfico ilícito de drogas.

Professora Sandra Coelho:

considerou que parte dos gestores da PBH agiram de má-fé com os professores, na medida em que discutiram com o sindicato certas questões e ajustes, mas, posteriormente, providenciaram um substitutivo que propõe uma construção diferente na carreira.

disse que isso ocorreu quando firmaram o pagamento de um reajuste de 7,38% na remuneração, a ser pago em duas vezes, e acrescentaram a alteração nos níveis da carreira e não incluíram o reenquadramento dos níveis com os respectivos ajustes remuneratórios.

criticou a fala da secretária municipal da Educação, Ângela Dalben, de que os professores recebem valores superiores a R\$3 mil, mas não explicou aos munícipes que isso ocorre para o professor que cumpre dobra de jornada na escola.

ênfaticamente destacou que essa dobra no trabalho não é algo permanente, mas ocorre por alguns meses, até porque o professor não consegue cumprir essa jornada de modo contínuo.

lembrou que esse fato ocorreu no governo do ex-prefeito Fernando Pimentel, que reduziu de 30% para 25% o percentual da arrecadação a ser aplicado na

Educação.

discordou da interpretação da desembargadora Albergaria Costa de que os professores deveriam aceitar a proposta da PBH, pois esta estaria concedendo uma benesse para a classe quando elevava o nível de início da carreira.

disse que, hoje os professores convivem com essa luta para ver assegurado o piso salarial e correm o risco de não contar mais com o aporte financeiro vindo do Fundeb.

posicionou-se contrariamente à tese de alguns para que o reajuste dos servidores seja unificado em um mesmo índice, argumentando que os professores prestam um serviço público diferente e têm fontes de recursos distintas.

Professora Luciane Batista:

disse que a conquista de direitos é obtida com muito sofrimento, como aconteceu em 2018, quando tiveram que realizar greve e serem atacados por bomba de gás lacrimogênio e caveirão (veículo blindado do Comando de Policiamento Especializado da Polícia Militar de Minas Gerais) na Avenida Afonso Pena.

sugeriu ao prefeito Alexandre Kalil bom senso e inteligência na resolução dessa questão dos professores; e indagou a ele por que não equipara logo na carreira os professores de Nível Infantil e Fundamental.

disse que, com essa medida, o prefeito acabaria com o problema da dobra, já que permitiria a transição dos professores entre o Ensino Fundamental e Infantil.

indignou-se com o tratamento que a CMBH está dando aos professores atualmente, deixando-os reunir-se em uma sala sem espaço, sem direcioná-los para um plenário maior.

disse acreditar que possa ainda haver um acordo nesse conflito e conclamou os vereadores a envolver-se nessa discussão e trabalhar para a construção de um caminho que seja bom para todos.

Professor José Álvaro Pereira da Silva:

solicitou à comissão para requerer à PBH informações sobre o número de professores situados em cada nível da carreira, com o objetivo de desmentir os gestores dessas falas quando dizem que o professor progride na carreira até o final.

Professora Maria Laura de Abreu Rosa:

cobrou a valorização dos professores, que ajudam a construir Belo Horizonte e estão sendo perseguidos por lutar por seus direitos.

disse sentir-se acuado nessa situação, pois fazem de tudo para impedir o movimento grevista.

criticou a PBH por estar destinando o dinheiro dos professores aos colaboradores da Educação, que são trabalhadores contratados por empresas particulares para prestarem o serviço público.

Professora Shirley Goes:

disse ter hesitado em participar da greve, mas percebeu o quanto precisava ajudar suas colegas, embora estivesse convivendo com questões pessoais difíceis.

Trechos oficiais – Taquigrafia Câmara Municipal – disponível em cmbh.gov.br

2ª) 34ª REUNIÃO – AUDIÊNCIA PÚBLICA

Audiência pública para “debater sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas e previdenciários no cenário de agravamento das licenças justamente para tratamento de Coronavírus”, conforme o **Requerimento de Comissão nº 464/20, de autoria do vereador Gilson Reis.**

Convidados:

- Antônio Gomes Arcanjo - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisa, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG
- Israel Arimar de Moura - Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte - Sindibel
- Diretores do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte - Sind-Rede/BH
- Paulo Cesar - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte - STTRBH
- Rosane Maria Cordeiro - Diretora do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado de Minas Gerais - Sindados-MG
- Pedro Ivo - Presidente do Sindicato dos Guardas Municipais do Estado de Minas Gerais - Sindguardas-MG
- Carlos Eudócio - Presidente do Sindicato dos Servidores do Legislativo do Município de Belo Horizonte - Sindslembh
- José Maria Pereira - Diretor-Presidente do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde - Sindeess
- Sindicato dos Arquitetos de Minas Gerais - SINARQ
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção de BH e Região - STIC BH

Presença remota dos seguintes convidados:

- 1) o representante do Sindibel, Leandro Gomes;
- 2) o representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Belo Horizonte - Sind-Rede/BH, Daniel Wardil; e
- 3) a representante do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisa, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG, Mariza de Paula.

O vereador Gilson Reis:

Lembrou que a proposta de reajuste de alíquota foi apresentada pela Prefeitura de Belo Horizonte - PBH - em maio deste ano e tramitou de maneira rápida;

Disse que os pares debateram o assunto e consideraram inconstitucional a norma que determina esse reajuste; Informou que gostaria de se reunir com os sindicatos para enumerar informações a serem solicitadas à PBH, referentes à reforma previdenciária; Lembrou que o Hospital Odilon Behrens foi construído com recursos dos servidores e para uso exclusivo desses, e posteriormente foi transferido ao Município; Afirmou considerar uma vitória dos sindicatos o adiamento da votação do projeto que determina alteração na alíquota previdenciária; disse acreditar que esse projeto será votado na próxima legislatura e que isso proporcionará mais tempo para debatê-lo; reiterou que gostaria de se reunir com os sindicatos para enumerar informações a serem solicitadas à PBH, referentes à reforma previdenciária; destacou a necessidade de transparência nas informações dadas pela PBH.

Vereador Pedro Patrus:

informou que uma emenda elaborada pelo Sindibel e assinada por vereadores da oposição propõe a redução de danos que podem ser causados pelo projeto.

Leandro Gomes:

disse que o projeto foi apresentado à CMBH em momento inoportuno e sem

ter sido discutido com os sindicatos e a população.

explicou que a emenda proposta pela categoria e encaminhada aos vereadores objetiva minimizar os prejuízos causados ao servidor.

observou que a suspensão do projeto não significa uma vitória definitiva.

questionou o interesse dos governos municipal e estadual na aprovação dessa reforma, como também os déficits no setor, apontados pelo Município.

disse que a secretaria de Previdência, apesar de divulgar resultados exitosos e capitalizar os recursos dos servidores, informa a existência de déficit sem apresentar dados detalhados e estudos.

salientou que a falta de informações prejudica o debate.

chamou atenção para a reforma previdenciária proposta pelo Estado, em especial para a possibilidade de os municípios aderirem à reforma estadual e também de limitação à representação sindical.

salientou que em junho constatou-se que o projeto não teria apoio dos vereadores para aprovação em Plenário, devido a pontos polêmicos contestados pelo

funcionalismo e o fato de ser este um ano eleitoral.

por isso, explicou, o governo retirou de tramitação essa proposta e tem afirmado que não a rerepresentará antes das eleições municipais.

mencionou a falta de dados atuariais sobre a Previdência pública municipal e propôs que a comissão os solicite à PBH.

destacou que essas informações são necessárias para o debate do assunto.

Daniel Wardil

mencionou cortes que afetam as condições de vida básicas do trabalhador, como os de vale-alimentação, de dobras do professor municipal e de

abono fixação.

disse que a proposta do governo federal se aplica aos municípios somente em casos de déficit.

informou que até 1998 não havia contribuição previdenciária patronal nem do trabalhador, e que quem assegurava esses fundos era o Tesouro.

ponderou que o Tesouro deve ser incorporado a receitas de fundos de previdência, como o Fufin e o BHPrev, pois esses podem se tornar deficitários sem os repasses.

questionou a destinação dos recursos da Beneficência da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - Beprem.

disse que deveria haver um aumento nos salários como contrapartida ao aumento da contribuição previdenciária e defendeu a alíquota progressiva, proporcional à remuneração recebida pelo servidor.

observou que os mais atingidos pela reforma serão os trabalhadores que atendem diretamente à população e recebem baixos salários, como os agentes de saúde, educadores e enfermeiros.

observou ser necessário um projeto de lei específico para tratar dos reajustes sem paridade dos aposentados, por considerar que esses nada têm a ver com a reforma da Previdência.

Trechos oficiais – Taquigrafia Câmara Municipal – disponível em cmbh.gov.br

35ª REUNIÃO – AUDIÊNCIA PÚBLICA

Audiência pública para “discutir e ouvir a Urbel sobre os protocolos internos referentes à Covid-19: se já estão sendo colocados em prática, se há proteção total e irrestrita aos servidores em campo, se há afastamento real dos não essenciais e as condições materiais para a função”, conforme o **Requerimento de Comissão nº 465/20, de autoria do vereador Gilson Reis.**

Convidados:

- Antônio Gomes Arcanjo - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisa, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG
- Claudius Vinícius Leite Pereira - Diretor-Presidente da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte - Urbel
- Giovanni Braz Henriques - Economista / Representante do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisa, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG
- Claudius Vinícius Leite Pereira - Presidente do Conselho de Administração da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte – Urbel

Participaram remotamente da reunião:

o representante do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG, Giovanni Braz Henriques;

o representante do Sintappi/MG e fiscal de Transporte e Trânsito da Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte - BHTrans, Demétrios

Navais Neves;

a representante do Sintappi-MG, Renata Moreira Ferreira;

representante do Sintappi-MG e empregada da Urbel Mariza de Paula;

representante do Sintappi-MG e servidor da BHTrans Manuel Gusmão.

O vereador Gilson Reis

defendeu a emissão da CAT, justificando que ela assegura aos servidores afastados com suspeita da covid 19 direitos previdenciários, quando a doença deixar sequelas impeditivas para o trabalho.

esclareceu que a MP nº 927/20 perdeu sua eficácia, tendo em vista que não foi convertida, no prazo legal, em lei pelo Congresso Nacional.

manifestou apoio ao prefeito Alexandre Kalil pelas medidas de isolamento social e defendeu a testagem em servidores que atuam em serviços essenciais.

questionou a continuidade na prestação de alguns serviços no Município, que, a seu ver, não seriam essenciais, citando a instalação de quebra-molas e mudanças de itinerários em ruas.

protestou pela ausência de representante da Urbel.

informou que solicitará à CMBH pedido para realizar seminário para discutir

temas e questões dos trabalhadores no pós-pandemia.

considerou terem sido as principais reivindicações para os servidores da Urbel:

- 1) a providência da CAT para os servidores acometidos da covid-19;**
- 2) a disponibilização da testagem, especialmente para os servidores que lidam diretamente com a população;**
- 3) a indicação das atividades consideradas serviço essencial no Município.**

informou que a PBH está prevendo uma perda de R\$1,5 bilhão na arrecadação com a pandemia, o que deve impactar os investimentos do Município e o emprego. Defendeu os esforços da PBH para preservar e ampliar vagas de trabalho no Município.

indagou se a Comissão Central das Empresas - CCE - está funcionando na PBH.

informou que a comissão especial de estudos irá aprovar requerimento a ser encaminhado às secretarias municipais de Planejamento e de Saúde, reivindicando às empresas estatais do Município a emissão da CAT para os servidores afastados por covid-19, a indicação dos serviços essenciais e que sejam realizadas testagem dos servidores que continuam exercendo suas atividades na pandemia.

informou que, num segundo momento, os membros desta comissão especial de estudos buscarão contatar os presidentes das empresas estatais para expor essas

três reivindicações.

afirmou que, caso não sejam atendidos nas reivindicações, contatarão o Ministério Público do Trabalho para expor essas questões dos empregados do Município.

ressaltou a importância desta comissão especial de estudos para defender direitos dos trabalhadores, num momento delicado por que passa o trabalho e a preservação de seus direitos.

Giovanni Henriques:

o Sintappi-MG promoveu reunião com a Urbel logo no início da pandemia, em março, para reivindicar a proteção dos trabalhadores contra o vírus da covid-19.

contou que a Prefeitura de Belo Horizonte - PBH - editou portaria na qual permitiu que parte dos empregados trabalhasse em casa e uma pequena parte permanecesse exercendo suas atividades de vistorias em vilas e favelas.

- criticou a Medida Provisória - MP - nº 927/20, do governo federal, versando sobre o enfrentamento da covid-19, pois percebe que ela conferiu muitos poderes às empresas, enquanto os trabalhadores tiveram seus direitos diminuídos.
- registrou que o Supremo Tribunal Federal - STF – decidiu recentemente, em decisão liminar, a possibilidade de o empregado acometido pelo vírus da covid-19 vir a ser enquadrado em situação de doença ocupacional, algo que a MP nº 927/20 buscava excluir e só excepcionalmente considerava.
- explicou que essa decisão interpretou artigos da MP nº 927/20, exigindo que as empresas providenciem a Comunicação do Acidente de Trabalho - CAT

- ao Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, a fim de resguardar direitos previdenciários do empregado.

- afirmou que a Urbel tem adotado medidas protetivas para os seus empregados:
 - 1) fornece equipamentos de proteção individual - EPIs - e álcool em gel;
 - 2) busca conscientizar sobre o distanciamento entre as pessoas.
- considerou, no entanto, necessário que a Urbel implemente alguns procedimentos para alcançar o máximo de eficiência na prevenção do vírus.
- registrou que os engenheiros, arquitetos e assistentes sociais incumbidos de realizar as visitas de campo estão utilizando os EPIs, mas têm ocorrido muitos registros de que os moradores de vilas e favelas em contato com esses profissionais não estão utilizando proteções e se mostram mal informados sobre a covid-19.
- alertou para o fato de que nesses contatos os servidores da Urbel podem adquirir o vírus.
- exigiu que a Urbel seja mais rigorosa com os protocolos de enfrentamento da covid-19 e reivindicou a CAT para os empregados com a doença.
- reivindicou à Urbel o pagamento do abono pecuniário aos empregados que participam de visita de campo, justificando que esses servidores se sujeitam a maior risco de contaminação, assemelhando-se à situação dos servidores da Saúde, que percebem esse benefício.
- avaliou ter sido precipitada a decisão da Urbel de colocar em campo os 22 empregados recentemente contratados, pois entende que eles ainda não

estavam preparados tecnicamente para exercer a atividade.

- cobrou da PBH a abertura de um canal de comunicação para que representantes do sindicato dos empregados da Urbel possam discutir ações pós-pandemia.
- manifestou preocupação de que a suspensão ou mesmo a supressão de direitos trabalhistas transformem-se em regras, quando a covid-19 terminar.
- considerou serviço essencial o que é prestado na Urbel, justificando com o fato de que a política habitacional é serviço essencial.
- reconheceu a implementação de medidas protetivas adotadas pela PBH aos trabalhadores da Urbel contra o vírus da covid-19, mas afirmou a necessidade de outras, citando a testagem mensal para os servidores que atuam em atividades de campo.

Demétrios Navais Neves

- afirmou existir um bom trabalho realizado pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa - da BHTrans de combate ao vírus da covid-19.
- considerou imprescindível que as empresas do Município forneçam a CAT ao INSS sobre a contaminação da covid-19, pois entende que ela assegurará direitos ao trabalhador quando surgirem outras enfermidades decorrentes da pandemia.

- disse que a BHTrans possui um protocolo de prevenção da contaminação bastante eficaz, que foi sendo melhorado aos poucos após sucessivas reivindicações dos trabalhadores.

Renata Moreira Ferreira

- cobrou da PBH a indicação dos serviços considerados essenciais prestados no Município.
- disse que a falta dessa definição traz insegurança, pois vê trabalhadores do Município sendo escalados para determinadas atividades que, talvez, não precisassem ser executadas no momento.
- reivindicou à PBH a realização de reuniões com os servidores para definirem, juntos, o que sejam esses serviços essenciais.
- defendeu a existência de protocolos únicos de proteção para os servidores do Município, a fim de evitar tratamento desigual entre eles.
- citou o fato de os servidores da Guarda Municipal de Belo Horizonte - GMBH - poderem realizar a testagem, enquanto os da Urbel e os da BHTrans não podem.
- defendeu a testagem para todos os servidores do Município que estão atuando em serviços essenciais e com maior risco de contaminação.
- apoiou a decisão do prefeito Alexandre Kalil de manter o isolamento social e não permitir a reabertura do comércio enquanto existirem taxas elevadas de ocupação de leitos nas unidades de tratamento intensivo - UTI.

Mariza de Paula:

- manifestou preocupação com os apontamentos feitos nesta reunião por colegas do sindicato, como a questão de implementar maior eficácia nos protocolos de combate ao vírus da covid-19 e a preservação de direitos.

- disse preocupar-se, também, com o fato de pessoas estarem ignorando a gravidade da doença e não se cuidando para evitar o vírus.
- defendeu a testagem para os empregados da PBH que estão exercendo atividades nesse período do isolamento social.

Manuel Gusmão

- contou terem os servidores da BHTrans, desde o início da pandemia, aproximado-se da direção da empresa, para reivindicar medidas protetivas contra o vírus.

- elogiou a direção da BHTrans por atendê-los e disponibilizar uma servidora para promover o diálogo, via Cipa, com os servidores.
- posicionou-se pela orientação de que as empresas da PBH providenciem a CAT dos empregados diagnosticados com a covid-19 e a testagem dos servidores.
- manifestou preocupação com o perigo de contaminação dos guardas-civis, aumentado com as *blitze* de trânsito, que colocam os fiscais em

permanente contato com pessoas contaminadas pela covid-19.

- reivindicou atendimento da PBH a servidores que manifestam problemas psicológicos decorrentes da pandemia, havendo relatos de pessoas com depressão necessitando de acolhimento médico; considerou importante haver discussão entre a PBH e os servidores da BHTrans sobre questões relativas à Saúde dos servidores pós-pandemia.

Trechos oficiais – Taquigrafia Câmara Municipal – disponível em cmbh.gov.br

38ª REUNIÃO – AUDIÊNCIA PÚBLICA

Audiência pública com a finalidade de “discutir a respeito da atual situação dos Servidores Públicos Municipais, tendo em vista a nova decisão do STF que enquadra o Covid-19 como acidente de trabalho; além disso, os Protocolos de segurança aos servidores públicos, para cada órgão e empresa pública do Município”, conforme o Requerimento de Comissão nº 591/20, de autoria do vereador Gilson Reis.

Convidados:

- Danilo Borges Matias - Superintendente do Hospital Municipal Odilon Behrens
- Henrique de Castilho Marques de Sousa - Superintendente de Desenvolvimento da Capital - Sudecap
- Célio Freitas Bouzada - Diretor-Presidente da Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte S/A - BHTrans
- Leandro Moreira Garcia - Diretor-Presidente da Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte S/A - Prodabel
- Genedempsey Bicalho Cruz - Superintendente da SLU - Superintendência de Limpeza Urbana
- Claudius Vinícius Leite Pereira - Diretor-Presidente da Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte - Urbel

- Pedro Meneguetti - Diretor-Presidente da PBH Ativos S/A

- Gilberto César Carvalho de Castro - Diretor-Presidente da Empresa Municipal de Turismo de Belo Horizonte - Belotur

Participaram remotamente da reunião:

1) Giovanni Braz Henriques;

2) Renata Moreira, servidora da Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte S.A. - BHTrans.

Registre-se que ambos representavam o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais - Sintappi-MG.

3) Hélio de Almeida Pereira, também representando o Sintappi, participou como ouvinte.

Gilson Reis:

• fez referência à ausência de representantes da Prefeitura de Belo Horizonte - PBH - à audiência e considerou desrespeitosa essa atitude.

- disse que há uma postura de desprezo à comissão, tanto por parte da PBH, como por parte da Mesa.
- relatou que, há mais de três meses, enviou pedido à Mesa de recomposição da comissão, para a substituição de membros não participantes, mas não obteve resposta.
- informou que se encontra em andamento a preparação do seminário da comissão, a ser realizado no início de setembro deste ano, para discutir a situação de servidoras e servidores.

- disse ter conhecimento de que a PBH não tem utilizado a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT - para casos de acometimento de covid-19 por servidora ou servidor.
- declarou interesse em confirmar essa informação na audiência, para encaminhar o caso ao Ministério Público do Trabalho - MPT.
- informou que, conforme decisão recente do Supremo Tribunal Federal - STF, trabalhadoras e trabalhadores dos setores público e privado têm direito à CAT, se contraírem covid-19.
- destacou a relevância dessa medida, como forma de garantir assistência à saúde e, inclusive, prevenir possível aposentadoria, tendo em vista os riscos de sequelas permanentes dessa doença.
- disse ser possível a convocação, embora essa medida não garanta o comparecimento de representantes da PBH, haja vista o não atendimento recorrente pelo governo municipal a convocações desta e de outras comissões.
- sugeriu que o esclarecimento acerca do número de contaminados seja objeto de requerimento de comissão na próxima reunião.
- disse acreditar que Belo Horizonte é a única cidade do País que possui uma comissão que trata de questões trabalhistas e considerou que esta comissão deveria ser permanente.
- considerou ser importante dar continuidade aos trabalhos da comissão, nos próximos anos.
- considerou que tem ocorrido um alto índice de contaminação, mas o prefeito não parece ter consciência disso.

- acrescentou que, além da convocação de representantes do governo municipal, será dada ciência ao MPT sobre a situação de não emissão de CAT pela PBH, para que o órgão de controle se pronuncie sobre o caso.

Renata Moreira:

- disse haver apreensão entre servidoras e servidores da BHTrans, tendo em vista o risco de serem contaminados por coronavírus, principalmente os que atuam na linha de frente.
- acrescentou que a emissão de CAT pela BHTrans é aguardada e que o retorno de atividades no Município aumenta a apreensão das servidoras e servidores que trabalham na linha de frente.
- enfatizou a necessidade de haver testes, exames periódicos sobre covid-19 e protocolos da PBH a serem seguidos para o controle da doença no contexto da BHTrans.
- pediu que representantes do Executivo sejam convocados para prestar esclarecimentos sobre os pontos por ela abordados.
- em resposta a pergunta do presidente sobre o número de servidoras ou servidores da BHTrans contaminados por covid-19, Renata Moreira disse não ter essa informação até o momento.
- acrescentou que o Sintappi notificou essa empresa, para que preste essa informação ao sindicato.
- disse que servidores da área de Saúde do Município faleceram recentemente, por terem contraído covid-19.

Giovanni Henriques:

- considerou que, aparentemente, não há preocupação por parte da PBH com servidoras e servidores, mas sim com a reeleição do prefeito Alexandre Kalil.
- enfatizou a importância da CAT para a garantia de estabilidade por um ano após tratamento de saúde, em caso de afastamento do trabalho por período superior a 15 dias, para a mudança de função e auxílio acidentário, caso o profissional fique inapto a exercer tal função, e para reintegração à empresa após tratamento e cura definitiva da servidora ou servidor.
- informou que esses benefícios foram criados em razão de decisão recente do STF.
- detalhou que a covid-19 foi definida como doença ocupacional.
- disse que, se a PBH não emitir a CAT para servidora ou servidor que contraiu essa doença, o Sintappi poderá tomar essa medida.
- afirmou que a PBH poderá ser multada por não emissão da CAT.
- Considerou que os prefeitos que assumirem as próximas gestões encontrarão muitos problemas causados pela reforma administrativa do governo federal em andamento.
- acrescentou haver também a impossibilidade de reajustes salariais em 2021 e possíveis consequências danosas da reforma trabalhista.

