



Anexo ofício n.º 286/2023-SMAP

## **PAUTA ECONÔMICA**

### **1. Aumento do vencimento base da carreira**

Devido ao acréscimo das atribuições que implicam em uma maior complexidade de trabalho e de responsabilidades, ocorridos em virtude da edição da Lei nº 14.790/2016 e do Decreto nº 1.698/2017 e do Termo de Cooperação Técnica nº 01/2021/GAB PR faz-se jus o estabelecimento, minimamente, do vencimento base da carreira em R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais)

#### **Resposta:**

A Lei Complementar Municipal nº 101/2017 estabelece limites ao incremento das despesas de pessoal conforme o aumento da Receita Corrente Líquida apurado entre exercícios fiscais consecutivos e engloba todas as categorias de servidores municipais. No cenário fiscal atual, a concessão de aumento real no vencimento básico da categoria, considerando a repercussão nas demais verbas remuneratórias, tais como a Gratificação de Segurança e a Gratificação pela Prestação de Serviços Extraordinário (horas extras), se mostra incompatível com tais limites, implicando na violação à legislação municipal.

### **2. Descongelamento do Plano de Carreira da categoria, compreendendo: Avanço por Titulação, Avanço Linear e Mudança de Área de Atuação, com reenquadramento por tempo de serviço.**

Necessidade de descongelamento imediato do Plano de Carreira da categoria, inclusive em cumprimento a Lei Federal nº 13.022/2014, pois o congelamento da carreira, vem causando graves prejuízos ao bom desempenho do trabalho, quer seja na organização da escala de trabalho nas áreas de supervisão e inspetoria, quer seja o desestímulo de pertencer a uma carreira na qual não se vislumbra crescimento e valorização do empenho individual em buscar desenvolvimento de habilidades.

Em virtude do congelamento de praticamente 07 anos, existe necessidade de adequação das referências do período estagnado e da justa adequação para os guardas municipais que ainda se encontram na classe inicial tendo alcançado a estabilidade do cargo.

#### **Resposta:**

Em 28 de agosto de 2023 entrou em vigor a Lei 16.203, que tem por objeto a instituição de novo Plano de Carreira para a Guarda Municipal.



### **3. Reposição inflacionária de outubro de 2022 à setembro de 2023.**

#### **Resposta:**

Conforme disposto no art. 1º, da Lei nº 8.680/1995, com a redação dada pela Lei nº 15.347/2018, a pauta relativa à revisão geral anual da remuneração deverá ser apresentada exclusivamente no período de 01 a 30 de setembro de cada ano. Não cabe discussão desse item na presente pauta de negociações, frente ao dispositivo legal acima citado.

### **4. Extensão do período de Adicional noturno até o término do plantão:**

Alterar a legislação vigente, estendendo o pagamento da hora noturna até o término do plantão de trabalho.

#### **Resposta**

O conceito do horário noturno é consolidado na doutrina jurídica e na jurisprudência como o período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Não identificamos fundamentação jurídica para promover uma alteração da legislação municipal que vá em sentido oposto ao do definido no Direito Brasileiro para todos os regimes jurídicos.

Na extensão da jornada de trabalho do Guarda Municipal até o término do plantão, quando eventualmente o atendimento de uma ocorrência implicar em extrapolação do horário da troca de turno, já é reconhecido o direito ao pagamento de hora extra, o qual é efetivado.

### **5. Aumentar a gratificação de segurança de 50% para 100% do vencimento base da carreira.**

#### **Resposta da Administração em 2023**

#### **Resposta**

A Lei Complementar Municipal n 101/2017 estabelece limites ao incremento das despesas de pessoal conforme o aumento da Receita Corrente Líquida apurado entre exercícios fiscais consecutivos e engloba todas as categorias de servidores municipais. No cenário fiscal atual, a concessão de aumento no percentual da Gratificação de Segurança, incidente sobre o vencimento básico e as horas extraordinárias pagas aos Guardas Municipais, se mostra incompatível com tais limites, implicando na violação à legislação municipal.

### **6. Auxílio Refeição de no mínimo, R\$ 40,00 e alimentação R\$ 638,00 (seiscentos e trinta e oito reais).**



Pagamento de auxílio alimentação em créditos no cartão qualidade, a serem utilizados nos armazéns da família.

**Resposta:**

O auxílio refeição em pecúnia constitui-se como benefício decorrente do regime estatutário municipal e, por consequência, seu valor deve ser uniforme para todos os servidores, independentemente do cargo efetivo exercido.

Desse modo, qualquer aumento real do valor unitário do auxílio precisa ser avaliado em relação a todo o funcionalismo municipal e não em favor de uma única e determinada categoria, como a dos Guardas Municipais.

A Lei Complementar Municipal nº 101/2017 estabelece limites ao incremento das despesas de pessoal conforme o aumento da Receita Corrente Líquida apurado entre exercícios fiscais consecutivos. No cenário atual a concessão de aumentos reais no valor unitário do auxílio refeição extrapolaria tais limites, implicando na violação à legislação municipal.

Cabe destacar que o valor do auxílio é reajustado no mesmo percentual e data em que são reajustados os vencimentos dos servidores municipais, não havendo, portanto, redução relativa do seu valor em face da renda dos servidores beneficiados.

O auxílio refeição é pago sob duas formas: valor mensal conforme faixa salarial do servidor e valor por evento, independentemente de faixa salarial, nas circunstâncias definidas na legislação. Esse regramento é comum a todos os servidores municipais e decorre do regime estatutário comum a todos.

Os servidores Guardas Municipais que atuam em regime linear, desde que atendam aos limites salariais, tem direito e percebem o auxílio refeição. Servidores Guardas Municipais que atuam em regime de escala, independentemente da faixa salarial, também o recebem.

Inexiste exclusão pré-definida de beneficiários na Guarda Municipal conforme o respectivo regime de trabalho.

A única exclusão compulsória aplica-se aos ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada vinculada a cargo em comissão, estabelecida na legislação.

O regramento do benefício é comum a todos os servidores municipais, não sendo possível estabelecer regras diferenciadas para uma única categoria de servidores.

O pagamento em pecúnia do benefício torna desnecessária a proposta de pagamento a título de crédito pois, sendo o servidor elegível para o uso dos Armazéns, segundo as regras estabelecidas pela Secretaria Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional - SMSAN, poderá utilizar os equipamentos e pagar suas despesas em dinheiro.



Criar uma regra de acesso ao Armazéns da Família que dê tratamento mais favorável aos Guardas Municipais do que aos demais servidores de Curitiba se mostra inviável em vista da unicidade do regime estatutário para todas as categorias de servidores.

De todo modo, encontra-se em discussão na Câmara Municipal projeto de lei encaminhado pelo Poder Executivo que majora em 100 por cento o valor unitário do auxílio refeição para todas as categorias.

#### **7. Isenção da tarifa do transporte coletivo sem a utilização do uniforme**

O uso do uniforme é obrigatório somente durante a jornada de trabalho. Sua obrigatoriedade como “passe livre” no transporte coletivo deve ser considerado como horário de trabalho, fazendo jus ao pagamento das horas correspondente ao deslocamento. Portanto, requer-se que o guarda municipal tenha isenção sem a obrigatoriedade de estar uniformizado, para efetuar seu deslocamento ao trabalho e deste para sua residência, ou, sejam computadas as horas como efetivo exercício de atividade.

#### **Resposta**

A isenção tarifária para Guardas Municipais não uniformizados somente poderia ocorrer mediante a emissão do cartão de isento pela URBS, sendo inviável tecnicamente estabelecer qualquer espécie de controle acerca da utilização do transporte coletivo para fins particulares ou para o deslocamento entre a residência e o local de trabalho.

#### **8. Credenciamento de novos guardas municipais, para atribuição de fiscalização de trânsito e pagamento de gratificação técnica.**

#### **Resposta:**

Atualmente o Município de Curitiba conta com 763 guardas municipais habilitados para atuarem como agentes de trânsito, sendo que ainda no mês de março/23, outros 23 GMs concluíram o treinamento para esta atribuição.

Caso seja necessário, novos integrantes da GM deverão ser habilitados para atuarem no apoio à fiscalização de trânsito.

**9. Pagamento de horas extras/DSRs, quando o guarda municipal tiver que realizar cursos obrigatórios** para manutenção do Porte de Arma ou qualquer outra atividade relacionada a seu trabalho, fora do horário de expediente, mesmo na forma remota.

#### **Resposta:**



Sendo atividade vinculada ao exercício do cargo e previamente autorizada pela Chefia Imediata, conforme a legislação municipal, o pagamento da hora extraordinária é devido a partir do momento em que seja excedida a jornada legal do cargo.

Conforme entendimento da PGRH em análise de situações relativas ao trabalho remoto, a regra da jornada presencial aplica-se à jornada remota, inclusive no que se refere à caracterização do horário extraordinário, desde que seja possível comprovar o horário real de realização das atividades.

As horas extraordinárias realizadas pelos Guardas Municipais que participam de cursos presenciais obrigatórios são pagas regularmente, no entanto, as atividades relacionadas à realização de tais cursos de forma remota, não podem caracterizar serviço extraordinário, dada a impossibilidade de comprovar que o curso foi realizado fora do horário regular de trabalho por impossibilidade de sua execução parcial ou integral durante o horário de expediente do servidor.

#### **10. Pagamento da correção da inflação não paga em 2017, de forma retroativa, sobre o vencimento base, bem como, seus reflexos financeiros.**

##### **Resposta:**

A norma constitucional do inciso X, do art. 37, que no âmbito da Administração Municipal se configura na Lei nº 8.680/1995, determina a revisão geral anual da remuneração dos servidores e empregados públicos.

A doutrina e a jurisprudência são claras em significar a norma como a obrigação de realizar a avaliação dos valores salariais em cotejo com as taxas inflacionárias, visando apurar se será possível proceder a recomposição salarial e em qual percentual.