- ressaltou a relevância de uma postura bem definida de servidoras e servidores nas próximas eleições, para que o próximo prefeito eleito não permita que os direitos desses trabalhadores sejam ameaçados no decorrer da carreira.
- destacou a importância do apoio desta comissão para a busca de solução de problemas de servidoras e servidores na área trabalhista.
- considerou que eles não têm o mesmo apoio por parte da PBH e que, para o Sintappi, garantir direitos ameaçados de servidoras e servidores é um grande desafio.

9. Principais REQUERIMENTOS

Os requerimentos são os documentos públicos onde os vereadores solicitam informações aos órgãos públicos. Normalmente os requerimentos são encaminhamentos das audiências públicas. Principais requerimentos:

Pedidos de Informação à PBH:

1. Aprovamos na Comissão pedido de informação sobre trabalhadores terceirizados da administração direta e indireta, à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão;
2. sobre as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), à Secretaria Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, Belotur, BHTrans, Complexo Hospitalar Odilon Behrens, PBH ativos S/A, Prodabel, Superintendência de Limpeza Urbana (SLU), Sudecap e Urbel, solicitando o encaminhamento da lista das Cipas instaladas e em funcionamento na administração

direta e indireta da Prefeitura de Belo Horizonte, em formato de planilha e organizadas por órgão. A Comissão solicitou que seja informada a periodicidade com que cada uma das Cipas se reúne, encaminhando-se cópia das atas das reuniões de cada uma desde 2017, respectivos regimentos internos ou estatutos e atual composição.

3. Pedido de informação sobre cargos em recrutamento amplo de secretarias, fundações, autarquias e empresas, bem como sobre cargos efetivos e comissionados à Secretaria Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social e Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão.

4. À Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, sobre a Coordenação Central Empresas Estatais (CCEE);

5. À Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão e à Secretaria Municipal de Política Urbana, sobre dados oficiais relativos à quantidade total de desempregados em BH, no período de janeiro de 2016 a dezembro de 2016 e janeiro de 2017, até o momento. (Em anexo)

Novos requerimentos reiterando os que ficaram sem resposta:

a) Pedido de informação (179/2020) à Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco e Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis, ratificando o Requerimento de Comissão nº 1310/2019, que requeria as seguintes informações:

"Dos cargos em recrutamento amplo das secretarias, fundações, autarquias e empresas, quantos estão preenchidos por servidores efetivos e quantos estão preenchidos por servidores comissionados? Quantos trabalhadores de cargo comissionado estão exercendo atividades fim desses órgãos? Quais as funções de cada um deles? Enviar lista, no formato aberto de planilha, dos servidores em recrutamento amplo que exercem cargos comissionados, contendo BM, nome do servidor, cargo que exerce, órgão de lotação, data da nomeação no cargo e data da contratação do servidor".

b) Pedido de informação (180/20) à Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco; Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis; Presidente da Empresa de Turismo, BELOTUR, Gilberto Castro; Diretor-Presidente da BHTrans (Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte), Célio Bouzada; Diretor Presidente da PRODABEL (Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte), Leandro Moreira Garcia; Superintendente de Limpeza Urbana, SLU, Coronel Genedempsey Bicalho Cruz; Superintendente da SUDECAP, Superintendência de Desenvolvimento da Capital, Henrique de Castilho Marques de Sousa; Diretor Presidente da URBEL (Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte), Claudius Vinícius Leite Pereira, para ratificar o pedido de informação aprovado no requerimento 1309/2019, que solicita: o envio da lista das CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) instaladas e em funcionamento na administração direta e indireta da Prefeitura de Belo Horizonte, em formato aberto de planilha, organizadas pelo órgão ao qual pertence e qual a periodicidade com que cada uma delas se reúne; Encaminhar a cópia das atas das reuniões de cada uma das CIPAs desde 2017, os seus respectivos regimentos internos ou estatutos e sua atual composição.

9.1 REQUERIMENTOS DE APRESENTAÇÃO DE INDICAÇÃO

1. **REQUERIMENTO DE COMISSÃO 347/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Diretor-Presidente da URBEL (Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte), Claudius Vinícius Leite Pereira

DESCRIÇÃO: Sugerir o reforço de equipamento de proteção individual EPIs suficiente a todos os trabalhadores da URBEL que irão a campo.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

2. **REQUERIMENTO DE COMISSÃO 348/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Superintendente de Limpeza Urbana - SLU, Coronel Genedempsey Bicalho Cruz

DESCRIÇÃO: Sugerir o reforço de equipamento de proteção individual EPIs suficiente a todos os trabalhadores da SLU.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3. **REQUERIMENTO DE COMISSÃO 349/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco e Secretário Municipal de Saúde, Jackson Machado Pinto

DESCRIÇÃO: Sugerir o reforço de equipamento de proteção individual EPIs suficiente a todos Agentes Comunitário de Saúde ACSs e Agentes de Controle de Endemias ACEs.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3.2.2 REQUERIMENTOS DE ENVIO DE OFÍCIO

1. **REQUERIMENTO DE COMISSÃO 351/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Presidente da Câmara, vereadora Nely Aquino

FINALIDADE: Envio de ofício para que 1) Notifique à Diretoria do Processo Legislativo para que tais erros (ocorridos na reunião de 28/05/20 às 10h) não mais aconteçam, sem prejuízo das demais providências que achar necessárias e ainda 2) que se disponibilize na aba "reuniões" do site oficial da Câmara Municipal a reunião de hoje (02/06/20) e que seja disponibilizado no email oficial do Vereador Presidente desta Comissão a filmagem da reunião a partir das 09:30 da manhã, horário da realização da Comissão.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

REQUERIMENTOS DE PEDIDOS DE INFORMAÇÃO QUE AGUARDAM RESPOSTA

1. **Nº 1308/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

SOLICITAÇÃO: Pedido de informação

DESTINATÁRIO: André Reis, Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão

FINALIDADE: Encaminhar em formato aberto de planilha a quantidade total de contratados terceirizados que servem à Prefeitura na administração direta e indireta nos períodos de 01/16 a 12/16 e no período de 01/17 até a data da elaboração da resposta.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

2. **Nº 285/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Superintendente da SUDECAP, Henrique de Castilho Marques de Sousa

FINALIDADE: Obter em formato planilha aberta a relação da quantidade de funcionários que estão fazendo trabalho que requer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) x a quantidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) disponíveis na SUDECAP até a data da resposta deste.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3. **Nº 287/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Superintendente de Limpeza Urbana - SLU, Coronel Genedempsey Bicalho Cruz

FINALIDADE: Obter em formato planilha aberta a relação da quantidade de funcionários que estão fazendo trabalho que requer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) x a quantidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) disponíveis na SLU até a data da resposta deste.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

4. **Nº 592/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretaria de Planejamento de Belo Horizonte

FINALIDADE: Obter informações sobre o CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) na cidade:

- 1) Está sendo oferecido CAT aos servidores do Município?
- 2) Quais Órgãos/Fundações/Empresas Publicas já estão recebendo CAT após a decisão do STF?

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3.2.3 REQUERIMENTOS - REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA PÚBLICA

1. **Nº 1385/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019) – CANCELADA PELA DELIBERAÇÃO 5/2020**

FINALIDADE: Discutir e esclarecer o ataque à gestão democrática que a Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte vem sofrendo por parte da Secretaria Municipal de Educação.

DATA: 21 de novembro de 2019

OCORRERIA NO DIA 26/03/2020

2. **REQUERIMENTO DE COMISSÃO 185/2020 - TURNO ÚNICO**

(VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)

SOLICITAÇÃO: Realização de audiência pública

FINALIDADE: Debater sobre o Piso Salarial da Educação

DATA: 10 de março de 2020

HORÁRIO: 10:00h

LOCAL: Plenário Helvécio Arantes

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3. **Nº 252/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019) AGUARDA DEFINIÇÕES DO EVENTO**

FINALIDADE: Debater a respeito das medidas de prevenção e monitoramento para segurança das trabalhadoras e trabalhadores da área da Saúde deste Município, tendo em vista a iminência do Covid-19 - Coronavírus no Município de Belo Horizonte.

DATA: 24 de março de 2020

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

4. **Nº 464/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Debater sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas e previdenciários no cenário de agravamento das licenças justamente para tratamento de Coronavírus.

DATA: 21 de julho de 2020

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

5. **Nº 465/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Discutir sobre a situação dos servidores da Urbel durante o período da pandemia.

DATA: 14 de julho de 2020

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

6. **Nº 591/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Discutir a respeito da atual situação dos Servidores Públicos Municipais, tendo em vista a nova decisão do STF que enquadra o Covid-19 como acidente de trabalho; além disso, os Protocolos de segurança aos servidores públicos, para cada órgão e empresa pública do Município.

DATA: 25 de agosto de 2020

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

3.2.4 REQUERIMENTOS DE REALIZAÇÃO DE REUNIÕES COM CONVIDADOS

1. **Nº 1302/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar representantes do SINTAPPI MG, SINARQ MG, SENGE MG e trabalhadores da BHTrans para prestar informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos da BHTrans.

DATA: 05 de novembro de 2019

2. **Nº 1303/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar representantes do sindicato SINDREDE e representantes das categorias indicadas pelo sindicato, com nome a ser definido a posteriori, para prestarem informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos representados pelo sindicato.

DATA: 10 de dezembro de 2019

3. **Nº 1304/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar representantes do sindicato SINDIBEL e representantes das categorias indicadas pelo sindicato, com nome a ser definido a posteriori, para prestarem informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos representados pelo sindicato.

DATA: 03 de dezembro de 2019

4. **Nº 1305/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar Fabrício do Carmo Silva, Valdete Bontempo, Janaína Lopes Nogueira e Giovanni Braz Henriques para prestar informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos da URBEL.

DATA: 12 de novembro de 2019

5. **Nº 1306/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar Gildásio Westin Cosenza e Rosane Maria Cordeiro para prestar informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos da PRODABEL.

DATA: 19 de novembro de 2019

6. **Nº 1307/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

FINALIDADE: Convidar representantes da SLU e representantes dos sindicatos que representam as categorias ligadas à SLU, com nomes a serem definidos a posteriori, para prestar informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas dos agentes públicos da SLU.

DATA: 26 de novembro de 2019

7. **Nº 294/2020 - TURNO ÚNICO**

(VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)

FINALIDADE: Reunir com os sindicatos que representam os servidores públicos de Belo Horizonte para prestarem informações sobre o contexto atual dos direitos trabalhistas e previdenciários no cenário de agravamento das licenças justamente para tratamento de Coronavírus.

DATA: 28 de maio de 2020

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

REQUERIMENTOS DE PEDIDOS DE INFORMAÇÃO COM RESPOSTA

1. **Nº 1251/2019**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Política Urbana de Belo Horizonte, Maria Fernandes Caldas.

FINALIDADE: Apresentar dados oficiais sobre a quantidade total de desempregados em Belo Horizonte no período de 1/2016 a 12/2016 e 1/2017 até o momento atual.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis.

2. **Nº 1311/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: André Reis, Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão; e CCEE (Coordenação Central Empresas Estatais).

FINALIDADE: Esclarecer o papel da CCEE (Coordenação Central Empresas Estatais) e quais as orientações emitidas pela mesma para as Empresas Públicas de Belo Horizonte na Campanha de 2019.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

3. **Nº 179/2020 – RATIFICA REQ. 1310/2019 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco e Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis.

FINALIDADE: Encaminhamento de ofício ratificando o Requerimento de Comissão nº 1310/2019, que requeria as seguintes informações: "Dos cargos em recrutamento amplo das secretarias, fundações, autarquias e empresas, quantos estão preenchidos por servidores efetivos e quantos estão preenchidos por servidores comissionados? Quantos trabalhadores de cargo comissionado estão exercendo atividades fim desses órgãos? Quais as funções de cada um deles? Enviar lista, no formato aberto de planilha, dos servidores em recrutamento amplo que exercem cargos comissionados, contendo BM, nome do servidor, cargo que exerce, órgão de lotação, data da nomeação no cargo e data da contratação do servidor".

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

4. **Nº 180/2020 – RATIFICA REQ. 1309 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco; Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis; Presidente da Empresa de Turismo, BELOTUR, Gilberto Castro; Diretor-Presidente da BHTrans (Empresa de Transportes e Trânsito de Belo Horizonte), Célio Bouzada; Diretor Presidente da PRODABEL (Empresa de Informática e Informação do Município de Belo Horizonte), Leandro Moreira Garcia; Superintendente de Limpeza Urbana, SLU, Coronel Genedempsey Bicalho Cruz; Superintendente da SUDECAP, Superintendência de Desenvolvimento da Capital, Henrique de Castilho Marques de Sousa; Diretor Presidente da URBEL (Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte), Claudius Vinícius Leite Pereira.

FINALIDADE: Ratificar o pedido de informação aprovado no requerimento 1309/2019, que solicita o envio da lista das CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) instaladas e em funcionamento na administração direta e indireta da Prefeitura de Belo Horizonte, em formato aberto de planilha, organizadas pelo órgão ao qual pertence e qual a periodicidade com que cada uma delas se reúne; Encaminhar a cópia das atas das reuniões de cada uma das CIPAs desde 2017, os seus respectivos regimentos internos ou estatutos e sua atual composição.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis; Pedro Patrus

5. **Nº 286/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Diretor-Presidente da URBEL (Companhia Urbanizadora e de Habitação de Belo Horizonte), Claudius Vinícius Leite Pereira

FINALIDADE: Obter em formato planilha aberta a relação da quantidade de funcionários que estão fazendo trabalho que requer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) x a quantidade de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) disponíveis na URBEL até a datada resposta deste.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

6. **Nº 290/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis.

FINALIDADE: Obter informações sobre EPIs em tempos de Coronavírus:

Informar em formato aberto de planilha a quantidade total de Equipamentos e Proteção Individual (EPIs) que foram adquiridos pela Prefeitura e a destinação no período de 01/02/2020 até a data da elaboração da resposta.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

7. **Nº 291/2020(VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco, Secretário Municipal de Saúde, Jackson Machado Pinto, Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, André Reis, Presidente da Empresa de Turismo - BELOTUR, Gilberto Castro, Diretor-Presidente da BHTransm Célio Bouzada, Superintendente do Complexo Hospitalar Odilon Behrens, Danilo Borges, Diretor Presidente da PBH Ativos S/A, Pedro Meneguetti, Diretor - Presidente da Prodabel, Leandro Moreira Garcia, Superintendente de Limpeza Urbana - SLU, Coronel Genedempsey Bicalho Cruz, Superintendente da SUDECAP, Henrique de Castilho Marques de Sousa, Diretor-Presidente da URBEL, Claudius Vinícius Leite Pereira.

FINALIDADE: Obter informações, tendo em vista a situação de Pandemia do Coronavírus: Enviar a lista em planilha aberta com a quantidade, nomes e CMs dos funcionários que estão afastados momentaneamente por serem grupo de risco ao Coronavírus.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

8. **Nº 292/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco, Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania, Maira da Cunha Pinto Colares.

FINALIDADE: Obter informações, tendo em vista a situação de Pandemia do Coronavírus: Se os Agentes Comunitários de Saúde - ACSs e Agentes de Controle de Endemias ACEs estão sendo contemplados com as cestas básicas oferecidas pela Prefeitura de Belo Horizonte - apresentar por meio de planilha aberta a relação de funcionários que estão recebendo as cestas.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

9. **Nº 293/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco, Secretária Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania.

FINALIDADE: Obter informações, tendo em vista a situação de Pandemia por Coronavírus: Se os funcionários da Minas Gerais Administração e serviços - MGS, vinculados à Prefeitura de Belo Horizonte estão sendo contemplados com as cestas básicas oferecidas pela Prefeitura de Belo Horizonte - apresentar por meio de planilha aberta a relação de funcionários que estão recebendo as cestas.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

10. **Nº 296/2020 (VINCULADO A: REQUERIMENTO 498/2019)**

DESTINATÁRIO: Secretária Municipal de Assuntos Institucionais e Comunicação Social, Adriana Branco, Secretário Municipal de Saúde, Jackson Machado Pinto.

FINALIDADE: Obter informações, tendo em vista a situação de Pandemia do Coronavírus: Se há equipamento de proteção individual EPIs suficiente a todos Agentes Comunitário de Saúde - ACSs e Agentes de Controle de Endemias ACEs - apresentar por meio de planilha aberta a relação.

AUTORIA: Ver.(a) Gilson Reis

EM ANEXO TODAS AS RESPOSTAS

10- Resumo das decisões judiciais até o momento

1. A justiça estadual não concedeu a liminar para afastar os profissionais de saúde que se encontram no grupo de risco, mas que não possuem 60 anos ou mais.
2. A Gerência de Saúde do Servidor – GESER, vinculada a Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGESP e à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão SMPOG tem avaliado quais servidores podem estar em home Office e isolamento social, estipularam uma Portaria (Portaria SMSA/SUS-BH N° 089/2020) e em seu artigo 5º elenca como rol taxativo apenas profissionais com idade superior a 60 anos, gestante e os comprovadamente imunossuprimidos.

A Portaria SMSA/SUS – BH n.º 089/2020 ignorou outros problemas de saúde que colocamos servidores da saúde e das equipes de apoio acometidos por essas doenças no grupo de risco, como por exemplo, os portadores de diabetes melitus, doenças cardiovasculares, doenças pulmonares crônicas, doenças renais crônicas, hipertensão, câncer, além de mulheres lactantes. Salaria que até a presente data o Município continua mantendo os servidores públicos municipais pertencentes a grupos de risco trabalhando, situação que coloca os mesmos em grave risco, caso sejam contaminados pelo COVID-19. Juntou documentos e jurisprudência e atribuiu o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) à causa. Em despacho contido no ID nº 111805497 retificou-se o valor da causa para R\$ 1.000.000,00.

São duas decisões:

1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA CÍVEL (65) ASSUNTO: [COVID-19] AUTOR: SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPAIS DE BH RÉU: MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE, HOSPITAL MUNICIPAL ODILON BEHRENS HOB

O Sindicato entrou com Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência para que seja determinada aos requeridos que afastem imediatamente do exercício de atividades presenciais os servidores públicos municipais da área da saúde e das equipes de apoio nas unidades de saúde que pertençam ao grupo de risco ou sejam portadores das seguintes comorbidades: doença cardiovascular, diabetes, hipertensão, doença respiratória crônica, câncer ou neoplasia maligna, doenças renais e outras que comprometem o sistema imunológico e mulheres que estejam na condição de lactante, e, quando possível, sejam colocados em regime de sobre aviso ou teletrabalho, sem prejuízo do salário e demais vantagens enquanto perdurar a pandemia, devendo a condição ser comprovada por meio de relatório médico ou outro documento equivalente, sob pena de multa diária por servidor lesado no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) ou em outro valor a ser arbitrado pelo Juízo.

Para tanto, alega que a pandemia que se instalou mundialmente como alastramento do COVID-19 e; considerando, sobretudo, a alta taxa de contágio, bem como seus efeitos alarmantes em pessoas integrantes do grupo de risco ou portadores das comorbidades acima citadas.

Há que se tomar medidas urgentes de combate à disseminação do vírus, não havendo margem negociável quanto ao afastamento completo do contato social e do atendimento ao público dos servidores que integram os grupos de risco ou são portadores de comorbidades. Afirma que informes dos órgãos oficiais sanitários, o Município de Belo Horizonte e o Hospital Metropolitano Odilon Behrens estão mantendo-se inertes em relação aos servidores públicos municipais da área da saúde

e das equipes de apoio nas unidades de saúde que pertencem ao grupo de risco ou são portadores de comorbidades, aparentando não compreender a necessidade de completo afastamento social destes servidores.

DA DECISÃO

DECISÃO INDEFERIDA

As informações preliminares prestadas pelo Município requerido apontam a inexistência do direito alegado. Isso porque a PORTARIA SMSA/SUS-BH Nº 089/2020, regulamentou a prestação dos serviços na Secretaria Municipal de Saúde e as medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).

O artigo 9º da supramencionada portaria dispõe que “o agente público que apresentar enfermidades incapacitantes para o trabalho, fica dispensado temporariamente do comparecimento à unidade pericial, devendo respeitar as diretrizes da Portaria SMPOG nº 010/2020”.

Em relação aos demais grupos crônicos, que não constam expressamente da Portaria SMSA/SUS-BH nº 089/2020, temos condições bastante heterogêneas clinicamente, partindo do hipertenso leve em controle, sem medicação até o cardiopata grave que aguarda tratamento cirúrgico, sendo que, desta forma, deve-se aferir o caso concreto para avaliar a vulnerabilidade diante da COVID-19.

Os servidores de saúde municipais devem proceder administrativamente, enviando o atestado médico para perícia documental pelo Município, ficando garantida a autodeclaração de seu atual estado de saúde. Ou seja, caso a caso.

2. 21ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE ACPCiv 0010253-77.2020.5.03.0021 AUTOR(A): SINDICATO DOS SERVIDORES PUBLICOS MUNICIPAIS DE BH RÉU: MUNICIPIO DE BELO HORIZONTE

Ação Civil Pública, com pedido de tutela de urgência, ajuizada pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte – Sindbel em desfavor de Município de Belo Horizonte, por meio da qual o Sindicato pretende o afastamento das atividades

presenciais dos titulares de empregos públicos, Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate a Endemias – ACE, que são acometidos das seguintes comorbidades: doença cardiovascular, diabetes, hipertensão, doença respiratória crônica, câncer ou neoplasia maligna, doenças renais e outras que comprometem o sistema imunológico. Pretende ainda o afastamento de mulheres lactantes.

Afirma que a Portaria SMSA/SUS-BH N° 089/2020, do Município de Belo Horizonte/Secretaria Municipal de Saúde, determinou, como medida de prevenção ao contágio, o afastamento das atividades presenciais apenas dos trabalhadores com idade superior a 60 (sessenta) anos, as gestantes e os comprovadamente imunossuprimidos, deixando grande parte daqueles que compõem o grupo de risco em atividade e expostos ao risco de contaminação.

Para os trabalhadores com mais de 60 anos, gestantes ou lactantes, imunodeficientes, portadores de doenças graves e crônicas que possam agravar seu estado de saúde pelo Covid-19, responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação, autoriza-se a suspensão imediata nas atividades na rua ou em estabelecimentos públicos ou privados, permitindo ao Município o aproveitamento destes trabalhadores em regime de teletrabalho para evitar riscos à sua saúde e integridade física.

Aplica-se, por analogia, o art. 4º-B da Instrução Normativa n.º 21, de 16 de março de 2020, cujo teor é o seguinte:

“Art. 4º-B Deverão executar suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19): I - os servidores e empregados públicos:

a) com sessenta anos ou mais;

b) imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves;

e c) responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação;

e II - as servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes.

§1º A comprovação de doenças preexistentes crônicas ou graves ou de imunodeficiência ocorrerá mediante autodeclaração, na forma do Anexo I, encaminhada para o e-mail institucional da chefia imediata.

§2º A condição de que trata a alínea "c" do inciso I ocorrerá mediante autodeclaração, na forma do Anexo II, encaminhada para o e-mail institucional da chefia imediata.

§3º A prestação de informação falsa sujeitará o servidor ou empregado público às sanções penais e administrativas previstas em Lei."

Pede-se que o Município adote as seguintes medidas:

- manutenção do afastamento dos maiores de 60 anos e gestantes; - afastamento imediato das trabalhadoras lactantes, mediante a apresentação de autodeclaração; - afastamento, mediante autodeclaração, dos agentes comunitários de saúde acometidos de doenças que possam agravar seu estado pelo contágio do Covid-19, tais como diabéticos, diagnosticados de pneumopatia e doenças neurológicas, problemas renais, obesidade, asma e outras comorbidades; - afastamento, mediante autodeclaração, dos agentes comunitários de saúde, que sejam responsáveis pelo cuidado de pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação; Será assegurada, no período, a irredutibilidade salarial, exceto do adicional de insalubridade e valetransporte.