Inexiste obrigação de reposição integral, nem definição da métrica a ser adotada, ou seja, do índice de qual entidade será utilizado.

E, em decorrência do que dispõem as Leis de Responsabilidade Fiscal Federal (nº 101/2000) e Municipal (nº 101/2017), o elemento essencial para decisão é o da disponibilidade orçamentária em face da necessária preservação do equilíbrio fiscal.

A ausência de reposição dos índices inflacionários em 2017 decorreu da situação fiscal catastrófica em que as contas municipais se encontravam. A revisão foi feita, mas da análise resultou a conclusão pela impossibilidade de reposição, mesmo que parcial.

Encerrado o exercício de 2017, não há que se falar em reposição inflacionária daquele ano.

Desse modo, a concessão do índice pleiteado agora em 2023 caracterizaria concessão de aumento real, e, como afirmado em item anterior, os limites do aumento da despesa com pessoal fixados pela Lei Complementar Municipal nº 101/2017 impedem a concessão de aumento real no corrente ano.



**11. Pagamento da compensação financeira, referente a retirada do reajuste de 3,14% sobre o vencimento base, correspondente aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro e impacto sobre a 2ª parcela do 13º salário de 2021.**

Consoante a decisão singular do Min. Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal que declarou a nulidade de Acórdão do Tribunal de Contas do Estado do Paraná, o reajuste concedido pela Lei Municipal nº 13.770/2020, durante a vigência da Lei Complementar Federal nº 173/2020 era igualmente nulo.

Considerando o fato de que a Lei nº 173 deixou de vigor em 31/12/2021, a recomposição da reposição inflacionária de 2020, suprimida em setembro de 2021, somente pode ser compensada a partir de 01 de janeiro do corrente ano, o que se fez por meio da Lei Municipal nº 15.943/2022.

Qualquer medida para efetuar a reposição de valores não pagos de setembro a dezembro de 2021, mesmo que sob outro título, constituiria desobediência à decisão judicial.

**12. Modificação da Lei Orgânica do Município para concessão de licença prêmio para os servidores admitidos após 17/01/2019.**

**Resposta:**

A extinção da licença prêmio do rol de direitos funcionais para servidores admitidos após 17/01/2019 revelou-se como medida de racionalização administrativa, visando prevenir a ampliação desnecessária do quadro de pessoal, em face da necessidade de manutenção de um efetivo excedente de servidores para substituir os servidores licenciados, especialmente nas áreas afetas às atividades finalísticas do Município, como é a inerente à Guarda Municipal de Curitiba.

Os motivos que levaram à adoção dessa medida, afetos à eficiência na gestão das despesas com pessoal ante o princípio da responsabilidade fiscal, não sofreram alteração no curso desses últimos 4 anos, razão pela qual não há justificativa para a revisão da medida.

Esse conceito é reforçado pelo disposto no § 7º, do art. 165, da Lei nº 1.656/1958, acrescido pela Lei nº 15.982/2022, por meio do qual a Administração foi autorizada a converter em pecúnia os períodos de licença prêmio não fruídos pelos servidores, evitando, para aqueles que aderirem à conversão, o afastamento prolongado do trabalho.

Cabe destacar que o direito à licença prêmio, com a continuidade da contagem de períodos aquisitivos e o direito de fruição ou conversão em pecúnia, permanecem para a maior parte dos Guardas Municipais, todos admitidos até 17/01/2019.



### **13. Retornar a data-base da categoria para 31 de março.**

#### **Resposta:**

Os pressupostos de responsabilidade fiscal, que levaram à alteração da data de concessão da revisão geral anual da remuneração dos servidores, em caráter provisório a partir da Lei nº 15.043/2017 e definitivamente, a partir da Lei nº 15.347/2018, permanecem os mesmos, inexistindo motivação técnica que sustente tal alteração.

### **14. Pagamento da gratificação de segurança e adicional de insalubridade de forma cumulativa quando decorrentes de fatores causadores diferentes.**

#### **Resposta:**

A atividade dos Guardas Municipais era declarada como inerentemente perigosa, independentemente de qualquer avaliação técnica individual, na redação do art. 2º, do Decreto nº 429/1985, dada pelo Decreto nº 400/1989.

O Decreto nº 429/1985 tinha como objeto principal a definição dos conceitos de atividade insalubre ou perigosa e, para remunerar de forma compensatória a exposição aos riscos pelos servidores, instituiu a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde.

Essa redação do art. 2º foi alterada posteriormente pelo Decreto nº 428/1992, mas manteve o status legal diferenciado para os Guardas Municipais.

Posteriormente, o Decreto nº 658/1993 revigorou a redação originária do art. 2º do Decreto nº 429/1985, que conceituava as atividades insalubres e não tratava especificamente de nenhuma categoria funcional.

A Lei nº 8.470/1994, ao instituir a Gratificação de Segurança, privativa dos Guardas Municipais, buscou restaurar, por meio legal mais estável, a situação existente na regulamentação por Decreto, vigente até o ano anterior.

Essa revisão sistemática da legislação permite compreender a vedação legal à cumulatividade da Gratificação de Segurança com a Gratificação de Risco de Vida ou Saúde, expressamente estabelecida na Lei nº 8.470/1994.

Entendeu o legislador que a Gratificação de Segurança era substitutiva da Gratificação instituída pela redação dada ao art. 2º do Decreto nº 429/1985, pelo Decreto nº 400/1989.

E nesse sentido, o mesmo Decreto de 1985 previa a não cumulatividade da Gratificação de Risco de Vida (inerente às atividades perigosas) com a Gratificação de Risco de Saúde (atividades insalubres).



Portanto, a Lei de 1994 não inovou nesse sentido, mantendo de forma expressa a mesma vedação de acumulação, vigente desde 1985.

Haja vista esses fundamentos, entendemos inexistir fundamento técnico e/ou jurídico para a flexibilização dessa norma.

**15. Garantir o pagamento da média de horas extras/DSRs, quando do afastamento do guarda municipal para licença para tratamento de saúde, assim como vinha ocorrendo até fevereiro deste ano.**

**Resposta:**

A Administração, dentro do esforço cotidiano de aperfeiçoamento do sistema de folha de pagamentos, ajustou a parametrização do sistema para o cumprimento estrito do disposto no art. 13, da Lei nº 3.963/1971, a qual se encontrava em não conformidade com a legislação.

Essa medida abrangeu a totalidade dos servidores municipais e não apenas os Guardas Municipais.

Entendemos que, no cenário vigente, a norma da Lei de 1973 constitui a medida mais adequada para assegurar aos servidores, acometidos por situações de saúde imprevistas que determinem o seu afastamento, a preservação da renda que possuíam no período imediatamente anterior à sua licença.

## **PAUTAS FUNCIONAIS**

**16. Vedação da compensação da licença médica**

A licença para tratamento de saúde (LTS), deve ser compreendida como ausência justificada ao trabalho e efetivo exercício, não implicando perdas remuneradas aos servidores em virtude do cálculo aplicado aos guardas municipais.

**Resposta:**

Tal questão foi devidamente contemplada por ocasião da publicação da Portaria Conjunta nº 06/2023, com efeitos a partir da frequência iniciada em 26 de abril de 2023.

**17. Protocolos de medidas de proteção à saúde dos guardas municipais.**

Os guardas municipais exercem atividade essencial à Segurança Pública, atendendo as necessidades inadiáveis da sociedade, e em situações pontuais, realizam trabalhos relacionados ao enfrentamento à disseminação de vírus (como ocorreu durante a Pandemia da COVID-19) por exemplo. Neste contexto,





também já ocorreram casos de contaminação por SARNA durante atendimento em conjunto com os agentes da Fundação Ação Social, o que demonstra que estes profissionais estão expostos a elevado grau de contaminação.

**Resposta:**

Nos casos de necessária busca pessoal ou manejo de objetos/pertences de moradores em situação de rua, os servidores da GM são orientados a utilizarem materiais que possam garantir a sua saúde e da equipe, tais como: luva descartável, álcool em gel, detectores de metal, etc.

**18. Promover a limpeza dos postos de trabalho da Guarda Municipal, por meio de contratação de equipe especializada e realização de análise ergonômica/estética e de segurança dos locais de trabalho com a devida correção.**

**Resposta:**

Tratativas junto à SMDT estão sob análise a fim de possibilitar, através de novo contrato, a limpeza dos postos de trabalho da Guarda Municipal.

**19. Vedação do trabalho em postos de patrulhamento sozinho e confecção de relação nominal dos postos de trabalho submetidos a esta condição.**

**Resposta:**

Tal vedação ocorre desde 2010.

Situações pontuais devem ser analisadas, verificando-se as informações repassadas pela chefia imediata.

Consideram-se postos e/ou meios de patrulhamento: viaturas, motos, módulos móveis, bicicletas, bosques, parques, praças, ruas da cidadania, cemitérios, vias públicas, rodoferroviária, terminais de transporte coletivo, zoológico, Passeio Público, Jardim Botânico.

**20. Garantir que o GM, que seja folguista, possa usufruir da folga no sábado ou domingo, garantindo o convívio familiar.**

**Resposta:**

Devido à diferença de efetivo existente entre as unidades de lotação, bem como da quantidade variável de GMs em folga, torna-se inviável estabelecer este procedimento sob pena de comprometer o atendimento dos postos de trabalho aos cuidados da GM.



**21. Havendo necessidade de remanejamento de posto de trabalho, garantir tempo mínimo de antecedência, para comunicação ao guarda municipal da necessidade de remanejamento. Mesma situação, deve ser estabelecida nas necessidades de troca de turno e NRDS.**

**Resposta:**

O remanejamento de servidores de postos ou a transferência de turno de trabalho não é considerado uma regra na GM.

No entanto, em situações que exigirem o premente atendimento da GM, os servidores deverão estar disponíveis para o imediato remanejamento.