O adicional de insalubridade é mantido para a trabalhadora grávida e lactante. Autoriza-se o Município a readaptar os trabalhadores afastados, em regime de teletrabalho, em atividade compatível com sua condição pessoal e com o cargo ocupado, sem que isso configure desvio de função, até que cesse a situação de perigo.

O Município deverá informar, no prazo de 48 horas, o local para apresentação da autodeclaração. A autodeclaração falsa sujeitará os responsáveis às penalidades legais. O descumprimento da presente decisão importará em cominação de multa diária de R\$1.000,00 por cada trabalhador, limitada a R\$500.000,00.

DA DECISÃO:

"Sobre o adicional de insalubridade deve ser registrado que este é um salário condição e apenas é devido quando o trabalhador está exposto a situação de agravamento de

sua saúde. Assim, afastado o trabalhador da situação de risco e não estando sujeito à agentes nocivos a sua saúde, não subsiste razão para a manutenção do adicional de insalubridade. Sobre a questão cumpre aplicar a Súmula 80 do TST por analogia, confira-se:

“SUM-80 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. Histórico” Quanto às empregadas grávidas e lactantes o adicional de insalubridade deverá ser mantido em razão de expressa cominação legal no art. 394-A da CLT, verbis:

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) I - atividades consideradas insalubres (...)” (grifou-se).

Em relação à trabalhadora grávida, deve ser esclarecido que a garantia de manutenção ao salário é um direito da trabalhadora, assim como do nascituro de manutenção de sua subsistência e a situação é diversa em razão daquela a que se submete os demais trabalhadores.

Desse modo, o adicional de insalubridade deverá ser excluído da remuneração, exceto para a trabalhadora grávida e lactante. O labor no próprio domicílio também exclui o direito ao vale-transporte, eis que o trabalhador não necessitará da sua utilização para o trabalho.

Os demais agentes de saúde, que não se enquadram na situação de risco, deverão permanecer prestando seus serviços.

As autoridades sanitárias devem igualmente assegurar às equipes de saúde Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), assim como treinamento e material de apoio para o desenvolvimento de suas ações, como garantia de acesso a exames para diagnóstico, leitos (de internação e de UTI), medicamentos e outros insumos

A decisão assegura a continuidade do serviço público, que nesse momento se mostra essencial não apenas como medida de prevenção ao COVID-19, mas também à Dengue e outras doenças que não podem ser negligenciadas, sem perder de vista a

adoção de medidas para assegurar a saúde dos trabalhadores sujeitos à situação de risco.

Defiro a tutela pleiteada, determinando que o Município adote as seguintes medidas:

- manutenção do afastamento dos maiores de 60 anos e gestantes;
- afastamento imediato das trabalhadoras lactantes, mediante a apresentação de autodeclaração;
- afastamento, mediante autodeclaração, dos agentes comunitários de saúde acometidos de doenças que possam agravar seu estado pelo contágio do Covid-19, tais como diabéticos, diagnosticados de pneumopatia e doenças neurológicas, problemas renais, obesidade, asma e outras comorbidades;
- afastamento, mediante autodeclaração, dos agentes comunitários de saúde, que sejam responsáveis pelo cuidado de pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação;

Será assegurada, no período, a irredutibilidade salarial, exceto do adicional de insalubridade e valetransporte. O adicional de insalubridade é mantido para a trabalhadora grávida e lactante. Autoriza-se o Município a readaptar os trabalhadores afastados, em regime de teletrabalho, em atividade compatível com sua condição pessoal e com o cargo ocupado, sem que isso configure desvio de função, até que cesse a situação de perigo. O Município deverá informar, no prazo de 48 horas, o local para apresentação da autodeclaração. A autodeclaração falsa sujeitará os responsáveis às penalidades legais.

LUCIANA JACOB MONTEIRO DE CASTRO Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

11. Conclusão

Há em Belo Horizonte uma situação de bastante denúncia a respeito do servidorismo público. Empregados e servidores públicos se valeram deste espaço para denunciarem condições de insalubridade, falta de concurso público, sobrecarga, falta de EPIs entre outras coisas.

Aos inúmeros problemas elencados pelos servidores e empregados públicos do município de Belo Horizonte à Comissão de Trabalho da CMBH, juntaram-se outros, de março para cá, em função da pandemia do Covid-19, e diversas situações dela decorrentes. Tanto trabalhadores do setor privado, quanto empregados do setor público, exceto servidores, passaram a se enquadrar nas situações previstas pelas Medidas Provisórias 936/2020 (reduz salário e jornada no setor privado) e MP 927/2020, que trata da suspensão do contrato de trabalho. Além disso, medidas de supressão de direitos e da precarização do trabalho foram detectadas nas

Os trabalhadores da saúde são os que sofrem, diretamente, essas consequências. Na linha de frente do enfrentamento ao Covid-19, nos postos de saúde e hospitais, são eles que se expõem, mais diretamente, aos riscos de contágio.

A urgência na resolução dos problemas que afetam esse setor do funcionalismo, eventualmente, tem levado os sindicatos representativos das categorias que lidam com a saúde a buscar na justiça, através de tutelas antecipadas, decisões favoráveis às demandas colocadas pelos trabalhadores. Mas, a vitória nem sempre é certa. Se saem vitoriosos em primeira instância, a PBH recorre. E os litígios continuam.

Caso mais recente foi a liminar não concedida pela justiça estadual para afastar os profissionais de saúde que não têm 60 anos (esses foram liberados), mas que se encontram no grupo de risco de contrair o Covid-19 na sua forma mais grave.

A Gerência de Saúde do Servidor – GESER, vinculada a Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SUGESP e a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG - tem avaliado quais servidores podem estar em *home office* e isolamento social, e estipularam uma Portaria (Portaria SMSA/SUS-BH N° 089/2020)

que, em seu artigo 5º, elenca como rol taxativo apenas profissionais com idade superior a 60 anos, gestante e os comprovadamente imunossuprimidos.

A Portaria SMSA/SUS – BH n.º 089/2020 ignorou outros problemas de saúde que *colocam os servidores em grupo de risco, como por exemplo, os portadores de diabetes melitus*, de doenças cardiovasculares e pulmonares crônicas, de doenças renais crônicas, de hipertensão, de câncer, além de mulheres lactantes.

Diante disso, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Belo Horizonte (Sindibel), juntamente com o Hospital Municipal Odilon Behrens, ingressaram com Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência para que se determinasse que os profissionais e as equipes de apoio nas unidades de saúde com os referidos problemas de saúde se afastassem imediatamente do exercício de suas atividades presenciais sendo colocados em regime de sobreaviso ou teletrabalho, sem prejuízo do salário e demais vantagens enquanto perdurar a pandemia, devendo a condição ser comprovada por meio de relatório médico ou outro documento equivalente.

Entretanto, o juiz da 3ª. Vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal, Wauner Batista Ferreira Machado, negou o pedido de tutela de urgência apresentado pelo Sindibel na Ação Civil Pública.

Se na justiça comum o Sindibel não logrou êxito em primeira instância, o mesmo não ocorreu com outra ação civil pública de mesmo teor, com liminar, dessa vez interposta pelo Sindicato na Justiça do Trabalho para os Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate a Endemias (ACE) acometidos por doenças que possam se agravar com uma eventual infecção por COVID-19, tais como: diabetes, pneumopatias, doenças neurológicas e renais, obesidade, asma e outras.

A 21ª. Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu favoravelmente aos trabalhadores. A PBH recorreu, mas não conseguiu cassar a decisão obtida pelo Sindicato na Justiça do Trabalho.

Os ACE e ACS integrantes do grupo de risco para a COVID-19 deverão realizar perícia médica, sendo vedado ao Município criar entraves não contemplados na

referida norma ou exigir procedimento incompatível com a real situação vivenciada pelos profissionais;

Foram excluídos os ACE e ACS responsáveis pelo cuidado de pessoas com quadro suspeito ou confirmado de infecção pelo COVID-19.

De acordo com o vereador Gilson Reis Presidente desta Comissão, *“nesse momento de pandemia, e de dificuldades pelos quais passam os servidores e empregados municipais, a PBH vem cortando direitos e recorrendo à justiça para manter esses cortes, o que é lamentável, restando aos sindicatos também recorrer judicialmente pela manutenção desses direitos.”*

Em relação aos Trabalhadores da Educação, a MGS e as Caixas Escolares notificaram os funcionários sobre férias coletivas. O amparo legal é a Medida Provisória 927. Pela MP os funcionários poderão gozar 30 dias ou mais de férias. Entretanto, os trabalhadores da MGS receberão 1/3 das férias somente em dezembro. Os funcionários contratados pelas Caixas Escolares receberão o 1/3 de férias imediatamente.

O Sindirede já encaminhou diversos ofícios para a PBH e Secretaria Municipal de Educação, mas ainda não obteve retorno.

Os trabalhadores da MGS reivindicam o pagamento imediato de 1/3 de férias e do vale alimentação que também foi suprimido pela PBH, trazendo prejuízo financeiro aos trabalhadores, justamente nesse momento em que necessitam de maior segurança alimentar.

Aos servidores da BHTRANS muitas questões se resolveram graças a esta Comissão e a luta dos servidores e Sindicato, no entanto, funcionários de limpeza e conservação da BHTrans que são contratados pela MGS, e estão afastados por doenças crônicas ou maiores 60 anos - não estão recebendo tickets (alimentação, transporte). Esses trabalhadores recebem, em média, um salário mínimo, sofrendo portanto grande impacto no corte dos benefícios; A empresa não afastou profissionais da saúde com problemas crônicos: Processo n.º **5053214-08.2020.8.13.0024** - 3ª Vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal.

Aos servidores da Urbel considera-se vitoriosos os ganhos com a organização dos servidores, mas ainda não se resolveu a sobrecarga, a questão da ausência de concursos e mantém-se em observação a questões dos EPIs porque mesmo com portaria, há que se fiscalizar sobretudo em tempos de Pandemia.

Sobre a Prodabel: A falta de condição dos trabalhadores para trabalharem remotamente (A empresa não se preocupou em saber se o trabalhador da ponta tem internet em casa e internet de qualidade pra fazer o trabalho remoto – alguns se queixam reivindicando um auxílio financeiro para suprir essa questão) Os trabalhadores que não estiverem trabalhando terão férias antecipadas – medida que não é ilegal, mas que demonstra uma insensibilidade da empresa.

Vale ressaltar:

“A pandemia acabou por forçar diversos trabalhadores da TI a mudarem a forma de trabalho predominante abruptamente, o que ocasionou diversos problemas. O regime de home office, enquanto nos últimos anos as representações dos trabalhadores têm lutado para implantar e regulamentar a nova modalidade de trabalho o que nos deixaria prontos para enfrentar este momento os patrões orientados por ideias do século passado fizeram de tudo para manter o velho regime de trabalho, com isso e a mudança de regime de trabalho ocorrendo de forma atabalhoada em função da pandemia ficaram muitas questões que estão pesando nas costas dos trabalhadores.

Os trabalhadores estão **pagando** pelo home office, gastando seus computadores e pagando pela energia elétrica e Internet necessárias para trabalhar, há ainda a questão da ergonomia onde muitos trabalhadores estão se virando para trabalhar com as mesas e cadeiras que eles possuem em suas casas e que não são próprias para o trabalho, como por exemplo em empresas como a PRODABEL a carga horária não foi reduzida para mitigar este problema o trabalhador está sujeito a diversos problemas de ergonomia, sobre estas questões ainda não foi proposto nada por parte dos patrões como por exemplo um adicional para que os trabalhadores pudessem adequar seus home offices.” Alysson dos Santos - Diretor SINDADOS

A Comissão de Estudos finaliza este que será condição para outros aprofundamentos, o trabalho na Câmara não termina aqui e os servidores têm o direito de cobrar sempre que quiserem, seus direitos no Legislativo desta cidade. Com muita honra entregamos este material às servidoras, servidores e empregados públicos Belorizontinos.



Vereador Pedro Patrus
Relator

12 - ANEXOS:

Notas do Sindibel:

AFASTAMENTO DE GRUPOS DE RISCO DA SAÚDE E HOB

O Juiz da 3ª Vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal, Wauner Batista Ferreira Machado, negou o pedido de tutela de urgência apresentado pelo SINDIBEL na Ação Civil Pública que busca o afastamento dos servidores da área da saúde pertencentes ao grupo de risco que não estão abrangidos pelo art. 5º da Portaria SMSA/SUS-BH n.º 103/2020 (idosos acima de 60 anos, gestantes e trabalhadores imunossuprimidos).

Esse posicionamento do magistrado segue na contramão de decisão de caso idêntico na Justiça do Trabalho vencido pelo Sindicato, bem como de decisões semelhantes de outros estados.

O SINDIBEL solicita nessa ação incluir as lactantes e ou portadores das seguintes comorbidades: doença cardiovascular, diabetes, hipertensão, doença respiratória crônica, doença renal, câncer ou neoplasia maligna e outras que comprometem o sistema imunológico.

Na decisão proferida, o Juiz entendeu “(...) *todos os servidores cuja condição de saúde, comprovada por atestado médico, indiquem a necessidade de afastamento, terão suas licenças acatadas, de acordo com a avaliação da perícia médica documental, conforme definido na portaria SMPOG nº 13/2020 de 02/04/2020 (...)*”.

Entretanto, o entendimento do Juiz não condiz com a realidade vivenciada pelos servidores, bem como houve uma confusão entre incapacidade laborativa e o aumento de risco no exercício da função durante a pandemia por ser portador de comorbidade.

O SINDIBEL esclarece que o afastamento por incapacidade laborativa já é garantido pela legislação e o questionamento do Sindicato na ação judicial é pelo afastamento dos servidores da SMSA e HOB pertencentes aos grupos de riscos, tendo em vista a maior possibilidade desses trabalhadores adquirirem formas graves da infecção pelo COVID19 que podem levar a óbito, conforme já comprovado por estudos científicos.

Diante da negativa do Juiz em 1ª instância, o SINDIBEL informa que irá recorrer em 2ª instância para tentar mudar essa decisão.

Além disso, o Sindicato recomenda que o servidor (a) que se enquadra nos grupos de risco, além de lactante, à solicitar, novamente, afastamento junto à Perícia Médica da PBH pelo e-mail periciadocumental@pbh.gov.br e pelo endereço <http://corona.tegsaude.com.br/>

AFASTAMENTO DE GRUPOS DE RISCO DA SAÚDE E HOB

O Juiz da 3ª Vara dos Feitos da Fazenda Pública Municipal, Wauner Batista Ferreira Machado, negou o pedido de tutela de urgência apresentado pelo SINDIBEL na Ação Civil Pública que busca o afastamento dos servidores da área da saúde pertencentes ao grupo de risco que não estão abrangidos pelo art. 5º da Portaria SMSA/SUS-BH n.º 103/2020 (idosos acima de 60 anos, gestantes e trabalhadores imunossuprimidos).

Esse posicionamento do magistrado segue na contramão de decisão de caso idêntico na Justiça do Trabalho vencido pelo Sindicato, bem como de decisões semelhantes de outros estados.

O SINDIBEL solicita nessa ação incluir as lactantes e ou portadores das seguintes comorbidades: doença cardiovascular, diabetes, hipertensão, doença respiratória crônica, doença renal, câncer ou neoplasia maligna e outras que comprometem o sistema imunológico.

Na decisão proferida, o Juiz entendeu "(...) todos os servidores cuja condição de saúde, comprovada por atestado médico, indiquem a necessidade de afastamento, terão suas licenças acatadas, de acordo com a avaliação da perícia médica documental, conforme definido na portaria SMPOG nº 13/2020 de 02/04/2020 (...)".

Entretanto, o entendimento do Juiz não condiz com a realidade vivenciada pelos servidores, bem como houve uma confusão entre incapacidade laborativa e o aumento de risco no exercício da função durante a pandemia por ser portador de comorbidade.

O SINDIBEL esclarece que o afastamento por incapacidade laborativa já é garantido pela legislação e o questionamento do Sindicato na ação judicial é pelo afastamento dos servidores da SMSA e HOB pertencentes aos grupos de riscos, tendo em vista a maior possibilidade desses trabalhadores adquirirem formas graves da infecção pelo COVID19 que podem levar a óbito, conforme já comprovado por estudos científicos.

Diante da negativa do Juiz em 1ª instância, **o SINDIBEL informa que irá recorrer em 2ª instância para tentar mudar essa decisão.**

Além disso, **o Sindicato recomenda que o servidor (a) que se enquadra nos grupos de risco, além de lactante, à solicitar, novamente, afastamento junto à Perícia Médica da PBH pelo e-mail periciadocumental@pbh.gov.br e pelo endereço <http://corona.tegsaude.com.br/>**

2:

ACS E ACE: NOVAS ORIENTAÇÕES DA LIMINAR SOBRE GRUPOS DE RISCO

O SINDIBEL conseguiu na Justiça uma liminar para o afastamento de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate a Endemias (ACE) acometidos por doenças que possam se agravar com uma eventual infecção por COVID-19, tais como: diabetes, pneumopatias, doenças neurológicas e renais, obesidade, asma e outras.

A PBH recorreu, mas não conseguiu cassar a decisão obtida pelo Sindicato na Justiça do Trabalho. Contudo, o relator em 2ª instância entendeu por bem modificar os seguintes itens da liminar, que passa a valer da seguinte forma:

1- Mantida a autodeclaração somente para as trabalhadoras lactantes;

2- Os ACE e ACS integrantes do grupo de risco para a COVID-19 deverão realizar perícia médica, sendo vedado ao Município criar entraves não contemplados na referida norma ou exigir procedimento incompatível com a real situação vivenciada pelos profissionais;

3- Foram excluídos os ACE e ACS responsáveis pelo cuidado de pessoas com quadro suspeito ou confirmado de infecção pelo COVID-19.

Diante disso, o SINDIBEL recomenda aos trabalhadores ACS e ACE:

- Lactantes devem fazer a sua autodeclaração e entregar ao seu gerente imediato;
- Acometidos por doenças que possam se agravar com uma eventual infecção por coronavírus, tais como: diabetes, pneumopatias, doenças neurológicas e renais, obesidade, asma e outras, deverão enviar seu relatório médico solicitando afastamento junto à Perícia Médica da PBH pelo e-mail periciadocumental@pbh.gov.br.

A SMSA poderá, ainda, enviar novas orientações sobre os procedimentos para afastamento.

O SINDIBEL esclarece que, conforme essa decisão liminar, quem se enquadra nesses casos e optar por ser afastado deixará de receber o vale-transporte e o adicional de insalubridade, sendo mantido todos os demais direitos, incluindo o vale-alimentação. Especificamente no caso de lactantes e grávidas, o afastamento acarretará com o não recebimento do vale-transporte, sendo mantido também todos os demais direitos, incluindo o vale-alimentação e o adicional de insalubridade.

ACS E ACE: NOVAS ORIENTAÇÕES DA LIMINAR SOBRE GRUPOS DE RISCO

O SINDIBEL conseguiu na Justiça uma liminar para o afastamento de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate a Endemias (ACE) acometidos por doenças que possam se agravar com uma eventual infecção por COVID-19, tais como: diabetes, pneumopatias, doenças neurológicas e renais, obesidade, asma e outras.

A PBH recorreu, mas não conseguiu cassar a decisão obtida pelo Sindicato na Justiça do Trabalho. Contudo, o relator em 2ª instância entendeu por bem modificar os seguintes itens da liminar, que passa a valer da seguinte forma:

- 1-** Mantida a autodeclaração somente para as trabalhadoras lactantes;
- 2-** Os ACE e ACS integrantes do grupo de risco para a COVID-19 deverão realizar perícia médica, sendo vedado ao Município criar entraves não contemplados na referida norma ou exigir procedimento incompatível com a real situação vivenciada pelos profissionais;
- 3-** Foram excluídos os ACE e ACS responsáveis pelo cuidado de pessoas com quadro suspeito ou confirmado de infecção pelo COVID-19.

Diante disso, o **SINDIBEL recomenda aos trabalhadores ACS e ACE:**

- Lactantes devem fazer a sua autodeclaração e entregar ao seu gerente imediato;

- Acometidos por doenças que possam se agravar com uma eventual infecção por coronavírus, tais como: diabetes, pneumopatias, doenças neurológicas e renais, obesidade, asma e outras, deverão enviar seu relatório médico solicitando afastamento junto à Perícia Médica da PBH pelo e-mail periciadocumental@pbh.gov.br.

A SMSA poderá, ainda, enviar novas orientações sobre os procedimentos para afastamento.

O SINDIBEL esclarece que, conforme essa decisão liminar, quem se enquadra nesses casos e optar por ser afastado deixará de receber o vale-transporte e o adicional de insalubridade, sendo mantido todos os demais direitos, incluindo o vale-alimentação. Especificamente no caso de lactantes e grávidas, o afastamento acarretará com o não recebimento do vale-transporte, sendo mantido também todos os demais direitos, incluindo o vale-alimentação e o adicional de insalubridade.



ANEXO 2

Leis – Servidores Públicos BH

LEI Nº 7.169, DE 30 DE AGOSTO DE 1996

Republicada em 7/9/1996

Institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta, (VETADO) e dá outras providências.

O Povo do Município de Belo Horizonte, por seus representantes, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - (VETADO)

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por servidor a pessoa legalmente investida em cargo público ou função pública.

Art. 3º - Os cargos públicos e as funções públicas são criados por lei, em número certo, com denominação própria, jornada de trabalho específica e remuneração pelos cofres públicos municipais.

Parágrafo único - Os cargos são providos em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 4º - As funções públicas se dividem em:

- I - função pública comissionada, de livre nomeação e exoneração e de recrutamento amplo;
- II - função gratificada, de provimento restrito, vinculada à ocupação de cargo efetivo, sem prejuízo do caráter de livre nomeação e exoneração;
- III - função pública remunerada, provida em virtude de processo eletivo para o exercício de mandato, nos termos da lei.

Parágrafo único - Às funções públicas, observado o seu regime específico, serão aplicadas as normas desta Lei, no que for compatível com sua natureza.

TÍTULO II

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL – CONAP

~~Art. 5º - O Conselho de Administração de Pessoal – CONAP – é unidade da Secretaria Municipal de Administração, com as atribuições de assessoramento e normatização das questões relacionadas com as diretrizes administrativas de pessoal e recursos humanos da municipalidade.~~

Art. 5º - O Conselho de Administração de Pessoal – Conap – é gerido pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, com as atribuições de assessoramento e normatização das questões relacionadas com as diretrizes administrativas de pessoal e recursos humanos da municipalidade.

Parágrafo único - A composição, as atribuições e o funcionamento do CONAP serão disciplinados no regulamento desta Lei.

TÍTULO III DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Art. 6º - As relações entre as entidades representativas dos servidores municipais e a Administração Municipal observarão o princípio da liberdade de negociação e objetivarão o planejamento da política de pessoal, especialmente quanto à remuneração, às condições de trabalho e à solução de conflitos, observado o disposto nesta Lei.

TÍTULO IV DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I DO INGRESSO

Art. 7º - Os cargos que compõem o quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte são acessíveis a todos os brasileiros, atendidos os requisitos constitucionais e as seguintes exigências:

- I - habilitação para o exercício do cargo;
- II - quitação com as obrigações militares e eleitorais;
- III - gozo de boa saúde física e mental;
- IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos.

Art. 8º - O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato do Prefeito Municipal.

Art. 9º - A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Art. 10 - São formas de provimento de cargo público:

- I - nomeação;
- II - reversão;
- III - reintegração;

- IV - recondução;
- V - aproveitamento.

Seção I

Da Nomeação

Art. 11 - A nomeação far-se-á:

- I - em caráter efetivo, quando se tratar de classe inicial de carreira;
- II - em comissão, para cargos declarados em lei de livre nomeação e exoneração;
- III - para o exercício de função.

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 12 - A nomeação para cargo efetivo depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observados a ordem de classificação e o prazo de validade daquele.

§ 1º - Quando de sua nomeação e dentro do prazo previsto no art. 21, o candidato terá direito à reclassificação no último lugar da listagem de aprovados, caso o requeira, podendo ser novamente nomeado, dentro do prazo de validade do concurso, se houver vaga.

§ 2º - Quando mais de um candidato solicitar a reclassificação a que se refere o parágrafo anterior, o reposicionamento respeitará a ordem de classificação inicial do candidato.

§ 3º - O direito previsto no § 1º poderá ser exercido uma única vez, por candidato, no mesmo concurso.

Seção II

Do Concurso Público

Art. 13 - Concurso público é o processo de recrutamento e seleção aberto ao público em geral, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no edital respectivo.

Parágrafo único - Dentre os requisitos previstos no edital deverá constar a exigência de o candidato possuir, quando da inscrição, a habilitação exigida para o exercício do cargo a que concorre.

Art. 14 - O concurso público será de provas ou de provas e títulos, compreendendo uma ou mais de uma etapa, conforme dispuser o seu regulamento.

Parágrafo único - O concurso público poderá incluir programa de treinamento como etapa integrante do processo seletivo.

Art. 15 - O prazo de validade do concurso público será de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma vez por igual período.

Parágrafo único - O prazo de validade do concurso público e as condições de sua realização serão estabelecidos no edital respectivo, que será publicado no Diário Oficial do Município.

Art. 16 - (VETADO)

Art. 17 - Ao servidor público municipal são assegurados, nos concursos públicos, 5% (cinco por cento) da pontuação dos títulos por ano de serviço prestado à Administração Pública do Município, até o limite máximo de 30% (trinta por cento) do total dos pontos atribuídos aos títulos.

Art. 18 - O Poder Executivo regulamentará a realização dos concursos públicos.

Parágrafo único - (VETADO)

Seção III

Da Posse

Art. 19 - Posse é a aceitação formal, pelo servidor, das atribuições, dos deveres, das responsabilidades e dos direitos inerentes ao cargo público ou à função pública, concretizada com a assinatura do respectivo termo pela autoridade competente e pelo empossado.

Parágrafo único - No ato da posse, o servidor apresentará declaração dos bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

Art. 20 - A posse ocorrerá no prazo de 20 (vinte) dias, contados da publicação do ato de nomeação, prorrogável por 20 (vinte) dias, motivadamente e a critério da autoridade competente.

Art. 21 - O servidor nomeado para outro cargo municipal de provimento efetivo que comprovar gozo de licença para tratamento de saúde, ou de licença por gestação ou adoção, terá o início do prazo de posse prorrogado até o final do mesmo interstício.

§ 1º - No caso de licença por adoção, somente terá direito à prorrogação de que trata o *caput* o servidor que comprovar a situação prevista no art. 151.

§ 2º - Nas hipóteses previstas neste artigo deverá ser observado o prazo de validade do concurso.

Art. 22 - Poderá haver posse por procuração específica.

Art. 23 - Só poderá ser empossado aquele que, em inspeção médica feita pelo órgão municipal competente, for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo.

Seção IV

Do Exercício

Art. 24 - Exercício é o efetivo desempenho, pelo servidor, das atribuições do cargo público ou de função pública.

§ 1º - É de 10 (dez) dias o prazo para o servidor público entrar em exercício, contados da data da posse.

§ 2º - Será exonerado o servidor empossado que não entrar em exercício no prazo previsto no parágrafo anterior.

§ 3º - A nomeação somente produzirá efeitos financeiros a partir da data do início do efetivo exercício.

Art. 25 - O início, a interrupção, a suspensão e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Parágrafo único - Ao entrar em exercício, o servidor apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual.

Seção V

Da Lotação

Art. 26 - Lotação é o ato que determina o órgão ou unidade de exercício do servidor.

Art. 27 - Imediatamente após o decurso do prazo inicial para a posse, previsto no art. 20, será oferecida opção de lotação, respeitada a ordem de classificação, quando existente mais de uma vaga e atendida a necessidade da Administração.

Parágrafo único - O não-comparecimento do nomeado ao local e na data estabelecidos para a escolha da lotação implicará a perda do direito previsto neste artigo.

Seção VI

Da Substituição

Art. 28 - Substituição é o exercício temporário de cargo em comissão ou função gratificada nos casos de impedimento legal ou afastamento do titular.

Art. 29 - A substituição de que trata o artigo anterior depende de autorização do Secretário Municipal de Administração.

Parágrafo único - O substituto fará jus à remuneração do cargo em comissão ou à gratificação da função, paga na proporção dos dias de efetiva substituição.

Seção VII

Da Estabilidade

Art. 30 - O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 730 (setecentos e trinta) dias trabalhados.

~~Parágrafo único – Para efeito do disposto no caput deste artigo excetuam-se os períodos das licenças previstas no art. 141 e os afastamentos previstos no art. 170.~~

~~Parágrafo único revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)~~

Art. 30 - O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público após preencher os seguintes requisitos:

I - ter completado mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício, observado o § 1º do art.173;

II - ter sido aprovado em avaliações de desempenho durante o período probatório, específicas para esse fim, nos termos definidos em decreto aprovado pelo Conap, conforme parâmetros a que se refere o art. 31;

III - encontrar-se em efetivo exercício na data em que cumprir os requisitos previstos nos incisos I e II.

~~Art. 30 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 1º)~~

~~Art. 31 – Ao longo de sua vida funcional, o servidor será avaliado com base nos seguintes fatores, entre outros:~~

~~I – desempenho satisfatório das atribuições do cargo;~~

~~II – participação em atividades de aperfeiçoamento, relacionadas com as atribuições específicas do cargo;~~

~~III – disponibilidade para discutir questões relacionadas com as condições de trabalho e com as finalidades da administração pública;~~

~~IV – elaboração de trabalhos ou pesquisa visando ao melhor desempenho do serviço público;~~

~~V – iniciativa na busca de opções para melhor desempenho do serviço;~~

~~VI – observância de todos os deveres inerentes ao exercício do cargo.~~

~~Parágrafo único – Os fatores de que trata este artigo serão determinantes para a decisão relativa à estabilidade do servidor.~~

Art. 31 - Durante o estágio probatório, o servidor será avaliado conforme critérios definidos em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, após aprovação pelo Conap, levando-se em consideração os seguintes parâmetros, entre outros:

I - o comprometimento com o resultado;

II - o trabalho em equipe;

III - a capacidade de inovação, organização e adaptação;

IV - a administração eficiente e planejada do tempo destinado ao trabalho.

Parágrafo único - Os critérios referidos no *caput* poderão ser específicos para cada carreira, em conformidade com suas particularidades funcionais, observados os parâmetros previstos neste artigo.

Art. 31 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 2º)

~~Art. 32 - A cada período de 210 (duzentos e dez) dias trabalhados, o servidor não detentor de estabilidade será avaliado por comissão do órgão ou da unidade descentralizada em que estiver em exercício.~~

~~§ 1º - A comissão a que se refere o *caput* deste artigo será composta por servidores estáveis do órgão ou da unidade descentralizada, eleitos para tal fim.~~

~~§ 2º - A regulamentação das atividades da comissão, o detalhamento de suas atribuições e a definição dos seus critérios gerais de avaliação ficarão a cargo do CONAP.~~

Art. 32 - O servidor em estágio probatório será avaliado por comissão do órgão em que estiver em exercício, instituída para tal, conforme regulamentação.

Parágrafo único - Caberá recurso da avaliação instituída no *caput*, nos termos desta lei.

Art. 32 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 3º)

Art. 33 - Será assegurada ao servidor a participação em todo o processo de avaliação.

~~Art. 34 - A 3ª (terceira) avaliação será conclusiva quanto à estabilidade do servidor e ocorrerá antes de este completar 730 (setecentos e trinta) dias trabalhados.~~

Art. 34 revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)

Art. 35 - (VETADO)

Art. 36 - Somente após adquirir a estabilidade, o servidor poderá afastar-se do serviço devido a licença para tratar de interesse particular.

~~Art. 37 - Adquirida a estabilidade, os critérios definidos no art. 31 serão utilizados para avaliação permanente do servidor.~~

Art. 37 - Adquirida a estabilidade, o servidor fará jus à primeira progressão profissional por merecimento, condicionada ao atendimento cumulativo dos requisitos definidos no art. 91 desta lei.

Art. 37 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 4º)

Art. 38 - O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Seção VIII

Da Reversão

Art. 39 - Reversão é o retorno à atividade do servidor aposentado por invalidez quando, por junta médica do órgão municipal competente, forem declarados insubsistentes os motivos determinantes da aposentadoria e atestada sua capacidade para o exercício das atribuições do cargo.

Parágrafo único - A reversão far-se-á a pedido ou de ofício.

~~Art. 40 - O servidor que retornar à atividade após a cessação dos motivos que causaram sua aposentadoria por invalidez terá direito à contagem de tempo relativo ao período de afastamento para todos os fins, exceto para promoção.~~

Art. 40 revogado pela Lei nº 11.144, de 21/12/2018 (Art. 59, VII)

Art. 41 - A reversão far-se-á no mesmo cargo ocupado pelo servidor à época em que ocorreu a aposentadoria, ou em cargo decorrente de sua transformação.

~~Art. 42 - Não poderá retornar à atividade o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.~~

Art. 42 revogado pela Lei nº 11.144, de 21/12/2018 (Art. 59, VII)

Seção IX

Da Reintegração

Art. 43 - Reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no resultante de sua transformação, quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento do vencimento e das demais vantagens do cargo.

Parágrafo único - Na hipótese de o cargo ter sido extinto, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto nos arts. 51, 52, 53, 54 e 55.

Art. 44 - O servidor reintegrado será submetido a exame por junta médica do órgão municipal competente e, quando julgado incapaz para o exercício do cargo, será readaptado ou aposentado.

Art. 45 - Encontrando-se provido o cargo, o seu eventual ocupante será reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, ou aproveitado em outro cargo ou, ainda, posto em disponibilidade.

CAPÍTULO II

DA MOVIMENTAÇÃO

Seção I

Da Recondução

Art. 46 - Recondução é o retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado, correlato ou transformado, em razão da reintegração de servidor demitido.

Seção II

Da Readaptação

Art. 47 - Readaptação é a atribuição de atividades especiais ao servidor, observada a exigência de atribuições compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica pelo órgão municipal competente, que deverá, para tanto, emitir laudo circunstanciado.

Parágrafo único - A atribuição de atividades especiais e a definição do local do seu desempenho serão de competência da Secretaria Municipal de Administração ou de autoridade que dela receba delegação, observada a correlação daquela com as atribuições do cargo efetivo.

Art. 48 - O servidor readaptado submeter-se-á, semestralmente, a exame médico realizado pelo órgão municipal competente, a fim de ser verificada a permanência das condições que determinaram sua readaptação, até que seja emitido laudo médico conclusivo.

§ 1º - Quando o período de readaptação for inferior a 1 (um) ano, o servidor apresentar-se-á ao órgão municipal competente ao final do prazo estabelecido para seu afastamento.

§ 2º - Ao final de 2 (dois) anos de readaptação, o órgão municipal competente expedirá laudo médico conclusivo quanto à continuidade da readaptação, ao retorno do servidor ao exercício das atribuições do cargo ou quanto à aposentadoria.

Art. 49 - O readaptado que exercer, em outro cargo ou emprego, funções consideradas pelo órgão municipal competente como incompatíveis com o seu estado de saúde, terá imediatamente cassada a sua readaptação e responderá a processo administrativo disciplinar.

Art. 50 - A readaptação não acarretará aumento ou redução da remuneração do servidor.

Seção III

Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Art. 51 - O servidor ficará em disponibilidade remunerada quando seu cargo for extinto ou declarado desnecessário e não for possível o seu aproveitamento imediato em outro equivalente.

Parágrafo único - A declaração de desnecessidade do cargo e a opção pelo servidor a ser afastado serão devidamente motivadas.

Art. 52 - O retorno à atividade de servidor em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Art. 53 - O aproveitamento de servidor que se encontre em disponibilidade há mais de 12 (doze) meses dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental por junta médica do órgão municipal competente.

§ 1º - Se julgado apto, o servidor assumirá o exercício do cargo no prazo de 3 (três) dias, contados da publicação do ato de aproveitamento.

§ 2º - Verificada a incapacidade definitiva, o servidor em disponibilidade será aposentado.

Art. 54 - Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade do servidor que não entrar em exercício no prazo legal, salvo caso de doença comprovada por junta médica do órgão municipal competente.

Art. 55 - Sendo o número de servidores em disponibilidade maior do que o de aproveitáveis, terá preferência o de maior tempo em disponibilidade e, no caso de empate, o de maior tempo de serviço público municipal.

Seção IV

Da Transferência

Art. 56 - Transferência é a mudança de lotação do servidor, de ofício ou a pedido, observados o interesse do serviço e a existência de vaga.

Parágrafo único - Durante o período a que se refere o art. 30, é vedada a transferência a pedido do servidor.

Art. 57 - O período e os critérios para a transferência de servidores serão estabelecidos pelo CONAP.

§ 1º - Os critérios a que se refere este artigo, bem como as vagas existentes serão amplamente divulgados.

§ 2º - A transferência a pedido ocorrerá uma vez a cada ano.

§ 3º - A transferência de ofício ocorrerá a qualquer época do ano.

Art. 58 - Poderá haver transferência mediante permuta, em qualquer época do ano, desde que haja identidade de cargo e de jornada de trabalho a que estiverem submetidos os interessados.

Parágrafo único - Aos titulares dos órgãos ou às unidades descentralizadas a que estiverem vinculados os servidores caberá deferir os pedidos de permuta.

Seção V

Da Redistribuição

Art. 59 - Redistribuição é o deslocamento do servidor, com o respectivo cargo, para outro quadro de pessoal.

§ 1º - A redistribuição dar-se-á exclusivamente para ajustamento dos quadros de pessoal às necessidades do serviço, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgãos ou unidades descentralizadas.

§ 2º - Nos casos de extinção de órgãos ou unidades descentralizadas, os servidores que não puderem ser redistribuídos serão colocados em disponibilidade remunerada, até seu aproveitamento na forma prevista nos arts. 51, 52, 53, 54 e 55.

CAPÍTULO III DA VACÂNCIA

Art. 60 - A vacância do cargo público ou da função pública decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - destituição;
- IV - aposentadoria;
- V - falecimento.

Seção I Da Exoneração

Art. 61 - A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

Parágrafo único - A exoneração de ofício dar-se-á:

- I - quando não satisfeitas as condições para aquisição de estabilidade;
- II - quando, após tomar posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.

Art. 62 - A exoneração do cargo em comissão ou da função pública dar-se-á:

- I - a juízo da autoridade competente;
- II - a pedido do servidor.

Seção II

Da Demissão

Art. 63 - A demissão será aplicada como penalidade precedida de processo administrativo disciplinar, assegurada ao servidor prévia e ampla defesa, ou em virtude de decisão judicial irrecorrível.

Seção III

Da Aposentadoria

Art. 64 - O servidor será aposentado:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais, nos demais casos;

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou quando acometido de tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, cardiopatia descompensada, hanseníase, leucemia, pênfigo foliáceo, paralisia, síndrome da imunodeficiência adquirida - aids -, nefropatia grave, esclerose múltipla, doença de parkinson, espondiloartrose anquilosante, mal de paget, hepatopatia grave ou outra doença grave, contagiosa ou incurável que o incapacite para o exercício da função pública, e com proventos proporcionais nos demais casos.

Inciso I com redação dada pela Lei nº 10.120, de 10/3/2011 (Art. 1º)

ADI nº 0258712-79.2011.8.13.000 - Procedência do pedido - Lei nº 10.120 declarada inconstitucional.

II - compulsoriamente, aos 70 (setenta) anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta), se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério, se professor, e 25 (vinte e cinco), se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco), se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Parágrafo único - No caso de exercício de atividades consideradas insalubres ou perigosas, a aposentadoria de que trata o inciso III, "a" e "c", obedecerá ao disposto em lei específica.

Art. 64 revogado pela Lei nº 10.362, de 29/12/2011 (Art. 162)

Art. 65 - A aposentadoria compulsória será automática e declarada por ato, cuja vigência se dará a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade limite de permanência no serviço ativo.

~~§ 1º – A aposentadoria por invalidez será precedida de licença para tratamento de saúde, por período não excedente a 24 (vinte e quatro) meses.~~

~~§ 2º – Expirado o período máximo de licença e não se encontrando em condições de reassumir o cargo ou de ser readaptado, o servidor será aposentado.~~

~~§ 3º – O lapso de tempo compreendido entre o término da licença e a publicação do ato de aposentadoria será considerado como de prorrogação da licença.~~

~~§ 4º – (VETADO)~~

Art. 65 revogado pela Lei nº 10.362, de 29/12/2011 (Art. 162)

~~Art. 66 – Os proventos da aposentadoria serão revistos na mesma proporção e data em que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, na forma da lei.~~

~~Parágrafo único – (VETADO)~~

Art. 66 revogado pela Lei nº 10.362, de 29/12/2011 (Art. 162)

~~Art. 67 – O servidor aposentado com provento proporcional ao tempo de serviço, se acometido por doença de que trata o inciso I do art. 64, passará a receber provento integral.~~

Art. 67 revogado pela Lei nº 10.362, de 29/12/2011 (Art. 162)

~~Art. 68 – O servidor poderá afastar-se da atividade a partir da data do requerimento de aposentadoria, e sua não concessão importará a reposição do período de afastamento.~~

Art. 68 revogado pela Lei nº 10.362, de 29/12/2011 (Art. 162)

TÍTULO V DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I DA JORNADA

Art. 69 - O ocupante de cargo em comissão cumprirá jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º - Além do cumprimento do disposto no *caput* deste artigo, o exercício de cargo em comissão exigirá de seu ocupante integral dedicação ao serviço e poderá ensejar sua convocação sempre que houver interesse da Administração.

~~§ 2º - É vedado o exercício simultâneo de cargo em comissão ou função gratificada e cargo de provimento efetivo.~~

§ 2º revogado pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 9º)

~~§ 3º - O servidor detentor de cargo efetivo, nomeado para cargo em comissão no serviço público municipal, poderá optar pela remuneração de qualquer dos cargos.~~

~~§ 3º - O servidor detentor de cargo efetivo, nomeado para cargo em comissão no serviço público municipal, nos termos e prazos previstos no regulamento desta Lei, poderá optar pela remuneração ou pelo vencimento de qualquer dos cargos.~~

§ 3º com redação dada pela Lei nº 7.968, de 31/3/2000 (Art. 9º)

§ 3º revogado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 43,II)

~~§ 4º - O servidor detentor de dois cargos efetivos nomeado para cargo em comissão no serviço público municipal poderá optar pela remuneração correspondente ao cargo comissionado ou pela atribuída aos dois efetivos de que seja detentor, desde que a soma da jornada dos dois últimos não seja superior à estabelecida neste artigo.~~

§ 4º revogado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 43,II)

~~Art. 70 - Os planos de carreira especificarão as jornadas de trabalho dos servidores por eles abrangidos.~~

Art. 70 - A carga horária a ser cumprida pelos servidores públicos municipais será a fixada em lei.

~~§ 1º - A jornada de trabalho do servidor público poderá ocorrer em turnos diurnos e noturnos, de acordo com a especificidade das atividades desenvolvidas, admitindo-se, conforme a necessidade do serviço, a realização de jornadas especiais, dentre elas, a de 12 (doze) horas contínuas de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas ininterruptas destinadas a repouso, nos termos do regulamento.~~

Regulamentado pelo Decreto nº 16.243, de 3/3/2016 (Art. 1º)

§ 1º - A jornada de trabalho do servidor público poderá ocorrer em turnos diurnos e noturnos, de acordo com a especificidade das atividades desenvolvidas, admitindo-se, nos termos do regulamento, conforme a necessidade do serviço, a realização de jornadas especiais.

§ 1º com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 9º)

§ 2º - Fica admitida a compensação da jornada prestada além da jornada normal de trabalho do servidor, ao longo de um período de 12 (doze) meses de efetivo desempenho das atribuições do cargo público e subsequentes à sua prestação, nos termos do regulamento.

Art. 70 com redação dada pela Lei nº 10.829, de 10/7/2015 (Art. 1º)

CAPÍTULO II DA FREQUÊNCIA E DO HORÁRIO

Art. 71 - A frequência será apurada por meio de ponto.

Art. 72 - O ponto é o registro pelo qual verificar-se-ão, diariamente, a entrada e a saída dos servidores em serviço.

Parágrafo único - Salvo nos casos expressamente previstos em lei ou regulamento, é vedado dispensar o servidor de registro de ponto e abonar faltas ao serviço.

Art. 73 - O servidor perderá:

I - a remuneração do dia, se não comparecer ao serviço;

II - a remuneração equivalente à hora de trabalho a cada período de atraso ou saída antecipada acumulada no período de uma semana, de até 30 (trinta) minutos;

Art. 74 - No caso de faltas sucessivas, serão computados, para efeito de desconto, os domingos e feriados intercalados.

Art. 75 - Ao servidor estudante poderá ser concedido horário especial, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da sua unidade de exercício, sem prejuízo da jornada de trabalho.

Parágrafo único - O interessado deverá apresentar ao órgão de pessoal respectivo atestado fornecido pela secretaria do estabelecimento de ensino, comprovando ser aluno do mesmo e declarando o horário das aulas.

TÍTULO VI DOS PLANOS DE CARREIRA

CAPÍTULO I DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 76 - (VETADO)

Art. 77 - Quadro Especial é o conjunto de cargos que compõem as unidades administrativas, definidos segundo as atividades por elas desenvolvidas e estabelecidos numericamente.

Art. 78 - Cada Quadro Especial poderá ser composto por cargos de diferentes carreiras.

Art. 79 - Plano de carreira é o conjunto de normas estruturadoras das carreiras, correlacionando as classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimentos.

Parágrafo único - Integram os planos de carreira os cargos de provimento efetivo.

Art. 80 - Os planos de carreira têm por fundamentos, entre outros:

I - preservação do interesse público, tendo em vista a melhoria profissional, com o objetivo de prestar serviço de melhor qualidade à população;

II - o desenvolvimento do servidor na respectiva carreira, com base na igualdade de oportunidades, na qualificação profissional, no mérito funcional e no esforço pessoal;

III - a isonomia remuneratória entre cargos e funções iguais ou semelhantes e a remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas;

IV - a valorização do servidor.

Art. 81 - Os cargos efetivos da Prefeitura Municipal são distribuídos nos seguintes planos de carreira:

I - Atividades de Administração Geral;

II - Serviço Público;

III - Atividades Jurídicas;

IV - Atividades de Tributação;

V - Atividades de Fiscalização;

VI - Atividades de Educação;

VII - Atividades de Saúde;

VIII - Atividades de Engenharia e Arquitetura

Inciso VIII promulgado em 24/10/1996 e publicado em 06/11/1996

IX – Atividades na área de meio ambiente

Inciso IX promulgado em 24/10/1996 e publicado em 06/11/1996

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 82 - Os planos de carreira agrupam as carreiras e suas respectivas séries de classes, vinculadas aos níveis de escolaridade fundamental, médio e superior.

Parágrafo único - O nível de escolaridade fundamental será subdividido em:

I - elementar de 1ª (primeira) a 4ª (quarta) série;

II - elementar de 5ª (quinta) a 8ª (oitava) série.

Art. 83 - Série de classes é o conjunto de classes constituídas de cargos de atribuições da mesma natureza.

Art. 84 - Carreira é a série de classes com os respectivos cargos, dispostos hierarquicamente.

Art. 85 - Classe é o conjunto de cargos de igual denominação para cujo exercício se exija o mesmo nível de escolaridade.

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 86 - (VETADO)

Art. 87 - A denominação dos cargos e de suas respectivas especialidades e sua correlação com os atuais cargos serão objeto de regulamentação por parte do Executivo.