Quanto à troca de NRGM, costumeiramente ocorre a permuta entre os servidores, sendo que nos casos de extrema necessidade, transferências compulsórias poderão ocorrer pontualmente.

**22. Estabelecer período de quarentena, para os guardas municipais remanejados de postos de trabalho no âmbito da Corregedoria da GMC.**

**Resposta:**

Será repassado esta sugestão à Corregedoria da Guarda Municipal visando estudos.

**23. Desparametrização com regulamentos militares**

As Guardas Municipais não podem estar sujeitas as regras aplicáveis aos militares, Lei 13.022/2014, art. 14 § ú. Estando assemelhadas as demais instituições de caráter civil, art. 2º da referida lei. Atualmente, vê-se com naturalidade os profissionais das Polícias Federal, Rodoviária Federal, Polícias Civas dos Estados e Guardas Municipais, fazendo uso de barba em serviço, como no caso de São José dos Pinhais. Até mesmo os funcionários da SETRAN usam. O uso da barba não guarda relação como desempenho da atividade e nem afeta a administração, já que não implica em aumento de despesas. Podemos considerar, levando-se em consideração que o uso de tatuagem por profissionais da segurança pública não pode ser proibido. STF – RE 898450 – SP.

**Resposta:**

A Guarda Municipal se norteia pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Curitiba o qual dispõe sobre os direitos e os deveres de seus agentes. Segue o ordenamento jurídico próprio dos servidores públicos civis, não possuindo qualquer regulamentação equivalente as regras institucionais militares.



Os integrantes da carreira da Guarda Municipal se diferenciam dos demais servidores do Município de Curitiba pela especificidade das atividades, tarefas, atribuições e responsabilidades profissionais que devem executar.

Para o desempenho de suas funções, portam arma de fogo e utilizam uniforme próprio fornecido pela instituição. Desta forma se faz necessário que seus membros cumpram regulamentos relativos à conduta, higiene pessoal e asseios corporal, e para tanto, torna-se imprescindível que o guarda municipal, quando uniformizado se apresente devidamente barbeado, de acordo com o Código de Ética da Guarda Municipal.

#### **24. Aquisição e fornecimento de equipamentos (itens 1 – 5)**

##### **1. Aquisição de coletes balísticos**

Troca dos coletes balísticos vencidos, e planejamento de compras futuras em nível superior ao atual de no mínimo III-A.

##### **2. Aquisição e fornecimento de dispositivo incapacitante elétrico**

A aquisição de novos dispositivos incapacitantes, bem como seus respectivos cartuchos de recarga, suas respectivas munições e acessórios, atendendo ao padrão policial da

##### **3. Aquisição e fornecimento de espargidores.**

Aquisição de espargidores de uso individual (gás de pimenta ou equivalente) cumprindo o que determina a Portaria Ministerial nº 4226 de 31 de dezembro de 2010.

##### **4. Aquisição de etilômetros digitais.**

Aquisição de espargidores de uso individual (gás de pimenta ou equivalente) cumprindo o que determina a Portaria Ministerial nº 4226 de 31 de dezembro de 2010.

5. Aquisição e fornecimento de smartphones corporativo com pacote de dados compatível, para acesso a plataformas digitais de banco de dados policiais, registro de ocorrências e outros acessos.

#### **Resposta:**

A Guarda Municipal mantém o controle constante do prazo de vencimento dos coletes de proteção balística de todos os servidores, sendo estes convocados para a substituição, tão logo se aproxime a data de validade do equipamento. Encontra-se em trâmite a elaboração do processo para compra de coletes balísticos nível III-A, a fim de migração gradual para o nível de proteção superior.

Tratativas para a aquisição de dispositivo elétrico incapacitante por parte da GM estão em andamento.

A GM possui espargidor de gengibre em quantidade suficiente para suprir a demanda de todos os seus integrantes. A substituição gradual do equipamento ocorre por ocasião de seu vencimento e/ou pelo uso, condicionada a apresentação do spray substituto junto à Gerência de Armas e Munições.



Os equipamentos utilizados atualmente pelas equipes lotadas no Grupo de Trânsito da GM estão em perfeitas condições de uso e atendem à demanda.

**25. Contrato específico para a SMDT, para locação de veículos prevendo manutenção rápida e eficaz para garantir a segurança dos GMS e pronto restabelecimento do serviço.**

**Resposta:**

O novo contrato para locação da frota utilizada pelos órgãos do Município de Curitiba elaborado pela SMAP, atende aos critérios essenciais de uso dos veículos pela GM, incluindo sua necessária manutenção.

**26. Concurso público para contratação de mais guardas municipais.**

**Resposta:**

A realização de concurso público para o cargo de Guarda Municipal depende de disponibilidade orçamentária e financeira do Município, bem como o cumprimento do contido no artigo 12 da Lei Complementar Municipal nº 101/2017, e encontra-se em estudo a realização de novo concurso para a guarda municipal.

**27. Comunicação Social da GMC mais atuante e proativa.**

**Resposta:**

A SMCS disponibiliza profissional de comunicação social para atendimento exclusivo da SMDT. Todas as informações de interesse institucional, sobretudo em destaque na GM são divulgadas para os órgãos oficiais de imprensa.