Art. 88 - Constituem fases de carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão profissional.

Art. 89 - O ingresso no serviço público municipal far-se-á por provimento de cargo efetivo na classe inicial, atendidos os requisitos de escolaridade e de prévia aprovação em concurso público.

CAPÍTULO II

DA PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Art. 90 - Progressão profissional é a promoção do servidor ao nível imediatamente superior de sua respectiva série de classe.

~~Art. 91 - Para candidatar-se à progressão profissional, o servidor atenderá aos seguintes requisitos:~~

~~I - encontrar-se no exercício do cargo;~~

~~II - ter, no mínimo, 949 (novecentos e quarenta e nove) dias e, no máximo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de exercício no cargo, conforme dispuser o plano de carreira respectivo, sem haver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5 (cinco) dias a cada ano, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade.~~

~~II - Ter, no mínimo, 913 (novecentos e treze) dias e, no máximo, 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de exercício no cargo, conforme dispuser o Plano de Carreira respectivo, sem haver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5 (cinco) dias a cada ano, observados, ainda, os critérios de assiduidade e pontualidade.~~

Inciso II com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 2º)

~~III - ter sido avaliado segundo os seguintes critérios:~~

~~a) desempenho satisfatório das atribuições do cargo;~~

~~b) participação em atividades de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições específicas do cargo;~~

~~c) disponibilidade para discutir questões relacionadas com as condições de trabalho e com as finalidades da administração pública;~~

~~d) elaboração de trabalho ou pesquisa visando ao melhor desempenho do serviço público;~~

~~e) iniciativa na busca de opções para melhor desempenho do serviço;~~

~~f) produção intelectual do servidor, apurada na forma do regulamento desta Lei, no qual poderão ser consideradas, entre outros dados, frequência a cursos ou atividades de aperfeiçoamento e publicações relacionadas com o exercício do cargo;~~

~~g) observância de todos os deveres inerentes ao exercício do cargo.~~

~~Parágrafo único - (VETADO)~~

Art. 91 - Para fazer jus à progressão profissional por merecimento, o servidor deverá atender aos seguintes requisitos:

I - ter adquirido a estabilidade no cargo;

II - ter completado mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício, salvo previsão em legislação específica, observados os §§ 2º e 3º do art. 173 desta lei;

III - ter sido submetido a avaliações de desempenho, nos termos de regulamento aprovado pelo Conap;

IV - encontrar-se em efetivo exercício na data em que cumprir os requisitos previstos nos incisos II e III.

§ 1º - Os critérios da avaliação de desempenho para fins de progressão serão definidos em portaria da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, após aprovação pelo Conap, levando-se em consideração os parâmetros definidos no art. 31 desta lei.

§1º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 5º)

§ 2º - Será descontado da contagem de tempo a que se refere o inciso II o ano em que o servidor houver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de cinco dias, consecutivos ou não.

§2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 5º)

§ 3º - Os efeitos decorrentes da obtenção da progressão profissional prevista neste artigo serão devidos a partir do primeiro dia subsequente ao cumprimento do prazo de que trata o inciso II deste artigo, ainda que a avaliação de desempenho ocorra em momento posterior.

§3º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 5º)

§ 4º - Será considerado avaliado o servidor efetivo que estiver nas seguintes situações:

I - em cumprimento de mandato sindical;

II - cedido ou requisitado para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Município, do Poder Legislativo municipal e para a Justiça Eleitoral, quando expressamente previsto no ato de cessão que o período trabalhado no órgão cedido será considerado como efetivo serviço para fins de progressão, por interesse mútuo das partes;

III - cedido para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta de outros entes federativos e seus poderes, quando expressamente previsto no ato de cessão que o período trabalhado no órgão cedido será considerado como efetivo exercício para fins de progressão, por interesse mútuo das partes;

IV - cedido para o Serviço Social Autônomo, mediante previsão expressa, na legislação específica que o instituiu, de que o período trabalhado no órgão cedido será considerado como efetivo serviço para fins de progressão;

V - nomeado para cargo do grupo de Direção Superior Municipal;

VI - que não tenha alcançado o número de dias efetivamente trabalhados considerados para a participação no procedimento avaliatório, desde que motivado por afastamento prolongado decorrente de:

- a) participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Poder Executivo;
- b) licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- c) licença por motivo de gestação ou adoção;
- d) missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;
- e) serviço militar obrigatório;
- f) licença decorrente de enfermidades graves conforme rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conselho de Administração de Pessoal.

§4º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 5º)

Art. 91 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 5º)

~~Art. 92 – Os candidatos à progressão profissional serão classificados no nível imediato de sua série de classe após cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo anterior, especialmente se aprovados na avaliação a que se refere o seu inciso III, segundo sistema estabelecido pelo CONAP.~~

Art. 92 - Os servidores que fizerem jus à progressão profissional por merecimento serão ascendidos ao nível superior imediato de seu plano de carreira, depois de cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo anterior.

Art. 92 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 6º)

~~Art. 93 – O servidor recém nomeado somente fará jus à progressão profissional após o cumprimento do estágio probatório e após ter sido aprovado na primeira avaliação de desempenho a que se submeter.~~

Art. 93 revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)

~~Art. 94 – O servidor somente poderá ascender a 1 (um) nível por avaliação.~~

Art. 94 revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)

~~Art. 95 – Fica excetuado da regra do artigo anterior e do prazo a que se refere o inciso II do art. 91, conforme estabelecer o plano de carreira respectivo, o servidor que alcançar título de escolaridade superior àquele exigido para o seu cargo e a ele diretamente relacionado, observada a regra do art. 91.~~

Art. 95 - Fica excetuado do prazo a que se refere o inciso II do art. 91 o servidor estável que possuir curso em nível de escolaridade superior ou complementar ao exigido para o seu cargo efetivo, com conteúdo diretamente relacionado às suas atribuições legais, conforme estabelecer o plano de carreira respectivo, observados critérios específicos definidos em decreto.

§ 1º - Entende-se por curso complementar aquele que, embora não seja superior ao nível de escolaridade exigido para o ingresso, contribui para o desenvolvimento do servidor, agregando conhecimento e permitindo o seu aperfeiçoamento profissional.

§1º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º)

§ 2º - Para a concessão da progressão decorrente de nível de escolaridade complementar ao exigido para o cargo efetivo, será atribuído o quantitativo de níveis equivalente ao título apresentado, conforme parâmetros elencados no plano de carreira respectivo.

§2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º)

Art. 95 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º)

~~Art. 96 - O servidor fará jus à classificação automática no nível imediato de sua série de classe na hipótese de o Poder Público não promover a avaliação de desempenho em até 6 (seis) meses após o cumprimento do prazo de que trata o inciso II do art. 91.~~

Art. 96 - O servidor fará jus à progressão profissional por merecimento automática ao nível superior imediato de seu plano de carreira na hipótese de o Poder Executivo não promover a avaliação de desempenho em até seis meses após o cumprimento do prazo de que trata o inciso II do art. 91.

Parágrafo único - Os efeitos decorrentes da obtenção da progressão profissional automática serão devidos a partir do primeiro dia subsequente ao cumprimento do prazo de que trata o inciso II do art. 91.

Art. 96 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 8º)

~~Art. 97 - O servidor reprovado na avaliação de desempenho poderá solicitar nova avaliação após 12 (doze) meses contados da reprovação.~~

~~Parágrafo único - O servidor aprovado na forma do artigo terá reiniciada a contagem do prazo de que trata o inciso II do art. 91 imediatamente após a sua aprovação.~~

Art. 97 revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)

TÍTULO VII

DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS

CAPÍTULO I

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 98 - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 99 - Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Art. 100 - (VETADO)

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 101 - O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

Art. 102 - (VETADO)

Parágrafo único - (VETADO)

Art. 103 - Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único - Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, nos termos do regulamento desta Lei.

Art. 104 - As reposições e as indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento em valores atualizados, observada a exceção prevista no art. 186.

Art. 105 - O servidor em débito com o erário, e que for demitido ou exonerado, ou que tiver a sua aposentadoria cassada, terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitar o débito.

Parágrafo único - A não quitação do débito no prazo previsto implicará sua inscrição na dívida ativa do Município.

CAPÍTULO II

DAS VANTAGENS

Art. 106 - (VETADO)

Parágrafo único - As indenizações e os auxílios não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

Art. 107 - As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Seção I Do Apostilamento

Art. 108 - (VETADO)

§ 1º - (VETADO)

§ 2º - (VETADO)

§ 3º - (VETADO)

§ 4º - (VETADO)

Seção II Das Indenizações

Art. 109 - Constituem indenizações ao servidor:

I - diárias;

II - transporte.

Art. 110 - Os valores das indenizações, assim como as condições para sua concessão, serão estabelecidos no regulamento desta Lei.

Art. 111 - O servidor que, a serviço, se afastar do Município, fará jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.

Parágrafo único - A diária será concedida por dia de afastamento, sendo devida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

Art. 112 - O servidor que receber diárias e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 5 (cinco) dias a partir do seu recebimento.

Parágrafo único - Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias em excesso no prazo previsto neste artigo.

Art. 113 - O servidor que se afastar do Município, a serviço ou em treinamento, por mais de 30 (trinta) dias, fará jus a diária de valor inferior ao estabelecido para a prevista no art. 111.

Seção III

Do Auxílio Pecuniário

Art. 114 - Será concedido ao servidor público, a título de auxílio pecuniário, vale-refeição.

Art. 115 - O vale refeição será devido ao servidor em atividade que trabalhe em dois turnos contínuos e que opte pelo seu recebimento.

§ 1º - O vale refeição será concedido mensalmente, por antecipação.

§ 2º - A forma, as condições e o custeio do vale refeição serão definidos em regulamento.

Seção IV

Das Gratificações e dos Adicionais

Art. 116 - Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes gratificações e adicionais:

- I - gratificação pelo exercício de cargo em comissão ou de função gratificada;
- II - décimo terceiro salário;

- III - gratificação pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- IV - gratificação pela prestação de serviço extraordinário;
- V - gratificação por serviço noturno;
- VI - adicional por tempo de serviço;
- VII - adicional de férias;
- VIII - outros, relativos ao local ou à natureza do trabalho;
- IX - gratificação pela função de instrutor em programa de aperfeiçoamento profissional.

Subseção I

Da Gratificação pelo Exercício de Cargo em Comissão ou de Função Gratificada

Art. 117 - (VETADO)

§ 1º - O valor da gratificação será instituído em lei, que poderá estabelecer valor fixo ou um percentual sobre os vencimentos do cargo.

§ 2º - (VETADO)

§ 3º - (VETADO)

Subseção II

Do Décimo Terceiro Salário

Art. 118 - O décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês completo.

~~Art. 119 - A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.~~

Art. 119 - A gratificação será paga à razão de 50% (cinquenta por cento) até o dia 20 (vinte) do mês de julho de cada ano, e 50% (cinquenta por cento) até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

Art. 119 com redação dada pela Lei nº 9.469, de 14/12/2007 (Art. 14)

~~Parágrafo único — Juntamente com a remuneração do mês relativo às férias regulamentares será paga, como adiantamento do décimo terceiro salário, metade da remuneração recebida no mês.~~

Parágrafo único revogado pela Lei nº 9.469, de 14/12/2007 (Art. 14)

Art. 120 - O servidor exonerado perceberá o décimo terceiro salário, proporcionalmente aos meses de exercício, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 121 - O décimo terceiro salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

~~Art. 122 — É extensivo ao inativo o décimo terceiro salário, a ser pago no mês de dezembro, em valor equivalente ao do provento no mesmo mês.~~

Art. 122 - É extensivo ao inativo e ao pensionista o décimo terceiro salário, a ser pago conforme o disposto no art. 119 desta Lei, em valor equivalente ao do provento do mês de dezembro de cada ano.

Art. 122 com redação dada pela Lei nº 9.469, de 14/12/2007 (Art. 15)

Art. 123 - No caso de remuneração composta de vantagem de caráter temporário cujo valor seja variável, será considerada a média aritmética atualizada dos valores recebidos, sob tal título, no respectivo exercício.

Subseção III

Da Gratificação pelo Exercício de Atividades Insalubres,

Perigosas ou Penosas

Art. 124 - Os servidores que habitualmente trabalhem em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas, ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º - O servidor que fizer jus às gratificações de insalubridade, de periculosidade e de atividade penosa deverá optar por uma delas.

§ 2º - O direito ao recebimento das gratificações por atividades insalubres, perigosas ou penosas cessará quando o servidor deixar de exercê-las ou quando forem eliminadas aquelas condições.

~~Art. 125 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas perigosas ou permanecer em área de risco perceberá adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o vencimento de seu cargo.~~

Art. 125 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas perigosas ou permanecer em área de risco perceberá adicional calculado sobre o nível inicial de vencimento previsto para o seu cargo.

Parágrafo único - O percentual do adicional previsto no caput será definido no plano de carreira da área de atividade em que estiver distribuído o cargo ocupado pelo servidor.

Art. 125 com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 3º)

~~Art. 126 - O exercício de trabalho em condições insalubres assegurará ao servidor a percepção de adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento respectivamente segundo se classifique a insalubridade no grau máximo, médio ou mínimo.~~

Art. 126 - O exercício de trabalho em condições insalubres assegurará ao servidor a percepção de adicional de insalubridade calculado sobre o nível inicial de vencimento previsto para o seu cargo.

Parágrafo único - O percentual do adicional previsto no caput será definido no plano de carreira da área de atividade em que estiver distribuído o cargo ocupado pelo servidor, conforme classifique a insalubridade no grau máximo, médio ou mínimo.

Art. 126 com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 4º)

Art. 127 - São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, pela natureza, pelas condições ou pelo método de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, em nível superior ao da tolerância fixada, em razão da natureza e do tempo de exposição aos seus efeitos.

~~Art. 128 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas penosas receberá adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento, na forma do regulamento desta Lei.~~

Art. 128 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas penosas receberá adicional calculado sobre o vencimento previsto para o cargo, na forma do regulamento desta Lei.

Caput com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 5º)

Parágrafo único - É considerada penosa a atividade que acarrete acentuado desgaste físico ou psíquico aos que a exerçam de forma continuada.

Art. 129 - Deverá haver permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados insalubres, perigosos ou penosos.

Art. 130 - Os locais de trabalho e os servidores que operam com raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle, para que as doses de radiação não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único - Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

Art. 131 - A gratificação pelo desempenho de atividade insalubre, perigosa ou penosa incorpora-se aos proventos da aposentadoria, na forma do art. 108.

Art. 132 - Observada a legislação específica, o regulamento desta Lei definirá as atividades e operações insalubres, os limites de tolerância aos agentes nocivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor àqueles agentes, bem como as atividades perigosas, as atividades penosas e as áreas de risco, inclusive para efeito de concessão das gratificações respectivas.

Subseção IV

Da gratificação pela Prestação de Serviço Extraordinário

Art. 133 - Será permitido serviço extraordinário para atender às necessidades do serviço, em situações excepcionais e temporárias, observado o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) da duração mensal da jornada básica do servidor.

§ 1º - Até o limite de 60 (sessenta) horas mensais de serviço extraordinário, a remuneração será acrescida de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

§ 2º - As horas que ultrapassarem o limite estabelecido no parágrafo anterior terão acréscimo de 100% (cem por cento).

Subseção V

Da Gratificação por Serviço Noturno

Art. 134 - O serviço noturno prestado em horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte terá o valor acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único - Na hipótese da prestação de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração.

Subseção VI

Do Adicional Por Tempo De Serviço

~~Art. 135 - Cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício dá ao servidor o direito ao adicional de 10% (dez por cento) sobre sua remuneração, a qual se incorpora ao valor do provento de aposentadoria.~~

Art. 135 - Cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em cargo público de provimento efetivo prestado junto à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo municipal dá ao servidor o direito ao adicional de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento, o qual se incorpora ao valor do provento de aposentadoria.

Caput com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 10)

Parágrafo único - Para fins do disposto no caput, considerar-se-ão como dias de efetivo exercício:

I - férias regulamentares;

II - licença por assiduidade;

III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;

IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Município;

V - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano, e as licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conselho de Administração de Pessoal da PBH - Conap;

VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;

VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;

IX - cumprimento de mandato sindical;

X - afastamento compulsório para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;

XI - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação específica;

XII - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, do Poder Legislativo municipal de Belo Horizonte e para a Justiça Eleitoral;

XIII - exercício, pelo servidor público, das atribuições de cargo público em comissão ou de função pública em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte;

XIV - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado;

XV - serviço militar obrigatório;

XVI - o período de contratação administrativa temporária no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte.

Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 10)

§ 1º - O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio.

§ 2º - (VETADO)

~~Art. 136 - Para os fins do disposto no artigo anterior é assegurado o cômputo integral do tempo de serviço público.~~

~~Parágrafo único - O direito ao quinquênio decorrente do cômputo do tempo de serviço público federal, estadual ou de outro município terá vigência a partir da averbação.~~

Art. 136 revogado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 43,II)

Subseção VII

Do Adicional de Férias

Art. 137 - (VETADO)

§ 1º - (VETADO)

§ 2º - (VETADO)

Subseção VIII

Do Abono pelo Exercício de Atividades em Condições Especiais

Art. 138 - O servidor municipal em exercício em órgão ou unidade descentralizada, cujas condições de localização, acessibilidade, segurança e horário de funcionamento, entre outras, forem consideradas especiais, receberá abono, na forma e nas condições a serem estabelecidas em regulamento.

Parágrafo único - O abono a que se refere o artigo não se incorpora ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

Subseção IX

Da Gratificação pela Função de Instrutor em Programa de Aperfeiçoamento Profissional

Art. 139 - O servidor municipal que exercer função de instrutor, em programa de aperfeiçoamento profissional promovido pelo Executivo, perceberá gratificação pelo exercício dessa função.

§ 1º - Para fazer jus à gratificação referida neste artigo, o servidor exercerá a função sem prejuízo da sua jornada de trabalho.

§ 2º - A regulamentação dessa gratificação e a definição dos critérios para o exercício da função ficarão a cargo do CONAP.

CAPÍTULO III DAS LICENÇAS

Art. 140 - Conceder-se-á licença ao servidor:

I - para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço;

II - por motivo de gestação, lactação ou adoção;

III - em razão de paternidade;

IV - por motivo de doença em pessoa da família;

V - para acompanhar cônjuge ou companheiro;

VI - para o serviço militar obrigatório;

VII - para concorrer a cargo eletivo;

VIII - para desempenho de mandato classista;

IX - para tratar de interesses particulares;

X - a título de assiduidade;

XI - para aperfeiçoamento profissional.

Incisos I a IV regulamentados pelo Decreto nº 15.764, de 12/11/2014 (art. 26)

§ 1º - O ocupante de cargo em comissão não terá direito às licenças previstas nos incisos V, VII, VIII, IX e X deste artigo.

§ 2º - As licenças para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço, de gestação, lactação ou adoção e motivo de doença em pessoa da família serão precedidas de inspeção efetuada pelo serviço médico do órgão municipal competente.

Art. 141 - O servidor que se encontrar licenciado nas hipóteses especificadas nos incisos I, II, III e IV do art. 140 desta Lei não poderá, no prazo de duração do afastamento remunerado, exercer qualquer atividade remunerada incompatível com o fundamento da licença, sob pena de imediata cassação desta e perda da remuneração, até que reassuma o exercício do cargo, sem prejuízo da aplicação de penas disciplinares cabíveis.

§ 1º - No caso de licença para tratamento de saúde de ocupante de dois cargos públicos, acumuláveis lícitamente, o afastamento poderá ocorrer em relação a apenas um deles, quando o motivo se originar, exclusivamente, do exercício de um dos cargos.

§ 2º - O servidor licenciado por interesse particular não poderá exercer atividade remunerada em outros órgãos ou entidades do Município, ressalvada a hipótese de acumulação permitida, sob pena de cassação da licença.

§ 3º - Ocorrendo a acumulação lícita prevista no parágrafo anterior, o servidor em licença por interesse particular não poderá ter aumentada a sua carga horária normal no órgão ou entidade em que permaneça em exercício.

Seção I

Da Licença para Tratamento de Saúde e por Motivo de Acidente em Serviço

Art. 142 - Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica realizada pelo órgão municipal competente.

§ 1º - Sempre que for necessário, a inspeção médica será feita na própria residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde estiver internado.

§ 2º - Somente poderá ser concedida licença por prazo superior a 15 (quinze) dias após exames efetuados por junta médica do órgão municipal competente.

Art. 143 - O servidor somente poderá permanecer em licença para tratamento de saúde por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses, se for considerado recuperável por junta médica do órgão municipal competente.

§ 1º - Findo o biênio, o servidor será submetido a nova perícia.

§ 2º - O servidor poderá ser imediatamente aposentado por invalidez, caso a junta médica do órgão municipal competente conclua pela irreversibilidade da moléstia e pela impossibilidade de sua permanência em atividade.

Art. 144 - Considerado apto em perícia médica, o servidor reassumirá imediatamente o exercício do seu cargo, computando-se como faltas injustificadas os dias de ausência ao serviço após a ciência do resultado da perícia.

Art. 145 - Durante o prazo da licença, o servidor poderá requerer nova perícia, caso se julgue em condições de retornar ao exercício de seu cargo ou de ser aposentado.

Parágrafo único - No curso da licença, o servidor poderá ser convocado para se submeter a reavaliação em perícia médica.

Art. 146 - Para concessão de licença, considera-se acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, relacionado com o exercício das atribuições específicas de seu cargo.

Parágrafo único - Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - decorrente de agressão sofrida, e não provocada, pelo servidor no exercício de suas atribuições;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa;

III - sofrido no percurso para o local de refeição ou de volta dele, no intervalo do trabalho.

Art. 147 - O acidente será provado em processo regular, devidamente instruído, cabendo à junta médica do órgão municipal competente descrever o estado geral do acidentado.

Parágrafo único - O superior imediato do servidor adotará as providências necessárias para o início do processo regular de que trata este artigo, no prazo de 10 (dez) dias, contados do evento.

Seção II

Da Licença à Gestante, à Lactante e à Adotante

Art. 148 - A servidora gestante terá direito a 120 (cento e vinte) dias consecutivos de licença, a partir do 8º (oitavo) mês de gestação.

§ 1º - Ocorrendo nascimento prematuro, a licença terá início no dia do parto.

§ 2º - À servidora gestante é assegurado o desempenho de atribuições compatíveis com sua capacidade de trabalho, desde que a inspeção médica do órgão municipal competente o entenda necessário.

Art. 149 - Para amamentar o filho até a idade de 6 (seis) meses, a servidora terá direito aos seguintes períodos diários:

I - 30 (trinta) minutos, quando estiver submetida a jornada diária igual ou inferior a 6 (seis) horas;

II - 1 (uma) hora, quando estiver submetida a jornada diária superior a 6 (seis) horas.

Parágrafo único - A critério do serviço médico do órgão municipal competente, poderá ser prorrogado o período de vigência do horário especial previsto neste artigo.

~~Art. 150 - A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança com até 15 (quinze) dias de idade terá direito a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias:~~

~~Parágrafo Único: - A partir do 15º (décimo quinto) dia do nascimento, a licença de que trata este artigo será concedida na seguinte proporção:~~

~~I - do 16º (décimo sexto) dia do nascimento até o 30º (trigésimo) dia, 90 (noventa) dias;~~

~~II - do 31º (trigésimo primeiro) até o 60º (sexagésimo) dia, 60 (sessenta) dias;~~

~~III - do 61º (sexagésimo primeiro) até o 90º (nonagésimo) dia 30 (trinta) dias;~~

~~IV - do 91º (nonagésimo primeiro) dia em diante, 15 (quinze) dias.~~

Art. 150 - A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, para fins de adoção, terá direito a licença remunerada:

I - pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade;

II - pelo período de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade;

III - pelo período de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Art. 150 com redação dada pela Lei nº 8.741, de 8/1/2004 (Art. 1º)

Seção III

Da Licença-Paternidade

Art. 151 - A licença-paternidade será concedida ao servidor pelo nascimento de filho, pelo prazo de cinco dias úteis consecutivos, contados do evento.

Parágrafo único - O servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança com até 180 (cento e oitenta) dias de idade terá direito a licença remunerada de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data da guarda judicial ou adoção definitiva.

Seção IV

Da Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família

~~Art. 152 - O servidor poderá obter licença por motivo de doença de filho, cônjuge ou companheiro, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e não poder prestá-la simultaneamente com o exercício do cargo.~~

~~§ 1º - A doença e a necessidade da assistência serão comprovadas em inspeção a ser realizada pelo órgão municipal competente.~~

~~§ 2º - Em se tratando de parente não mencionado no caput do artigo, a licença nele prevista poderá ser concedida ao servidor que a requeira, desde que sejam relevantes as razões do pedido, observados os requisitos especificados no parágrafo anterior.~~

Art. 152 - O servidor poderá obter licença não remunerada por motivo de doença de pai, mãe, filho, cônjuge ou companheiro, desde que prove ser indispensável a sua assistência pessoal e não poder prestá-la simultaneamente com o exercício do cargo.

Parágrafo único - A doença e a necessidade da assistência serão comprovadas em inspeção a ser realizada pelo órgão municipal competente, nos termos de regulamento.

Art. 152 com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 11)

~~Art. 153 - A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, em cada 12 (doze) meses, excedido o qual a concessão passará a ser sem remuneração.~~

~~Parágrafo único - É assegurado ao servidor afastar-se da atividade a partir da data do requerimento de licença, devidamente motivado, e o seu indeferimento obrigará o imediato retorno do mesmo e a transformação dos dias de afastamento em licença sem remuneração.~~

Art. 153 - Na ocorrência de eventos agudos de enfermidades graves, observado o disposto no parágrafo único do art. 152, a licença será concedida, sem prejuízo da remuneração, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, consecutivos ou não, a cada 24 (vinte e quatro) meses, excedido o qual a concessão passará a ser sem remuneração.

Parágrafo único - Para fins do disposto nesse artigo, considerar-se-ão como enfermidades graves:

- I - AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida);
- II - Alienação Mental;
- III - Cardiopatia Grave;
- IV - Cegueira (inclusive monocular);
- V - Contaminação por Radiação;
- VI - Doença de Paget em estados avançados (Osteíte Deformante);
- VII - Doença de Parkinson;
- VIII - Esclerose Múltipla;
- IX - Espondiloartrose Anquilosante;
- X - Fibrose Cística (Mucoviscidose);
- XI - Hanseníase;
- XII - Nefropatia Grave;

XIII - Hepatopatia Grave;

XIV - Neoplasia Maligna;

XV - paralisia Irreversível e Incapacitante;

XVI - amputações incapacitantes;

XVII - Tuberculose Ativa;

XVIII - doenças pulmonares crônicas graves;

XIX - quadros agudos que impliquem a necessidade de suporte familiar, mediante avaliação por perícia médica oficial, como:

a) doenças neurológicas, como acidente vascular cerebral, trauma crânio-encefálico;

b) doenças infecciosas, como dengue, chikungunya, zika, gastroenterites;

c) internação hospitalar;

XX - outras enfermidades graves, conforme rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap.

Art. 153 com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 12)

Art. 154 - (VETADO)

Seção V

Da Licença para Acompanhar Cônjuge ou Companheiro

Art. 155 - O servidor terá direito a licença sem remuneração quando o cônjuge ou companheiro for mandado servir, independentemente de solicitação, em outro ponto do Estado ou do território nacional ou no estrangeiro, ou passar a exercer cargo eletivo fora do Município.

Parágrafo único - A licença será concedida mediante pedido devidamente instruído e vigorará pelo tempo que durar a missão, a função ou o mandato do cônjuge ou companheiro.

Seção VI

Da Licença para o Serviço Militar

Art. 156 - Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença remunerada, salvo se optar pela remuneração do serviço militar.

Parágrafo único - Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias, sem remuneração, para reassumir o exercício do cargo.

Seção VII

Da Licença para Concorrer a Cargo Eletivo

Art. 157 - O servidor terá direito a licença para concorrer a cargo eletivo, percebendo vencimentos com exclusão das vantagens não permanentes.

Parágrafo único - Os prazos e as condições para obtenção da licença a que se refere este artigo são os estabelecidos em lei federal.

Seção VIII

Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 158 - Poderá ser concedida ao servidor estável licença para tratar de interesses particulares, sem remuneração, pelo prazo de 2 (dois) anos, prorrogável por mais 1 (um).

§ 1º - A licença poderá ser interrompida a pedido do servidor ou no interesse do serviço, devidamente motivado.

§ 2º - Não será concedida nova licença antes de decorrido prazo equivalente ao do afastamento, contado do término da licença.

§ 3º - Não será concedida licença para tratar de interesses particulares ao servidor:

I - em estágio probatório;

II - ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada;

III - que estiver cumprindo penalidade disciplinar ou em Suspensão do Processo Administrativo Disciplinar - Suspad;

IV - reintegrado por medida liminar, até decisão judicial definitiva;

V - que ainda tenha férias regulamentares a serem gozadas;

VI - em situação de inadimplência em relação à obrigação de indenização ou reposição ao erário municipal;

VII - nos casos em que a legislação vedar a substituição temporária do servidor;

VIII - nos casos em que o custo da substituição, durante o período da licença, for superior ao custo total da remuneração do servidor, quando em exercício de suas atribuições.

§ 3º acrescentado pela Lei nº 11.224, de 19/3/2020 (Art. 12)

§ 4º - O Poder Executivo poderá editar normas complementares dispondo sobre os prazos e os procedimentos relativos à concessão da licença.

§ 4º acrescentado pela Lei nº 11.224, de 19/3/2020 (Art. 12)

§ 5º - O custo previsto no inciso VIII do § 3º deste artigo refere-se ao custo da substituição do servidor público acrescido dos encargos previdenciários devidos pelo Município, nos termos da legislação.

§ 5º acrescentado pela Lei nº 11.224, de 19/3/2020 (Art. 12)

§ 6º - Nas hipóteses em que o custo a que se refere o inciso VIII do § 3º deste artigo for superior ao custo total da remuneração do servidor em exercício de suas atribuições, poderá ser concedida a licença, a critério do Poder Executivo, desde que o servidor opte por arcar com os custos previdenciários do seu vínculo estatutário, compreendidas as alíquotas patronal e do segurado, durante o seu afastamento, observado o disposto no inciso VII do § 3º deste artigo.

§ 6º acrescentado pela Lei nº 11.224, de 19/3/2020 (Art. 12)

§ 7º - A licença será cancelada se o servidor licenciado não recolher as contribuições previdenciárias no prazo e nos termos estabelecidos em regulamento.

§ 7º acrescentado pela Lei nº 11.224, de 19/3/2020 (Art. 12)

Seção IX

Da Licença-Prêmio por Assiduidade

~~Art. 159 - Após cada período de 10 (dez) anos de efetivo exercício em cargo ou função pública da administração direta do Município, o servidor fará jus a 6 (seis) meses de licença por assiduidade, com direito à percepção do seu vencimento e das vantagens de caráter permanente.~~

~~§ 1º - A concessão das licenças previstas nos incisos V e IX do art. 140 interrompe o período aquisitivo para obtenção da licença por assiduidade.~~

~~§ 2º - A licença de que trata o artigo não poderá ser dividida em períodos inferiores a 1 (um) mês.~~

~~§ 3º - Terá prioridade, no direito ao recebimento da conversão em espécie da licença prêmio de que trata o caput deste artigo, o servidor portador de deficiência e com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.~~

§ 3º acrescentado pela Lei nº 10.069, de 12/1/2011 (Art. 1º)

Art. 159 - A cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo ou de 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 1 (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:

I - enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;

II - aposentadoria por invalidez;

III - falecimento do servidor, hipótese em que a verba respectiva será revertida aos seus dependentes previdenciários ou, em sua falta, aos seus herdeiros;

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

~~V - nas hipóteses em que o gozo da licença por assiduidade do servidor público efetivo ocupante do cargo de Professor Municipal ou Professor para a Educação Infantil em efetivo exercício da regência de turma gerar ônus de substituição;~~

V - nas hipóteses em que o gozo da licença por assiduidade do servidor público efetivo ocupante do cargo de Professor Municipal ou de Professor para a Educação Infantil em efetivo exercício nas unidades escolares;

Inciso V com redação dada pela Lei nº 11.132, de 18/9/2018 (Art. 38)

VI - nas hipóteses em que, por conveniência da administração, conforme o disposto no § 1º deste artigo, o servidor não gozar da licença em até 5 (cinco) anos da data do seu requerimento.

§ 3º - Nas hipóteses a que se refere o § 2º deste artigo, a administração terá até 90 (noventa) dias da data da solicitação da conversão em espécie, conforme disposto em regulamento, para proceder ao seu pagamento.

§ 4º - Considerar-se-ão como dias de efetivo exercício:

I - férias regulamentares;

II - licença por assiduidade;

- III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;
- IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Município;
- V - licença por motivo de acidente em serviço ou de doença profissional;
- VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano, e as licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;
- VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;
- VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;
- IX - cumprimento de mandato sindical;
- X - afastamento compulsório para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;
- XI - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação específica;
- XII - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, do Poder Legislativo municipal de Belo Horizonte e para a Justiça Eleitoral;
- XIII - exercício, pelo servidor público, das atribuições de cargo público em comissão ou de função pública em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte;
- XIV - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado.
- XV - serviço militar obrigatório.

Art. 159 com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 13)

§ 5º - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em exercício de cargo de provimento em comissão poderá fazer jus ao pagamento em espécie a que se refere o § 2º, tendo como base de cálculo o vencimento básico e as vantagens de caráter permanente do seu cargo efetivo.

§ 5º acrescentado pela Lei nº 11.132, de 18/9/2018 (Art. 38)

Art. 160 - As faltas injustificadas ao serviço e as decorrentes de penalidades disciplinares de suspensão retardarão a concessão da licença prevista no artigo anterior, na proporção de 5 (cinco) dias para cada falta.

Parágrafo único - A participação em movimento grevista não configura falta injustificada.

~~Art. 161 – O gozo da licença por assiduidade ficará condicionado à conveniência do serviço, devendo, preferencialmente, ser concedida a licença no período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da aquisição do direito.~~

~~Art. 161 revogado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 53, I)~~

~~Art. 162 – O número de servidores em gozo simultâneo de licença por assiduidade não poderá ser superior a 5% (cinco por cento) da lotação do respectivo órgão ou unidade descentralizada.~~

Art. 162 - O número de servidores em gozo simultâneo de licença por assiduidade não poderá ser superior a 20% (vinte por cento) da lotação do respectivo órgão ou unidade descentralizada.

Art. 162 com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 14)

Art. 163 – A licença por assiduidade poderá ser convertida em espécie, por opção do servidor, ou contada em dobro, quando não gozada, para efeito de aposentadoria.

Art. 163 revogado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 43,II)

Parágrafo único - (VETADO)

Seção X

Da Licença para Aperfeiçoamento Profissional

Art. 164 - O servidor terá direito a licença para cursos ou atividades de aperfeiçoamento ou atualização profissional relacionados com as atribuições específicas do seu cargo.

§ 1º - Para as atividades a que se refere o artigo poderão ser destinados até 5% (cinco por cento) da jornada anual do servidor, cumulativo por um período de até 7 (sete) anos.

§ 2º - Na hipótese de cursos com carga horária superior à prevista para atividades de aperfeiçoamento no ano, as horas excedentes serão deduzidas das estabelecidas para os anos subseqüentes, observado o limite de 7 (sete) anos.

§ 3º - Decorridos os 7 (sete) anos, independentemente do uso da licença pelo servidor, iniciar-se-á a nova contagem.

Art. 165 - São condições para a concessão da licença a que se refere o artigo anterior:

I - ter o servidor adquirido estabilidade;

- II - estar o servidor no exercício da função de seu cargo;
- III - ser favorável o parecer da chefia imediata;
- IV - haver autorização do órgão competente da Secretaria Municipal de Administração;
- V - haver substituto definido, quando for o caso;
- VI - ter aplicabilidade, no exercício da função, o curso ou atividade de aperfeiçoamento.

Parágrafo único - A licença será prioritariamente concedida para participação em atividades ou cursos promovidos pela Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

Art. 166 - Poderá ser concedida autorização para participação em cursos ou atividades de aperfeiçoamento, com duração superior à determinada no § 1º do art. 164, com ou sem vencimentos.

Art. 167 - Após o retorno, o servidor ficará obrigado a trabalhar na administração municipal pelo período correspondente ao do afastamento, sob pena de ressarcimento aos cofres públicos municipais.

Art. 168 - As regras complementares a respeito da concessão da licença de que trata esta Seção serão estabelecidas pelo CONAP.

CAPÍTULO IV DO AFASTAMENTO

Seção I Da Disposição

Art. 169 - O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:

- I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- II - em casos previstos em lei específica;
- III - em razão de convênios celebrados pelo Município.
- IV - (VETADO)

Parágrafo único - Na hipótese do inciso I deste artigo, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade a que for cedido.

§1º - Na hipótese do inciso I deste artigo, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade a que for cedido.

Parágrafo único renumerado como §1º pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 9º)

§ 2º - O servidor poderá ser cedido para ter exercício em Serviço Social Autônomo – SSA, conforme previsão expressa em contrato de gestão, nos casos previstos em legislação específica.

§2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 9º)

Seção II

Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo

Art. 170 - Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

- I - tratando-se de mandato federal ou estadual, ficará afastado do cargo ou função;
- II - investido em mandato de Prefeito ou Vereador, será afastado do cargo ou função, sendo-lhe facultado optar por sua remuneração;
- III - em qualquer caso em que ocorra o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para a promoção por desempenho;
- IV - para efeito do benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se no exercício estivesse.

CAPÍTULO V DAS CONCESSÕES

Art. 171 - Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 1 (um) dia:

- a) para doação de sangue;
- b) para atender convocação judicial, podendo o prazo ser ampliado, desde que a necessidade seja atestada pela autoridade convocante;
- c) para alistar-se como eleitor;

II - por 2 (dois) dias, em razão de falecimento de irmão;

III - por 7 (sete) dias consecutivos, em razão de:

- a) casamento;
- b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais ou filhos.

CAPÍTULO VI DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 172 - A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Art. 173 - São considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão ou função pública, ou função em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, e nas demais hipóteses de afastamento previstas nos incisos II e III do art. 169;

III - participação em programa de treinamento promovido ou aprovado pelo Município;

IV - desempenho de mandato eletivo, observada a ressalva contida no inciso III do art. 170;

V - júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;

VI - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;

VII - licença:

a) à gestante, à adotante e ao pai;

b) para tratamento de saúde, observado o limite estabelecido no art. 143;

c) para o desempenho de mandato classista;

d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

e) a título de prêmio por assiduidade;

f) por convocação para o serviço militar;

g) para concorrer a cargo eletivo;

h) para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado da licença;

VIII - aposentadoria, após a reversão, excetuado o cômputo do período para fim de promoção.

§ 1º - Para fins da contagem de tempo necessária à obtenção da estabilidade no cargo, considerar-se-ão como dias de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de:

I - férias regulamentares;

II - licença assiduidade;

- III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;
- IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Poder Executivo;
- V - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de quinze dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano;
- VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;
- VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;
- IX - cumprimento de mandato sindical;
- X - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos e em razão de casamento, conforme os prazos definidos no art. 171;
- XI - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Município, do Poder Legislativo municipal e para a Justiça Eleitoral;
- XII - exercício pelo servidor das atribuições de cargo público em comissão, função pública ou gratificada em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Município;
- XIII - alistamento militar;
- XIV - exercício de mandato eletivo.

§1º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 10)

§ 2º - Para fins da contagem de tempo necessária à obtenção da progressão profissional por merecimento prevista nos arts. 91 e 96, além dos afastamentos elencados nos incisos I a XIII do § 1º, serão considerados como dias de efetivo exercício:

- I - licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;
- II - concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;
- III - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta de outros poderes, quando expressamente previsto no ato de cessão, por interesse mútuo das partes;
- IV - cessão para Serviço Social Autônomo – SSA, mediante previsão expressa em legislação específica;
- V - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado.

§2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 10)

§ 3º - Os afastamentos elencados no § 2º só serão considerados de efetivo exercício após a aquisição da estabilidade.

Art. 174 - Para efeito de aposentadoria, é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na administração pública e na atividade privada, rural ou urbana, hipóteses em que os diversos sistemas de previdência social se compensarão financeiramente, segundo critérios estabelecidos em lei federal.

§ 1º - O tempo de serviço em atividade privada vinculada à Previdência Social contar-se-á apenas para efeito de aposentadoria.

§ 2º - É vedada a contagem cumulativa de tempo de serviço prestado concomitantemente em mais de uma atividade, pública ou privada.

CAPÍTULO VII DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 175 - O servidor tem o direito de petição às autoridades competentes em defesa de seus direitos ou interesses.

Art. 176 - Expedido o ato ou proferida a decisão, poderá ser apresentado, por única vez, pedido de reconsideração.

Parágrafo único - O requerimento e o pedido de reconsideração serão encaminhados no prazo de 5 (cinco) dias corridos e decididos dentro de 30 (trinta) dias corridos.

Art. 177 - Caberá recurso:

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

Parágrafo único - O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão.

Art. 178 - O recurso será interposto no prazo de 30 (trinta) dias corridos, contados da publicação ou da ciência da decisão pelo interessado.

Art. 179 - A autoridade competente decidirá quanto ao efeito a ser atribuído ao recurso.

Parágrafo único - Provido o pedido de reconsideração ou o recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 180 - O direito de petição prescreve:

I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos decorrentes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, exceto quando outro prazo for estabelecido em lei.

Parágrafo único - Quando o ato impugnado não for publicado, o prazo será contado a partir da ciência do interessado.

Art. 181 - O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 182 - Para o exercício do direito de petição, é assegurada ao servidor, ou a procurador por ele constituído, vista de processo ou documento, sendo-lhes facultado fotocopiá-los a suas expensas.

TÍTULO VIII

DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DOS DEVERES

Art. 183 - São deveres do servidor:

I - observar as leis e os regulamentos;

II - manter assiduidade e pontualidade ao serviço;

III - trajar o uniforme e usar equipamento de proteção e segurança, quando exigidos;

IV - desempenhar com zelo e presteza as atribuições do cargo ou função, bem como:

a) participar de atividades de aperfeiçoamento ou especialização;

b) discutir questões relacionadas às condições de trabalho e às finalidades da administração pública;

c) sugerir providências tendentes à melhoria do serviço;

V - cumprir fielmente as ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;

VI - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

VII - zelar pela economia do material sob sua guarda ou utilização e pela conservação do patrimônio público;

VIII - atender com presteza e satisfatoriamente:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, exceto as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública, bem como às solicitações da Corregedoria-Geral e da Procuradoria-Geral do Município;

IX - tratar a todos com urbanidade;

X - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

XI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades ou as ilegalidades de que tiver conhecimento em razão do cargo ou função;

XII - representar contra abuso de poder;

XIII - ser leal às instituições a que servir.

CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES

Art. 184 - É proibido ao servidor:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da chefia imediata;

II - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - exercer, durante o horário de trabalho, atividade a ele estranha, negligenciando o serviço e prejudicando o seu bom desempenho;

IV - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada perante a chefia imediata;

V - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de responsabilidade sua ou de subordinado;

VII - recusar fé a documento público;

VIII - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução de serviço;

IX - ofender a dignidade ou o decoro de colega ou particular ou propalar tais ofensas;

- X - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XI - praticar ato contra expressa disposição de lei ou deixar de praticá-lo, em descumprimento de dever funcional, em benefício próprio ou alheio;
- XII - deixar de observar a lei, em prejuízo alheio ou da administração pública;
- XIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente, por consangüinidade ou afinidade até o segundo grau;
- XIV - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XV - fazer contratos com o Poder Público, por si ou como representante de outrem;
- XVI - exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Poder Público, em matéria que se relacione com a seção em que estiver lotado;
- XVII - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartição pública, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, de cônjuge ou companheiro;
- XVIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIX - praticar a usura em qualquer de suas formas;
- XX - proceder de forma desidiosa.

CAPÍTULO III

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 185 - O servidor é responsável civil, penal e administrativamente, pelo prejuízo a que der causa contra a Fazenda Pública ou contra terceiros.

Parágrafo único - A responsabilidade pessoal decorre de ação ou omissão dolosa ou culposa.

Art. 186 - No caso de indenização à Fazenda Pública, por prejuízo causado na modalidade dolosa, o servidor será obrigado a repor, de uma só vez, o valor correspondente.

Parágrafo único - O valor da indenização somente será pago na forma prevista no artigo seguinte, na falta de bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

Art. 187 - A indenização à Fazenda Pública, por prejuízo causado na modalidade culposa, será descontada em parcelas mensais não-excedentes à 5ª (quinta) parte do provento ou da remuneração líquidos, em valores atualizados.

Art. 188 - A responsabilidade administrativa não exime o servidor da responsabilidade civil ou penal, nem o pagamento da indenização a que ficar obrigado o exime da pena disciplinar cabível.

Parágrafo único - A responsabilidade patrimonial e administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que dê como provada a inexistência do fato ou de sua autoria.

Art. 189 - Tratando-se de dano causado a terceiros, a Fazenda Pública promoverá ação de regresso contra o servidor, na forma prevista em lei, nos casos em que este agir com dolo ou culpa.

Parágrafo único - A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida, na forma da legislação civil.

CAPÍTULO IV DA ACUMULAÇÃO

Art. 190 - Ressalvados os casos previstos na Constituição da República e na Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º - A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º - A acumulação de cargos, empregos e funções, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

Art. 191 - O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou mais de uma função pública.

~~Art. 192 - O servidor municipal que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.~~

Art. 192 - O servidor municipal que acumular lícitamente dois cargos de provimento efetivo, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos de provimento efetivo, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local

com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidos.

Art. 192 com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 1º)

Art. 193 - Para os efeitos do disposto no art. 190, entende-se:

I - por cargo técnico aquele para cujo desempenho exige-se especialidade técnica definida, dispensado o diploma de nível superior;

II - por cargo científico aquele cujo desempenho requiera conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior;

III - por cargo técnico-científico aquele cujo desempenho requiera a aplicação de métodos técnicos organizados, que se fundem em conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior.

CAPÍTULO V DAS PENALIDADES

Art. 194 - São penalidades disciplinares:

I - repreensão;

II - suspensão;

III - demissão ou rescisão de contrato;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão ou de função pública.

Art. 195 - Na aplicação das penalidades, bem como para efeito de sua substituição, serão considerados a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 196 - A repreensão será aplicada por escrito, nos casos de descumprimento de dever funcional previsto em lei, regulamento ou norma interna, que não justifique a imposição de penalidade mais grave, bem como nos casos de violação das proibições contidas no art. 184, incisos I a IX, se o servidor não for reincidente.

Art. 197 - A suspensão será aplicada nos casos de reincidência nas faltas puníveis com repreensão, bem como nos casos de violação das proibições que não constituam infração sujeita a penalidade de demissão ou rescisão de contrato, e não poderá exceder a 90 (noventa) dias.

§ 1º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, deixar de comparecer, quando comprovadamente convocado, para prestar depoimento ou declaração perante a Corregedoria-Geral do Município ou perante quem presidir, na forma desta Lei, à sindicância ou ao processo administrativo disciplinar.

§ 3º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser substituída por multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, na proporção de tantos dias-multa quantos forem os dias de suspensão, ficando o servidor obrigado a permanecer no serviço.