**28. Capacitação periódica.**

1. Fornecimento de requalificação.

Periódica sobre legislação criminal, com estudos de casos reais relacionados a atuação policial, combate ao assédio sexual, moral e institucional, machismo e racismo estrutural.

2. Fornecimento de curso prático de armamento e tiro, periódico, visando o aprimoramento constante e prevenção de acidentes no desempenho da função para todo o efetivo, com no mínimo 50 disparos, para todos os integrantes da carreira.

3. Fornecimento de curso prático de controle de distúrbios civis, como aprimoramento, pra todos os integrantes da carreira, bem como, disponibilização de atendimento emergencial local (ambulância), nos treinamentos que se fizerem necessários.



4. Fornecimento de curso prático de utilização de equipamentos menos letais, bem como de uso progressivo de força e situação de stress, para todos os integrantes da carreira.
5. Realização de palestras motivacionais com participação de todos os integrantes da carreira.
6. Realizar procedimento interno para habilitação de instrutores, aberto a participação de integrantes da carreira de todas as áreas de atuação.
7. Transformar o curso de formação de guardas municipais em nível tecnológico/tecnólogo.
8. Capacitação para as chefias.
9. Curso de condutores de veículos de emergência prático e não apenas teórico.

**Resposta:**

A capacitação periódica para todos os integrantes da GM, são realizadas, anualmente, tendo em vista a obrigatoriedade na legislação para manutenção do porte de arma. Demais disciplinas inerentes às atividades da GM são complementadas através de sua participação no EQP.

A GM fornece anualmente aos seus integrantes, cursos práticos de armamento e tiro, com vistas ao aprimoramento constante e prevenção de acidentes com arma de fogo, incluindo a realização de disparos em estande de tiro.

Treinamentos de controle de distúrbios civis são realizados constantemente pelo Grupo de Operações Especiais. Está na programação do CFGM ainda par este ano, a realização de nivelamento para os servidores integrantes dos PPOs. Nos treinamentos sujeitos a acidentes, um GM com formação em Atendimento Pré-Hospitalar realiza o acompanhamento integral das aulas, bem como uma equipe com viatura permanece em prontidão para eventual encaminhamento hospitalar emergencial.

O uso progressivo da força faz parte de uma das disciplinas contidas no EQP. Situações de estresse estão inseridas neste treinamento, assim como no curso de armamento e tiro.

Qualquer servidor da GM interessado em habilitar-se como instrutor, poderá se cadastrar junto ao CFGM para avaliação do seu currículo.

Tratativas junto a órgãos competentes estão em andamento através da Diretoria da CFGM.

A capacitação específica para as chefias ocorre durante a participação no EQP.

O curso prático de condutores de veículos de emergência requer automóvel sujeito a acidente e danos, bem como expõe o profissional e ocupante a eventuais lesões durante a realização de manobras mais arriscadas, sendo este treinamento considerado desnecessário. Será realizado pelo CFGM, curso teórico orientado a direção defensiva e cuidados com a manutenção e condução de viaturas policiais.

**29. Programa de Saúde Mental específico para os guardas municipais.**

**Resposta:**



No final de 2022 o Departamento de Saúde Ocupacional, através da Gerência de Psicologia e Serviço Social desenvolveu no Centro de Treinamento da Guarda Municipal um trabalho de capacitação com todos os inspetores e chefe de núcleo da Secretaria Municipal de Defesa Social e Trânsito (SMDT) sobre *Gestão em Saúde Mental*, com o intuito de instrumentalizá-los quando encontrarem situações envolvendo saúde física e emocional dos servidores.

Foram abordados 3 temas:

- Programas e ações desenvolvidas por esta gerência aos servidores – Programa de Reabilitação Ocupacional, canal de comunicação de Assédio moral e sexual, avaliação e monitoramento psicológico, avaliação e monitoramento socio-laboral, orientação sobre a emissão de relatório circunstanciado, critérios para aceitação da declaração de comparecimento para tratamento de saúde e plano terapêutico, dispensa de parte de jornada de trabalho para acompanhamento de pessoa com deficiência.
- Dependência Química no Ambiente de trabalho – orientação as chefias de como proceder quanto ao manejo da situação que envolvam dependência química no trabalho, apresentação do guia e cartilha orientativa.
- Prevenção do Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT) - Ação que propõe o atendimento psicológico imediato aos servidores que vivenciaram eventos traumáticos no exercício de suas funções laborais. Apresentação do fluxo de atendimento e fatores de proteção.

Além das informações aos gestores, este trabalho propiciou estreitar as relações com as chefias para que nos encaminhem com brevidade as situações observadas.

Estamos também convocando todos os servidores da guarda municipal que possuem histórico de saúde mental para monitoramento, a fim de acompanhar a evolução do quadro emocional, e caso seja necessário, encaminharemos a medicina do trabalho. Desta forma atenderemos individualmente os servidores, dando a maior atenção a sua condição.

### **30. Repassar para o sindicato cópia de todas as comunicações de acidente de trabalho envolvendo guardas municipais.**

#### **Resposta:**

Não nos opomos em disponibilizar as CAT's aos Sindicatos, desde que declarado nexos causal.



**31. Cumprimento da Portaria SMDT nº 12/2019 no fornecimento de peças de uniforme, e repensar o material (tecido) e modelo do uniforme destinado aos guardas municipais e estabelecer a boina como cobertura padrão.**

**Resposta:**

Os uniformes destinados aos integrantes da Guarda Municipal são confeccionados com tecidos que estão dentro dos padrões de qualidade estabelecidos, cumprindo as exigências requeridas para as atividades operacionais.

A boina, devidamente regulamentada no Decreto Municipal nº 689/2016, compõe o rol de coberturas do uniforme da GMC.

**32. Garantir logins de acesso ao banco de dados da SESP – Secretaria Estadual de Segurança Pública, CORTEX, e outros relacionados a atividade para todos os guardas municipais, assim como, boletim eletrônico unificado para registro das ocorrências.**

**Resposta:**

Todos os plantões dos NRGMs possuem acesso através de aparelho desktop ao sistema SESP INTRANET, bem como as unidades operacionais, COP/GM e Central de Flagrantes. Encontra-se em avaliação pela Coordenação da SESP/CAPE, solicitação encaminhada para expansão de logins aos demais integrantes da GM. Gradativamente estão sendo cadastrados servidores da GM no sistema CÔRTEX. O Boletim de Ocorrência Unificado é confeccionado por guardas municipais designado em específico na Central de Flagrantes.

**33. Instituição de programa de condicionamento físico dentro da jornada de trabalho, em parceria com a SMELJ.**

**Resposta:**

Devido à falta de amparo legal, bem como, a especificidade do trabalho desenvolvido pela GM na realização da segurança dos equipamentos do Município, torna-se inviável essa prática.

**34. Reforma da academia (Centro de Formação) da GMC com construção de stand de tiro próprio.**

**Resposta:**

Houve a aprovação do projeto executivo, bem como autorização para início das obras, com previsão de início em maio/2023.



**35. Escolha de Superintendente da SMDT (“Comandante” da GMC) feita pelo chefe do executivo a partir de lista tríplice, encaminhada pela categoria em assembléia geral, com mandato de dois anos, sendo facultada a recondução por igual período.**

**Resposta:**

O critério para nomeação de superintendentes das secretarias municipais incluindo o Comandante da Guarda Municipal de Curitiba, bem como da manutenção no cargo, é de exclusiva decisão do chefe do Poder Executivo Municipal.

**36. Revogação do disposto no art. 13 da Portaria da SMDT nº 29/2019 (Código de Ética e Conduta da GMC), garantindo que o mesmo durante estágio probatório, só haja a suspensão do porte de arma de fogo do guarda municipal, em casos de extrema necessidade, com o devido remanejamento do mesmo, para funções administrativas.**

**Resposta:**

Encontra-se em estudo pela Corregedoria da Guarda Municipal a reformulação deste tema.

**37. Garantir que os guardas municipais que sejam convocados para oitivas nos núcleos regionais da guarda municipal, ou perante a corregedoria, sejam comunicados com antecedência mínima de 48 horas para constituir defensor.**

**Resposta:**

Para o caso do servidor responder a processo administrativo, este critério já está previsto em normativa correspondente, bem como devidamente obedecido pela Corregedoria da Guarda Municipal. Nos procedimentos apurados mediante sindicância de investigação, devido à celebridade e informalidade do processo, a comunicação antecipada ao servidor não se faz obrigatória.

**38. Alteração da Lei Municipal nº 15542/2019 garantindo ampliação do número de dirigentes sindicais liberados, inclusive, para cumprimento de mandato em entidades de segundo e terceiro graus (federações/confederações/centrais).**

**Resposta:**

Os parâmetros de liberação de dirigentes sindicais estabelecidos na Lei nº 15.542/2019 buscam equilibrar o interesse das entidades sindicais com as necessidades da Administração Municipal e da sociedade curitibana.

Consideramos que estes parâmetros permanecem adequados, de modo a assegurar a participação dos servidores nos respectivos sindicatos e manter o funcionamento regular dos serviços públicos municipais.





**39. Garantir a liberação em horário de trabalho dos dirigentes classistas sem desconto em folha, para reunião mensal com a entidade sindical.**

**Resposta:**

A Lei nº 15.542/2019 assegura a liberação de parcela dos integrantes da Diretoria, em período integral, para atuação junto à entidade sindical, sem prejuízo de suas vantagens.

Os demais dirigentes devem compatibilizar as suas atividades com aquelas inerentes ao seu cargo efetivo, adequando os interesses do exercício do seu mandato com os deveres funcionais e ajustando possibilidades com a sua chefia imediata.

Em sendo reunião mensal da Diretoria da entidade, portanto em tese programável, a negociação fica restrita à SMDT, sem justificativa de interferência da SMAP nessa seara, dada a excepcionalidade da liberação.