Art. 198 - As penalidades previstas nos artigos anteriores terão seu registro cancelado, após o decurso de 5 (cinco) anos de exercício, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

§ 1º - O cancelamento do registro não surtirá efeitos retroativos.

§ 2º - O servidor não será considerado reincidente, para quaisquer efeitos disciplinares, após o decurso do prazo previsto no *caput* deste artigo.

Art. 199 - A demissão e a rescisão contratual serão aplicadas nos seguintes casos:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo ou função;

III - desídia no desempenho das respectivas funções;

IV - ato de improbidade;

V - incontinência, má conduta ou mau procedimento;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa;

VIII - crimes contra a liberdade sexual e crime de corrupção de menores, em serviço ou na repartição;

IX - aplicação irregular de dinheiro público;

X - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo ou função, para lograr proveito próprio ou alheio;

XI - lesão aos cofres públicos;

XII - dilapidação do patrimônio público;

XIII - corrupção;

XIV - acumulação ilícita de cargo, emprego ou função pública, desde que provada a má-fé do servidor;

XV - transgressão do disposto nos incisos X a XX do art. 184.

Parágrafo único - Será aplicada penalidade prevista no caput deste artigo a servidor ou agente público que, no exercício de emprego, cargo ou função, ainda que temporariamente, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência que lhe seja inerente.

Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 8.759, de 16/1/2004 (Art. 1º)

Art. 200 - Além dos casos enumerados no artigo anterior, é causa de demissão ou rescisão contratual sentença criminal passada em julgado que condenar o servidor a mais de dois anos de reclusão.

Art. 201 - Verificando-se a acumulação ilegal de cargos em processo administrativo disciplinar, se for comprovada a boa-fé do servidor, ele optará por um dos cargos.

§ 1º - Provada a má-fé, perderá os cargos que estiver exercendo no serviço público municipal e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

§ 2º - Sendo um dos cargos, emprego ou função exercido em outra esfera administrativa, esta será imediatamente comunicada da demissão ou da rescisão contratual verificada na esfera municipal.

Art. 202 - Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que tenha praticado, na atividade, falta punível com a demissão ou a rescisão contratual.

Parágrafo único - Para efeito do disposto neste artigo, ao ato de cassação da aposentadoria ou da disponibilidade seguir-se-á o de demissão ou de rescisão de contrato.

Art. 203 - A destituição de cargo em comissão ou de função pública será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão, quando exercido qualquer deles por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo.

§ 1º - Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos da lei será convertida em destituição de cargo em comissão ou de função pública.

§ 2º - Sendo o servidor detentor de cargo efetivo, a aplicação da penalidade de destituição de cargo em comissão ou de função pública não impedirá a aplicação das penalidades de suspensão ou de demissão.

Art. 204 - A demissão ou a destituição de cargo em comissão ou de função pública, nos casos dos incisos IV, IX, XI, XII, XIII e XIV do art. 199 implicará o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 205 - A demissão para o detentor de cargo de provimento efetivo, ou a destituição de cargo em comissão ou de função pública para o não-detentor de cargo de provimento efetivo incompatibilizam o ex-servidor para nova investidura em cargo público municipal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

~~Art. 206 - Considera-se desidiosa a conduta reveladora de negligência no desempenho das atribuições e a transgressão habitual dos deveres de assiduidade e pontualidade.~~

Art. 206 - Consideram-se desidiosas as condutas reveladoras de negligência no desempenho das atribuições ou a transgressão habitual dos deveres de assiduidade ou pontualidade.

Art. 206 com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 2º)

Art. 207 - Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Parágrafo único - O processo disciplinar administrativo instaurado pela Corregedoria-Geral do Município para a apuração do abandono de cargo, no qual serão assegurados a ampla defesa e o contraditório, será sempre precedido da publicação no Diário Oficial do Município de edital de convocação do servidor para comparecer ao órgão em que estiver lotado.

~~Art. 208 - A penalidade disciplinar será aplicada:~~

~~I - pelo Prefeito, quando se tratar de demissão ou de rescisão contratual, destituição de cargo em comissão ou de função pública, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou multa equivalente;~~

~~II - pela autoridade máxima do órgão em que estiver lotado o servidor, quando se tratar de suspensão por até 30 (trinta) dias ou multa equivalente;~~

~~III - pelo chefe imediato, quando se tratar de repreensão;~~

~~IV - pelo Corregedor-Geral do Município, na hipótese do § 2º do art. 197.~~

~~Parágrafo único— Se houver diversidade de sanções, sendo um ou mais de um acusado, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.~~

Art. 208 - Resguardado o devido processo administrativo, a penalidade disciplinar será aplicada:

§ 1º - No âmbito da administração direta:

I - pelo Prefeito, quando se tratar de demissão ou de rescisão contratual, destituição de cargo em comissão ou de função pública, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou multa equivalente, após prévia manifestação da Controladoria-Geral do Município;

II - pelo Corregedor-Geral do Município, nas demais hipóteses.

§ 2º - No âmbito da administração indireta do Município, pela autoridade máxima da entidade em que estiver lotado o servidor, empregado ou o agente público.

Art. 208 com redação dada pela Lei nº 10.700, 10/1/2014 (Art. 3º)

Art. 209 - O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 210 - Constarão do assentamento individual todas as penalidades impostas ao servidor, incluídas as decorrentes da falta de comparecimento às sessões do tribunal do júri para o qual for sorteado.

Parágrafo único - Sem prejuízo das penalidades previstas na lei processual, serão considerados suspensão os dias em que o servidor deixar de atender às convocações do tribunal do júri.

Art. 211 - A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, no caso de infrações puníveis com demissão ou rescisão contratual, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão ou de função pública;

II - em 2 (dois) anos, no caso de infrações sujeitas à pena de suspensão;

~~III - em 6 (seis) meses, no caso de infrações sujeitas às penas de advertência e de repreensão.~~

III - em 6 (seis) meses, no caso de infrações sujeitas à pena de repreensão.

Inciso III com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)

~~§ 1º— O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao servidor se tornou conhecido.~~

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao servidor se tornou conhecido pela administração pública, sendo interrompido com a edição da portaria que instaurar o Processo Administrativo Disciplinar - PAD.

§ 1º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)

§ 2º - Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares que correspondam a fatos nela tipificados.

~~§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar interrompem a prescrição, até a decisão proferida pela autoridade competente.~~

§ 3º - Interrompida a prescrição, nos termos previstos no § 1º deste artigo, será iniciada contagem de novo prazo prescricional após a manifestação do Corregedor-Geral prevista no inciso X do art. 237 desta lei ou após o transcurso do prazo definido no art. 234 desta lei, prevalecendo o que ocorrer primeiro.

§ 3º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)

~~§ 4º - Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a fluir novamente a partir da data do ato que a interromper.~~

§ 4º - Para a contagem do prazo prescricional previsto no § 1º deste artigo, considerar-se-á o prazo prescricional previsto para a penalidade mais grave configurada na portaria.

§ 4º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)

TÍTULO IX

DO SISTEMA DE APLICAÇÃO DO REGIME DISCIPLINAR

~~Art. 212 - A implantação do regime disciplinar compete à Corregedoria-Geral do Município e às comissões criadas para tal fim.~~

~~Art. 213 - À Corregedoria-Geral do Município, órgão central do sistema de aplicação do regime disciplinar, compete a orientação geral, mediante instruções e atos normativos, bem como a coordenação e a execução de todas as atividades relativas à disciplina dos servidores públicos municipais da administração direta.~~

~~Art. 214 – À Corregedoria Geral do Município serão encaminhadas as denúncias relativas a qualquer falta disciplinar, cabendo-lhe a iniciativa do procedimento, na forma do artigo seguinte.~~

~~Art. 215 – A instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar compete ao Corregedor Geral do Município.~~

~~Art. 216 – Na Corregedoria Geral do Município haverá até duas comissões permanentes compostas de 3 (três) membros, sendo uma presidida pelo Corregedor Geral e a outra, pelo Corregedor-Adjunto.~~

~~§ 1º – O Prefeito designará entre servidores efetivos indicados pelo Corregedor Geral do município, de preferência bacharéis em Direito, os componentes das comissões, que serão secretariadas pelos Chefes de Serviço Administrativo e Financeiro e de Apoio Processual, na forma de lei que organiza a estrutura da Corregedoria.~~

~~§ 2º – Em cada órgão poderá ser criada, por delegação expressa e específica do Corregedor Geral, comissão para se ocupar de sindicância ou de processo administrativo disciplinar com atribuições definidas no ato da delegação;~~

~~§ 3º – A Comissão de que trata o § 2º será composta de 3 (três) servidores efetivos designados pelo Corregedor Geral que indicará dentre eles, o seu presidente, cujo nível hierárquico será superior ao do sindicado ou processado.~~

~~Art. 216 – Na Corregedoria do Município haverá comissões disciplinares de 3 (três) membros, presididas pelo Corregedor-Chefe do Município.~~

~~Parágrafo único – Fica o Executivo autorizado a prover membros "ad hoc" para as comissões disciplinares, na forma do art. 93 da Lei nº 8.146, de 29 de dezembro de 2000.~~

Art. 216 com redação dada pela Lei nº 8.787, de 2/4/2004 (Art. 1º)

~~Art. 216 – Na Corregedoria Geral do Município haverá até 5 (cinco) comissões disciplinares permanentes compostas de 3 (três) membros, especialmente designados pelo Prefeito para este fim, que indicará, dentre eles, o seu presidente, cujo nível hierárquico será igual ou superior ao do processado.~~

~~§ 1º – As comissões disciplinares previstas no caput serão compostas por, no mínimo, dois servidores titulares unicamente de cargo efetivo.~~

~~§ 2º – As comissões disciplinares terão mandato de 6 (seis) meses, permitidas reconduções;~~

~~§ 3º – Os membros das comissões disciplinares, que sejam titulares exclusivamente de cargo efetivo, farão jus a uma Gratificação por Exercício de Atividade Correicional, correspondente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais).~~

~~§ 4º – A gratificação prevista no parágrafo anterior não se incorpora à remuneração ou provento para qualquer efeito.~~

Art. 216 com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 44)

~~Art. 217 – São atribuições da Corregedoria-Geral do Município, além das já previstas nesta Lei:~~

~~I – prestar assessoria técnica às comissões por ela criadas, na formadas do § 2º do art. 216;~~

~~I – prestar assessoria técnica às comissões disciplinares previstas no art. 216:~~

Inciso I com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 45)

~~II – emitir, nos relatórios de processo administrativo disciplinar que instaurar, parecer sobre a aplicação de penalidades de demissão ou rescisão contratual, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, suspensão por mais de 30 (trinta) dias e destituição de cargo em comissão ou de função pública;~~

~~III – fazer recomendações a todos os órgãos do sistema;~~

~~IV – receber e apreciar os pedidos de revisão das sindicâncias ou dos processos administrativos disciplinares instaurados na forma do art. 215;~~

~~V – fazer cumprir as normas legais, no que diz respeito às acumulações de cargos, empregos ou funções.~~

~~§ 1º – As revisões podem ser requeridas pelo servidor ou pela autoridade responsável pela aplicação da penalidade sugerida pela Corregedoria-Geral do Município.~~

~~§ 2º – As demais atribuições da Corregedoria-Geral do Município serão estabelecidas pelo decreto do Poder Executivo.~~

~~Art. 218 – A atuação da Corregedoria-Geral do Município não afeta a competência dos superiores hierárquicos, no que diz respeito à fiscalização direta que lhes incumbe manter quanto ao cumprimento dos deveres funcionais, por parte de seus subordinados, notadamente daqueles previstos no art. 183, incisos II a X desta Lei.~~

~~§ 1º – No exercício da competência de que trata o artigo, os superiores hierárquicos poderão advertir o servidor, independentemente de procedimento disciplinar prévio, desde que da advertência não resulte prejuízo funcional, moral ou financeiro para o servidor e dela não haja registro em sua ficha funcional.~~

~~§ 2º - Caso o servidor já tenha sido advertido mais de uma vez, o fato será informado à Corregedoria-Geral do Município para as providências disciplinares cabíveis.~~

TÍTULO IX

DO SISTEMA DE APLICAÇÃO DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DAS ATRIBUIÇÕES DA CORREGEDORIA-GERAL DO MUNICÍPIO

Título IX (Arts. 212 a 218) com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 5º)

Art. 212 - A implantação do regime disciplinar compete à Corregedoria-Geral do Município e às comissões disciplinares criadas para tal fim.

§ 1º - O regime disciplinar instituído por esta lei se aplica aos agentes públicos da administração direta e indireta do Município, assim compreendidos os servidores e empregados públicos no âmbito da administração pública municipal.

§ 2º - A aplicação do regime disciplinar instituído nesta lei às entidades da administração indireta do Município pela Corregedoria-Geral do Município dar-se-á em regime de cooperação, formalizada por meio de convênio.

Art. 213 - Compete à Corregedoria-Geral do Município, órgão central do sistema de aplicação do regime disciplinar, a orientação geral, bem como a coordenação e a execução de todas as atividades relativas à disciplina dos agentes públicos da administração pública municipal, observado o disposto no art. 212 desta lei, em conformidade com a legislação pertinente e normas complementares, excetuada previsão em lei específica.

Art. 214 - Compete à Corregedoria-Geral do Município a iniciativa do procedimento para apuração de infrações disciplinares.

§ 1º - Serão recebidas as denúncias plausíveis encaminhadas por escrito, por meio eletrônico ou por qualquer outro meio eficaz de comunicação.

§ 2º - As denúncias poderão ser encaminhadas por particular ou por agente público municipal, estadual ou federal, podendo ser anônimas ou identificadas.

§ 3º - As denúncias poderão ser embasadas em resultado de auditoria interna ou externa ou em notícias veiculadas na mídia em geral, sem prejuízo de quaisquer outros meios idôneos de comunicação.

Art. 215 - A atuação da Corregedoria-Geral do Município não afeta a competência dos superiores hierárquicos dos agentes públicos, no que diz respeito à fiscalização direta que lhes incumbe manter quanto ao cumprimento dos deveres funcionais por parte de seus subordinados, notadamente daqueles previstos no art. 183 desta lei.

§ 1º - No exercício da competência de que trata este artigo, os superiores hierárquicos poderão advertir o agente público, independentemente de procedimento disciplinar prévio, tendo em vista o caráter meramente educativo da medida, desde que, da advertência, não resulte prejuízo funcional, moral ou financeiro para o agente público e dela não haja registro em sua ficha funcional.

§ 2º - A cessação do vínculo de confiança independe da apuração de falta disciplinar.

Art. 216 - O Corregedor-Geral do Município será escolhido dentre cidadãos de reputação ilibada, devendo ser bacharel em Direito e nomeado pelo Prefeito.

Parágrafo único - São atribuições do Corregedor-Geral do Município, além das já previstas nesta lei:

I - decidir sobre a plausibilidade das denúncias, podendo, para tanto, determinar diligências com o intuito de obter as informações necessárias para a definição sobre arquivamento ou instauração de Procedimento Preliminar de Apuração - PPA - ou de Processo Administrativo Disciplinar;

II - instaurar Procedimento Preliminar de Apuração ou Processo Administrativo Disciplinar;

III - prestar assessoria técnica às comissões disciplinares;

IV - manifestar-se sobre os pareceres e relatórios finais de Procedimento Preliminar de Apuração e de Processo Administrativo Disciplinar;

V - orientar e sugerir a adoção de procedimentos e/ou a implementação de condutas aos órgãos e entidades da administração pública municipal, dentro dos limites de sua competência, inclusive expedindo súmulas de orientação;

VI - fazer cumprir a legislação aplicável, no que diz respeito às acumulações de cargos, empregos ou funções;

VII - declarar a nulidade dos processos com vício insanável;

VIII - propor medidas preventivas e corretivas visando coibir, reprimir e inibir a prática delituosa/infração das condutas dos agentes públicos;

IX - oferecer ou cassar Suspensão do Processo Administrativo Disciplinar - Suspad, bem como declarar extinta a punibilidade após o cumprimento, pelo beneficiário, de suas condicionantes.

CAPÍTULO II

DAS ATRIBUIÇÕES DA CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO

Art. 217 - Compete à Controladoria-Geral do Município, quando conveniente e oportuno, estabelecer as normas complementares a que se refere o art. 213 desta lei, relativas ao Procedimento Preliminar de Apuração e ao Processo Administrativo Disciplinar.

Parágrafo único - O Controlador-Geral do Município poderá, de ofício ou mediante proposta, a qualquer tempo, avocar competências para verificar a regularidade ou corrigir o andamento do Procedimento Preliminar de Apuração ou do Processo Administrativo Disciplinar.

CAPÍTULO III

DAS COMISSÕES DISCIPLINARES

Art. 218 - Na Corregedoria-Geral do Município haverá, no mínimo, 4 (quatro) comissões disciplinares responsáveis pelo Processo Administrativo Disciplinar, permanentes e compostas por 3 (três) membros, todos titulares de cargo de provimento efetivo.

§ 1º - Os membros das comissões disciplinares serão escolhidos pelo Corregedor-Geral do Município e deverão ser aprovados e designados pelo Controlador-Geral do Município.

§ 2º - A composição das comissões disciplinares deverá permanecer inalterada até o final do Processo Administrativo Disciplinar, salvo nas hipóteses de impedimento, tais como morte, licenças, aposentadoria ou rompimento do vínculo funcional, nos casos previstos no § 6º deste artigo e, a critério do Corregedor-Geral do Município, quando o serviço assim o exigir.

§ 3º - O Corregedor-Geral do Município indicará, na edição da portaria de instauração do Processo Administrativo Disciplinar, a Comissão Disciplinar responsável por sua instrução.

§ 4º - O presidente da Comissão Disciplinar deverá possuir, em relação ao processado, nível hierárquico ou nível de escolaridade igual ou superior, conforme art. 21 da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 5º - Os membros das comissões disciplinares deverão possuir, preferencialmente, graduação em Direito, não se admitindo presidente e relator desprovidos da referida formação.

§ 6º - Não poderá atuar no Processo Administrativo Disciplinar o membro da Comissão Disciplinar:

I - suspeito ou impedido nos termos do Código de Processo Civil;

II - que tenha realizado a denúncia;

III - que tenha participado do Procedimento Preliminar de Apuração.

§ 7º - No caso de impossibilidade de atuação das comissões disciplinares permanentes por motivo de impedimento ou suspeição de um ou mais membros, será nomeada, pelo Corregedor-Geral do Município, entre os membros remanescentes, Comissão Disciplinar específica para atuação no Processo Administrativo Disciplinar.

§ 8º - As comissões disciplinares efetuarão todas as diligências que julgarem necessárias, recorrendo, quando preciso, a pareceres técnicos ou laudos periciais, que poderão ser contratados.

§ 9º - Os membros das comissões disciplinares farão jus a uma gratificação mensal por Exercício de Atividade Correicional, correspondente a R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais).

§ 10 - A gratificação prevista no § 9º deste artigo não se incorpora à remuneração ou provento para qualquer efeito.

TÍTULO X

DA SINDICÂNCIA E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

~~Art. 219 - A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público tomará medidas necessárias à promoção de sua imediata apuração.~~

~~Parágrafo único – Quando o ato atribuído ao servidor for definido como crime de ação pública incondicionada, o responsável pela repartição dará imediato conhecimento da ocorrência à Corregedoria-Geral do Município, que providenciará a devida comunicação à autoridade competente, para as providências cabíveis.~~

~~Art. 220 – As denúncias de irregularidades, formuladas por escrito ou reduzidas a termo, serão objeto de apuração, observado o seguinte:~~

~~I – quando o fato narrado evidentemente não configurar infração disciplinar, a denúncia será arquivada;~~

~~II – a denúncia desacompanhada de elemento de instrução não impede a abertura de sindicância.~~

~~Art. 221 – Da sindicância poderá resultar:~~

~~I – arquivamento, por falta de prova da existência do fato ou da sua autoria;~~

~~II – arquivamento, por falta de prova suficiente à aplicação da penalidade administrativa;~~

~~III – absolvição, por existência de prova de não ser o acusado o autor do fato;~~

~~IV – absolvição, por existência de prova da não ocorrência do fato ou por este não constituir infração de natureza disciplinar;~~

~~V – aplicação de penalidade de repreensão ou suspensão de até 30 (trinta) dias;~~

~~VI – instauração de processo administrativo disciplinar.~~

~~Art. 222 – Do processo administrativo disciplinar poderá resultar arquivamento ou absolvição, na forma do disposto nos incisos I ao V do artigo anterior, ou aplicação das penalidades previstas no art. 224 desta Lei.~~

~~Art. 223 – Arquivados a sindicância ou o processo administrativo disciplinar, com base no disposto nos incisos I e II do art. 221, poderão ser eles reabertos em vista de novas provas, desde que não haja ocorrido prescrição, na forma do art. 211.~~

~~§ 1º – A decisão pela reabertura do procedimento caberá ao Corregedor-Geral do Município, que, em despacho fundamentado, expedirá nova portaria.~~

~~§ 2º – Os autos arquivados serão apensados aos novos.~~

~~§ 3º – Não haverá, em qualquer hipótese, mais de um desarquivamento.~~

~~Art. 224 – Será obrigatória a instauração de processo administrativo disciplinar sempre que a falta praticada pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão ou rescisão de contrato, de cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e de destituição de cargo em comissão ou de função pública.~~

~~Art. 225 – A sindicância precederá ao processo administrativo disciplinar somente no caso de não haver elemento de convicção suficiente para a imediata instauração do segundo procedimento.~~

~~§ 1º – Na hipótese prevista neste artigo, a sindicância terá caráter meramente indiciário.~~

~~§ 2º – A cessação do vínculo de confiança independe da apuração de falta disciplinar.~~

~~§ 3º – É facultado à autoridade que presidir à sindicância permitir ao indiciado que produza ou sugira a produção de prova em seu favor, cumprindo-lhe motivar a recusa.~~

~~Art. 225A – Nas infrações disciplinares, o Corregedor Geral do Município, no momento da instauração do processo administrativo disciplinar ou da sindicância a que se refere o art. 221, V desta Lei, poderá propor a suspensão do processo disciplinar – SUSPAD –, pelo prazo de 1 (um) a 5 (cinco) anos, conforme a gravidade da falta, e desde que o servidor não tenha sido condenado por outra infração disciplinar nos últimos cinco anos.~~

~~§ 1º – Aceita a proposta, o Corregedor Geral do Município especificará as condições a que fica subordinada a suspensão, desde que adequadas ao fato e à situação pessoal do servidor, incluída a reparação do dano, se houver.~~

~~§ 2º – A suspensão será revogada se, no curso de seu prazo, o beneficiário vier a ser processado por outra falta disciplinar ou se descumprir as condições estabelecidas na forma do § 1º, prosseguindo-se, nestes casos, os procedimentos disciplinares cabíveis.~~

~~§ 3º – Expirado o prazo da suspensão e cumprindo o beneficiário as suas condições, o Corregedor Geral do Município declarará extinta a punibilidade.~~

~~§ 4º – O beneficiário da SUSPAD fica impedido de gozar o mesmo benefício durante o seu curso e durante o dobro do prazo da suspensão, contado a partir da declaração de extinção da punibilidade, na forma do parágrafo anterior.~~

~~§ 5º – Não correrá prescrição durante o prazo da SUSPAD.~~

~~§ 6º - Não se aplica o benefício previsto no caput deste artigo às infrações disciplinares que correspondam a crimes contra a Administração Pública, a crimes aos quais seja cominada pena mínima igual ou superior a 1 (um) ano, a atos de improbidade administrativa e nos casos de abandono de cargo ou emprego.~~

~~§ 7º - O Prefeito expedirá normas complementares necessárias à aplicação deste dispositivo, inclusive para aplicação da SUSPAD aos procedimentos disciplinares em curso.~~

~~Art. 225A acrescentado pela Lei nº 9.310, de 12/1/2007 (Art. 6º)~~

~~Art. 226 - O Corregedor Geral do Município, mediante decisão fundamentada, poderá determinar o afastamento preventivo do servidor, desde que necessário para garantir o curso normal da instrução.~~

~~§ 1º - O afastamento preventivo não implicará prejuízo da remuneração ou da contagem de tempo de serviço.~~

~~§ 2º - Caberá recurso ao Prefeito, caso o tempo de afastamento preventivo supere 120 (cento e vinte) dias.~~

~~Art. 227 - Não poderão proceder à sindicância ou compor a comissão disciplinar cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau.~~

~~Art. 228 - A sindicância ou o processo administrativo disciplinar serão conduzidos com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.~~

~~§ 1º - Não haverá sigilo para o acusado ou seu defensor.~~

~~§ 2º - As reuniões e as audiências que ocorram no curso dos procedimentos disciplinares terão caráter reservado.~~

~~Art. 229 - O relatório é a peça que põe fim ao processo administrativo disciplinar.~~

~~Parágrafo único - A sindicância termina com o parecer do assessor responsável e conseqüente despacho.~~

~~Art. 230 – No relatório, serão apreciadas separadamente as irregularidades mencionadas na denúncia ou na portaria, à luz das provas colhidas e tendo em vista as razões da defesa.~~

~~§ 1º – A comissão decidirá, justificadamente, pelo arquivamento, pela absolvição ou pela punição do acusado, sugerindo, neste último caso, a penalidade cabível em relação a cada uma das faltas consideradas, respeitada a competência prevista no art. 208.~~

~~§ 2º – O motivo do arquivamento ou da absolvição ficará expresso no relatório devendo ajustar-se a uma das causas mencionadas no art. 221, incisos I, II, III e IV.~~

~~§ 3º – A comissão disciplinar deverá sugerir no relatório quaisquer outras providências que lhe pareçam de interesse do serviço público.~~

~~§ 4º – Reconhecida a responsabilidade do acusado, a comissão disciplinar observará o disposto no art. 195.~~

~~Art. 231 – Em qualquer fase de qualquer dos procedimentos disciplinares, até a apresentação da defesa final, poderão ser juntados documentos.~~

~~Art. 232 – A comissão disciplinar procederá a todas as diligências que julgar necessárias, ouvindo, se entender conveniente, a opinião de técnicos ou peritos.~~

~~§ 1º – A comissão disciplinar poderá denegar pedidos considerados impertinentes meramente protelatórios ou desprovidos de interesse para o esclarecimento dos fatos, fazendo-o justificadamente.~~

~~§ 2º – Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato não depender de conhecimento técnico de perito.~~

~~Art. 233 – A citação ou a intimação do acusado será pessoal, por carta expedida pelo presidente da comissão disciplinar, assegurando-se-lhe vista dos autos na secretaria da comissão.~~

~~§ 1º – O prazo para defesa será de 10 (dez) dias, mesmo quando houver mais de um acusado, e será comum a todos.~~

~~§ 2º – No caso de recusa do acusado a apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada pelo servidor que realizou a diligência.~~

~~Art. 234 - Achando-se o acusado em lugar incerto e não sabido ou no estrangeiro, a citação será feita por edital publicado no Diário Oficial do Município, durante 3 (três) dias consecutivos, hipótese em que o prazo estabelecido no § 1º do art. 233 será contado da data da última publicação.~~

~~Art. 235 - O acusado que mudar de residência depois de citado fica obrigado a comunicar à comissão disciplinar o lugar onde poderá ser encontrado, sob pena de ser considerado em lugar não sabido, para os efeitos de citação ou intimação.~~

~~Art. 236 - Considerar-se á revel o acusado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.~~

~~§ 1º - Ao acusado revel será designado um defensor dativo, bacharel em Direito ocupante de cargo efetivo no serviço público municipal.~~

~~§ 2º - A revelia será declarada nos autos e devolverá o prazo para a defesa.~~

~~Art. 237 - O acusado será cientificado, no ato da citação, de que poderá fazer-se representar por advogado.~~

~~§ 1º - Ao acusado pobre, no sentido legal, será designado um defensor dativo, de acordo com o disposto no § 1º do art. 236.~~

~~§ 2º - O Presidente da Beneficência da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte - BEPREM -, por solicitação do Corregedor Geral do Município, indicará defensor dativo para defesa do servidor que venha a responder a processo administrativo disciplinar e que não haja constituído advogado.~~

~~Art. 238 - Comparecendo o acusado, no dia e hora designados, será interrogado pela comissão disciplinar.~~

~~§ 1º - Ao advogado do acusado é facultado assistir ao interrogatório, formular perguntas e zelar pela fiel transcrição das respostas.~~

~~§ 2º - Havendo mais de um acusado, cada um deles será ouvido em separado e, caso haja divergência entre suas declarações, poderá ser promovida a acareação entre eles.~~

~~Art. 239 - Quando houver dúvida quanto à sanidade mental do acusado, a comissão disciplinar determinará que seja ele submetido a exame pelo serviço médico do órgão municipal competente.~~

~~Parágrafo único - O incidente de sanidade mental poderá ser suscitado pelo próprio acusado e será processado em autos apartados e apensos aos autos principais, ficando suspenso o procedimento principal.~~

~~Art. 240 - Testemunha é a pessoa que presta depoimento sob o compromisso legal de dizer a verdade e não omiti-la.~~

~~§ 1º - Se a testemunha for servidor público municipal, será intimada mediante carta dirigida a sua chefia imediata.~~

~~§ 2º - Se a testemunha não for servidor público municipal, será convidada a depor.~~

~~§ 3º - O Secretário, o Secretário-Adjunto ou o ocupante de cargo equivalente escolherão local, data e horário para serem ouvidos na condição de testemunhas.~~

~~Art. 241 - O depoimento será fielmente reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito, podendo consultar anotações.~~

~~§ 1º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.~~

~~§ 2º - Poderá ser feita acareação entre os depoentes, na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem.~~

~~Art. 242 - Aplicam-se subsidiariamente à sindicância ou ao processo administrativo disciplinar as normas dos Códigos de Processo.~~

~~Parágrafo único - O servidor que responder a sindicância ou a processo administrativo disciplinar poderá, a suas expensas, extrair cópia integral ou parcial dos autos respectivos.~~

Seção I

Da Sindicância

Art. 243 - A sindicância, sempre de caráter contraditório, desenvolver-se-á da seguinte forma:

I - instauração por ato do Corregedor-Geral, que designará servidor responsável por sua instrução e por emissão de parecer;

II - citação do sindicado para interrogatório, oportunidade em que oferecerá defesa prévia, na qual poderá arrolar testemunhas, até o máximo de 3 (três), e indicar as provas que quiser produzir;

III - ouvida de testemunhas da denúncia, até o máximo de 3 (três);

IV - ouvida de testemunhas do sindicado, até o máximo de 3 (três);

V - prazo de 2 (dois) dias para o sindicado requerer diligências probatórias complementares;

VI - despacho do Corregedor-Geral do Município, que se manifestará quanto a pedidos formulados pelo sindicado e, se entender conveniente, determinará a ouvida de outras testemunhas, a reinquirição das já ouvidas, a inquirição das referidas, a acareação, se necessária, a juntada de documentos ou a realização de prova técnica;

VII - abertura do prazo de 5 (cinco) dias para a apresentação de razões finais;

VIII - parecer do responsável pelo procedimento, com relatório e sugestão sobre a solução que entenda adequada;

IX - julgamento, oportunidade em que o Corregedor-Geral do Município apreciará a prova dos autos e proferirá decisão, observado o disposto no art. 208.

Parágrafo único - Ao sindicado será assegurado o direito de ampla defesa, admitidos todos os meios a ela inerentes, sendo-lhe facultado acompanhar o feito individualmente ou fazer-se representar por advogado, juntar documentos pertinentes, requerer prova pericial e formular quesitos.

Art. 244 - Verificada na fase de julgamento a existência de falta punível com penalidade mais grave do que aquela prevista no art. 221, V, o Corregedor-Geral, em despacho, determinará a providência constante do inciso VI daquele artigo, expedindo a respectiva portaria.

Parágrafo único - Os autos da sindicância integrarão os autos do processo administrativo disciplinar.

Seção II

Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 245 - O processo administrativo disciplinar será contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com os meios a ela inerentes.

~~Art. 246 – O processo administrativo disciplinar será conduzido por comissão composta de 3 (três) servidores, de acordo com o disposto no art. 216.~~

~~Art. 247 – O processo administrativo disciplinar desenvolver-se-á da seguinte forma:~~

- ~~I – instauração, com a expedição da portaria do Corregedor Geral, da qual constarão o resumo do fato atribuído ao processado e a menção dos dispositivos de lei aplicáveis;~~
- ~~II – citação do processado para o interrogatório, abrindo-se-lhe, em seguida, prazo de 3 (três) dias para a apresentação de defesa prévia e de rol de testemunhas, até o máximo de 10 (dez), limitadas a 3 (três) para cada fato, e para a indicação das provas que quiser produzir;~~
- ~~III – ouvida de testemunhas da denúncia, até o máximo de 10 (dez), limitadas a 3 (três) para cada fato;~~
- ~~IV – ouvida de testemunhas arroladas pelo processado, até o máximo de 10 (dez), limitadas a 3 (três) para cada fato;~~
- ~~V – prazo de 3 (três) dias para o processado requerer diligências probatórias complementares;~~
- ~~VI – despacho do presidente da comissão, que se manifestará quanto ao pedido formulado pelo processado, na forma indicada no inciso V, e, se entender conveniente, determinará a ouvida de outras testemunhas, a reinquirição das já ouvidas, a inquirição das referidas, a juntada de documentos ou a realização de prova técnica;~~
- ~~VII – abertura do prazo de 10 (dez) dias para o processado apresentar razões finais;~~
- ~~VIII – julgamento, oportunidade em que a comissão processante apreciará as provas e emitirá relatório, sugerindo a penalidade a ser aplicada, observado o disposto no art. 194.~~

~~Art. 248 – Com base no relatório, a autoridade competente, na forma do art. 208, aplicará a penalidade sugerida.~~

~~§ 1º – A autoridade incumbida de aplicar a penalidade sugerida pela Corregedoria Geral do Município poderá pedir revisão da sugestão quanto à penalidade.~~

~~§ 2º – A solicitação de revisão, sempre fundamentada, de fato e de direito, será objeto de reexame pela mesma comissão disciplinar que houver elaborado o relatório.~~

~~§ 3º – A solicitação de revisão será dirigida à Corregedoria Geral do Município, dentro do prazo de 5 (cinco) dias, e decidida em 10 (dez) dias.~~

~~§ 4º – Mantida a decisão, a autoridade a quem incumbir a aplicação da penalidade poderá, no prazo de 3 (três) dias, recorrer, fundamentadamente, ao Prefeito.~~

~~Art. 249 – O Prefeito mandará publicar, no Diário Oficial do Município, a decisão que proferir, e promoverá, ainda, a expedição dos atos decorrentes do julgamento e as providências necessárias à sua execução.~~

~~Art. 250 – A autoridade sindicante, a processante ou aquela incumbida de aplicar a pena que der causa à prescrição de que trata o art. 211, § 2º, será responsabilizada, na forma do Capítulo III do Título VIII.~~

~~Art. 251 – Extinta a punibilidade pela prescrição, a autoridade indicada no art. 208 determinará seu registro nos assentamentos individuais do servidor.~~

~~Art. 252 – O servidor que responder a processo administrativo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão daquele e o cumprimento da penalidade acaso aplicada.~~

~~Art. 253 – Os membros da comissão disciplinar constituída na forma prevista no § 2º do art. 216 terão sua freqüência abonada, no período em que se ocuparem do procedimento disciplinar.~~

~~CAPÍTULO II~~

~~DO RECURSO E DA REVISÃO~~

~~Seção I~~

~~Do Recurso em Matéria Disciplinar~~

~~Art. 254 – Das decisões proferidas em sindicância ou em processo administrativo disciplinar caberá recurso, que será recebido no efeito devolutivo.~~

~~Art. 255 – Não constitui fundamento para o recurso a simples alegação de injustiça da penalidade aplicada.~~

~~Art. 256 – O prazo para interposição de recurso é de 30 (trinta) dias e começa a fluir da data da publicação, no Diário Oficial do Município, da decisão impugnada, ou, se não houver publicação, da data em que dele tiver conhecimento o servidor.~~

~~Parágrafo único – Não caberá recurso da decisão que decidir o recurso.~~

~~Art. 256A – Os recursos em matéria disciplinar serão analisados por uma comissão recursal, composta por 9 (nove) membros designados pelo Prefeito, dentre os quais deverão estar:~~

~~I – o Corregedor-Geral do Município, que a presidirá;~~

~~II – os servidores titulares do cargo efetivo de Corregedor Municipal, em efetivo exercício na Corregedoria-Geral do Município;~~

~~III – os presidentes das comissões disciplinares permanentes previstas no art. 216 desta Lei;~~

~~*Inciso II com redação dada pela Lei nº 9.418, de 27/7/2007 (Art. 6º)*~~

~~III – os presidentes das comissões disciplinares permanentes previstas no art. 216 desta Lei.~~

~~III – demais membros indicados pelo Corregedor-Geral.~~

~~*Inciso III com redação dada pela Lei nº 9.418, de 27/7/2007 (Art. 6º)*~~

~~§ 1º – Decreto definirá o regimento interno da comissão recursal, estabelecendo as normas para o seu funcionamento.~~

~~§ 2º – Na hipótese de não se completarem os 9 (nove) membros previstos para a comissão recursal, nos termos dos incisos I, II e III deste artigo, o Prefeito poderá designar membros ad hoc, escolhidos entre os servidores municipais." (NR)~~

~~*Art. 256A acrescentado pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 46)*~~

~~Art. 257 – O julgamento do recurso competirá:~~

~~I – ao Prefeito, se a decisão recorrida partir dele próprio ou da Corregedoria-Geral do Município;~~

~~II – à Corregedoria-Geral do Município, nos demais casos.~~

~~II – à comissão recursal, nos demais casos.~~

~~*Inciso II com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 47)*~~

~~Art. 258 – Provido o recurso, serão tornadas sem efeito as penalidades aplicadas ao acusado, o que implicará o restabelecimento de todos os direitos perdidos em consequência daquelas, exceto em relação à destituição do cargo em comissão ou de função pública, a qual será convertida em exoneração.~~

~~Art. 259 – No recurso não poderão ser aduzidos fatos novos, nem dele poderá resultar agravamento de penalidade.~~

Da Revisão em Matéria Disciplinar

~~Art. 260 — O processo disciplinar poderá ser revisto a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias que militem em favor da inocência do servidor punido ou revelem a inadequação da penalidade aplicada.~~

~~Art. 261 — O pedido de revisão será dirigido ao Corregedor-Geral do Município e apensado aos autos do procedimento originário.~~

~~§ 1º — Se a decisão atacada houver sido proferida em sindicância sua instrução será de responsabilidade do mesmo servidor que a presidiu e a decisão caberá ao Corregedor-Geral do Município;~~

~~§ 1º — A análise do cabimento da revisão será feita pela comissão recursal prevista no art. 256A desta Lei, observado o disposto no art. 260.~~

§ 1º com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 48)

~~§ 2º — Se se tratar de processo administrativo disciplinar, a comissão da Corregedoria-Geral do Município que proferiu o relatório atacado apreciará o cabimento da revisão, de acordo com o disposto no art. 260.~~

§ 2º revogado pela lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 49)

~~§ 3º — Caberá reclamação fundamentada ao Prefeito, no prazo de 5 (cinco) dias, da decisão que negar seguimento à revisão.~~

~~§ 4º — O prazo a que se refere o parágrafo anterior contar-se-á da data em que o interessado tomar ciência da decisão que negar seguimento à revisão.~~

~~Art. 262 — Se a revisão for cabível, sua apreciação quanto ao mérito competirá:~~

~~I — ao Corregedor-Geral, nos casos em que o julgamento competir ao Prefeito;~~

~~II — a uma das comissões disciplinares da Corregedoria-Geral do Município, nos demais casos.~~

~~Art. 262 — Se a revisão for cabível, sua instrução e análise quanto ao mérito competirá:~~

~~I — à comissão recursal, nos casos em que o julgamento competir ao Prefeito;~~

~~II — a uma das comissões disciplinares da Corregedoria-Geral do Município, nos demais casos.~~

Art. 262 com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 50)

~~Art. 263 – Recebido o pedido de revisão, o Corregedor-Geral do Município mandará autuá-lo e apensá-lo aos autos do procedimento originário.~~

~~§ 1º – Em qualquer caso, será dada vista ao requerente pelo prazo de 10 (dez) dias, para tomar ciência do despacho e, se quiser, arrolar testemunhas até o máximo de 5 (cinco).~~

~~§ 2º – Concluída a fase de instrução da revisão, o requerente será intimado a apresentar memorial, no prazo de 5 (cinco) dias.~~

~~§ 3º – Escoado o prazo de que trata o parágrafo anterior, a revisão receberá parecer quanto ao mérito, no prazo de 20 (vinte) dias, e será encaminhada à autoridade julgadora.~~

~~§ 4º – Na fase de julgamento, poderão ser determinadas diligências consideradas necessárias ao melhor esclarecimento do processo.~~

~~Art. 264 – O julgamento da revisão competirá:~~

~~I – ao Prefeito, se a decisão revisionada partir dele próprio ou da Corregedoria-Geral do Município;~~

~~II – à Corregedoria-Geral do Município, nos demais casos.~~

~~II – à comissão recursal, nos demais casos.~~

Inciso II com redação dada pela Lei nº 9.155, de 12/1/2006 (Art. 51)

~~Art. 265 – Julgado procedente o pedido de revisão, serão tornadas sem efeito as penalidades aplicadas ao acusado, o que implicará o restabelecimento de todos os direitos perdidos em consequência daquelas, exceto em relação à destituição de cargo em comissão ou de função pública, a qual será convertida em exoneração.~~

~~Art. 266 – Da revisão não poderá resultar agravamento de penalidade.~~

TÍTULO X

DO PROCEDIMENTO PRELIMINAR DE APURAÇÃO E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Título X (Arts. 219 a 266-D) com redação dada pela Lei nº 10.700, 10/1/2014 (Art. 6º)

Art. 219 - O agente público que tiver ciência de infrações no exercício do cargo, emprego ou função deverá comunicar imediatamente o fato à Corregedoria-Geral do Município.

Parágrafo único - Quando o ato atribuído ao agente público for definido como crime de ação pública incondicionada, a Corregedoria-Geral do Município providenciará a devida comunicação à autoridade competente, para as providências cabíveis.

Art. 220 - As denúncias serão objeto de apuração, desde que formuladas por escrito, acompanhadas de indícios concernentes à infração disciplinar imputada.

§ 1º - A denúncia será arquivada quando o fato narrado não configurar infração disciplinar.

§ 2º - A denúncia anônima não impede a instauração de Procedimento Preliminar de Apuração ou de Processo Administrativo Disciplinar, desde que reúna elementos que permitam aferir sua plausibilidade.

Art. 221 - Constatados indícios plausíveis de materialidade e autoria de cometimento de infração disciplinar, o Corregedor-Geral do Município promoverá a instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 1º - Na hipótese de a Corregedoria-Geral do Município não possuir elementos de convicção suficientes sobre os indícios de materialidade e/ou autoria de determinada infração disciplinar, poderá ser instaurado Procedimento Preliminar de Apuração.

§ 2º - O Procedimento Preliminar de Apuração não é pré-requisito para instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 222 - O agente público que responder a Processo Administrativo Disciplinar só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada.

Art. 223 - Os atos do Procedimento Preliminar de Apuração e do Processo Administrativo Disciplinar devem, preferencialmente, realizar-se em dias úteis, no horário normal de funcionamento da Corregedoria-Geral do Município.

Parágrafo único - Serão concluídos depois do horário normal os atos já iniciados, cujo adiamento prejudique o curso regular do procedimento ou cause dano ao suposto infrator, ao processado ou ao Município.

Art. 224 - Os prazos processuais começam a correr a partir da data da cientificação oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Art. 225 - O agente público responsável pelo Procedimento Preliminar de Apuração, a Comissão Disciplinar processante ou a autoridade incumbida de aplicar a pena que der causa à prescrição de que trata o § 2º do art. 211 desta lei será responsabilizado, na forma do Capítulo III do Título VIII desta lei.

CAPÍTULO II

DO PROCEDIMENTO PRELIMINAR DE APURAÇÃO

Art. 226 - O Procedimento Preliminar de Apuração é o procedimento de caráter sigiloso e investigatório, prescindindo de contraditório e ampla defesa, instaurado com o intuito de averiguar infrações funcionais e obter informações para verificar o cabimento de Processo Administrativo Disciplinar ou o arquivamento da denúncia, dele não podendo resultar aplicação de penalidade.

§ 1º - O Procedimento Preliminar de Apuração poderá ser instaurado de ofício pelo Corregedor-Geral do Município ou com base em denúncia.

§ 2º - O responsável pelo Procedimento Preliminar de Apuração não poderá nele atuar caso:

I - suspeito ou impedido nos termos do Código de Processo Civil;

II - tenha realizado a denúncia.

§ 3º - O agente público responsável pela instrução do Procedimento Preliminar de Apuração poderá, em seu curso, realizar diligências, requisitar documentos, ouvir testemunhas ou solicitar outros procedimentos necessários para a investigação.

§ 4º - Após a instrução, o agente público responsável emitirá parecer, no qual opinará sobre o arquivamento ou a instauração do Processo Administrativo Disciplinar, nos termos desta lei.

§ 5º - Não serão permitidas vistas, cópias ou reprodução de qualquer espécie dos autos do Procedimento Preliminar de Apuração, restando asseguradas:

I - vistas em secretaria ao denunciante, ao suposto infrator e/ou a seu advogado devidamente constituído, exceto nas hipóteses legais de sigilo e de segredo de justiça declarado por ato fundamentado do Corregedor-Geral do Município, nas hipóteses previstas no Código de Processo Civil Brasileiro, na Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e sua regulamentação, ou em legislação específica;

II - cópias ao suposto infrator e/ou a seu advogado devidamente constituído, exceto nas hipóteses legais de sigilo e de segredo de justiça declarado por ato fundamentado do Corregedor-Geral do Município, nas hipóteses previstas no Código de Processo Civil Brasileiro, na Lei Federal nº 12.527/11 e sua regulamentação, ou em legislação específica.

§ 6º - Aplicam-se, no que couber, ao Procedimento Preliminar de Apuração, as normas constantes do Capítulo IV do Título X desta lei.

§ 7º - É facultado ao agente público responsável pela instrução do Procedimento Preliminar de Apuração permitir ao investigado que produza ou sugira a produção de prova em seu favor, cumprindo-lhe motivar a recusa.

Art. 227 - O Procedimento Preliminar de Apuração será instaurado pela edição de portaria, de competência do Corregedor-Geral do Município, que conterà, no mínimo:

I - o número de distribuição;

II - o agente público responsável pela instrução do feito;

III - o resumo dos fatos a serem apurados.

Art. 228 - Do Procedimento Preliminar de Apuração poderá resultar:

I - arquivamento, por falta de prova da existência do fato ou de sua autoria ou por perda do objeto;

II - instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

Parágrafo único - As decisões para arquivamento e para a instauração do Processo Administrativo Disciplinar são de competência exclusiva do Corregedor-Geral do Município, após análise do parecer exarado pelo agente público responsável pela instrução do Procedimento Preliminar de Apuração.

Art. 229 - O Procedimento Preliminar de Apuração deverá ser concluído no prazo de 90 (noventa) dias corridos, contados da data de edição da portaria a que se refere o art. 227 desta lei.

Parágrafo único - A não conclusão no prazo definido no caput deste artigo não acarretará nulidade do procedimento, desde que devidamente motivada e justificada.