**40. Anistia das penalidades aplicadas aos guardas municipais em virtude das manifestações ocorridas durante a votação do Plano de Recuperação Fiscal da atual gestão.**

**Resposta:**

Eventuais penalidades foram aplicadas em decorrência de processo administrativo disciplinar, não cabendo desconstituir o processo legal por via de negociação de qualquer natureza.

**41. Adesão/habilitação do município de Curitiba ao Programa Nacional de Segurança Pública com cidadania – PRONASCI II do Governo Federal, para participação dos guardas municipais no Bolsa Formação.**

**Resposta:**

Tratativas junto aos órgãos responsáveis do Município serão empreendidas para adesão ao referido Programa.

**42. Garantir a participação paritária dos sindicatos, nos conselhos administrativo e fiscal do IPMC, conforme dispõe a Lei Orgânica do Município de Curitiba.**

**Resposta:**

O artigo 101 da LOM assim prevê: “Artigo 101 – É assegurada a participação dos servidores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais e previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.” Por sua vez, os artigos 17 e 19 da lei 9629/1999 estabelecem que os Conselhos de Administração e Fiscal do IPMC terão em sua composição, representantes eleitos pelo



conjunto de entidades representativas da classe dos servidores públicos municipais e pelo conjunto de servidores aposentados e pensionistas, desde que inscritos no Sistema de Seguridade Social do Município, por meio de processo eleitoral a ser regulado pelas entidades. O IPMC está cumprindo as determinações legais.

#### **43. Regulamentação da aposentadoria por periculosidade no âmbito municipal.**

##### **Resposta:**

O IPMC não tem concedido aposentadoria especial aos guardas municipais em razão das decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1057, de Repercussão Geral e no Mandado de Injunção nº 6770. Além disso, a Emenda Constitucional nº 103, de 13 de novembro de 2019 não estendeu essa modalidade de aposentadoria aos guardas municipais. Por este motivo a Lei Complementar nº 133/2021 não contempla o Guarda Municipal na aposentadoria especial.

#### **44. Revogação da última reforma da previdência municipal, emenda à LOM nº 21/2021 e LC nº 133/2021, assim como, restabelecer o teto do regime geral da previdência social, como baliza para contribuição previdenciária sobre inativos e aposentadorias concedidas por incapacidade permanente.**

##### **Resposta:**

A reforma da previdência municipal foi elaborada com base em estudos técnicos atuariais, conforme documentação enviada à Câmara Municipal juntamente com os projetos de Emenda à Lei Orgânica e de Lei Complementar. O IPMC participou de debate promovido na Câmara e ficou de plantão por diversas horas no prédio da Câmara, a fim de esclarecer dúvidas e questionamentos sobre a reforma. Todo o estudo foi realizado com responsabilidade e visando a boa gestão dos recursos previdenciários e a busca do equilíbrio financeiro e atuarial. Os motivos que levaram a Administração Municipal a propor essas alterações legislativas, que foram demonstrados junto com os projetos, continuam existindo, não havendo, por consequência, motivo para sua revogação. O deferimento do pedido formulado resultaria no aumento do déficit atuarial, o que vai contra os princípios aplicáveis à responsabilidade previdenciária.

#### **45. Restituição ao IPMC dos 695 milhões que foram compensados a partir de 2017, devidamente corrigido.**

##### **Resposta:**

Ao realizar as mencionadas operações, decorrentes de alterações legislativas (alterações da Lei 9626/1999, revogação da Lei 12821/2008 e sanção da Lei 15042/2017), o IPMC agiu em cumprimento da lei que, após o devido processo legislativo, foi aprovada pela Câmara dos Vereadores. Cumpre salientar que a Secretaria de Previdência do Ministério da Economia já considerou legal a repetição do indébito de



R\$ 692 milhões, conforme Decisão de Recurso (SPREV) SEI nº 14/2019/COCAP/CGAUC/SRPPS/SPREV/SEPRT-ME.

**46. Disponibilizar mais vagas para consultas médicas dentro do ICS, assim como, credenciar mais hospitais adultos e pediátricos.**

**Resposta:**

Recentemente o ICS credenciou o Hospital Infantil Erasto Gaertner (Erastinho) para atendimento pediátrico em diversas especialidades, vindo a somar ao atendimento pediátrico realizado pelos Hospitais Universitário Evangélico Mackenzie, Pequeno Príncipe e Instituto da Criança.

Ainda, destaca-se que também houve credenciamento de clínicas de oftalmologia e odontologia atendendo ao aumento de demanda.

**47. Preservar o atendimento odontológico e ampliar o atendimento dos serviços ofertados na sede do ICS.**

**Resposta:**

O ICS constantemente vem aumentando o rol de especialidades, acompanhando as demandas dos beneficiários, solicitando que o SIGMUC esclareça quais as especialidades poderiam ser ampliadas, acrescentando ainda que o corpo odontológico continua prestando serviços no Centro Médico do ICS.