



# A LUTA PELA VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DO AGPP

HISTÓRICO DE LUTA

# Carreira e Legislação

- Os trabalhadores de nível médio estão em duas categorias: Assistentes de Gestão de Políticas Públicas (AGPP) e Assistente de Suporte Técnico (AST). Já há muitos anos não há concursos para a carreira de ASTs de modo que o número destes funcionários é bem menor que o de AGPPs.
- Ambas as categorias são regulamentadas pela Lei nº 13748/04 e pelo Estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo (Lei nº 8989 de outubro de 1979).

A Lei 13748, além de dispor sobre as funções da carreira, conforme previsto no edital do concurso, também regulamenta o plano de cargos, carreiras e salários dos servidores, cujo desenvolvimento se dá por meio das seguintes maneiras:

- **Progressão funcional:** É a passagem do servidor da categoria em que se encontra para a categoria imediatamente superior, dentro do mesmo nível da respectiva carreira.
- **Promoção:** É a passagem do servidor da última categoria de um nível para a primeira categoria do nível imediatamente superior.

A evolução na carreira se dará conforme o previsto na Lei nº 13748 e o regulamentado pelos decretos 51.565 de 2010 e 51.569 de 2010.

No que diz respeito à Progressão Funcional esta legislação e estes decretos estabelecem que para progredir de nível, o funcionário público deverá em primeiro lugar completar os três anos de estágio probatório. Apenas após este período o AGPP poderá progredir pela primeira vez.

Após esse período a progressão de nível poderá ser realizada a cada 2 anos.

#### Carreira do Nível Médio (AGPP)

| REFERÊNCIA                | Reajuste negociado |            |
|---------------------------|--------------------|------------|
| M-1                       | R\$                | 920,00     |
| M-2                       | R\$                | 979,82     |
| M-3                       | R\$                | 1.043,46   |
| M-4                       | R\$                | 1.111,32   |
| M-5                       | R\$                | 1.183,53   |
| M-6                       | R\$                | 1.260,48   |
| M-7                       | R\$                | 1.342,41   |
| M-8                       | R\$                | 1.429,68   |
| M-9                       | R\$                | 1.522,60   |
| M-10                      | R\$                | 1.621,56   |
| M-11                      | R\$                | 1.877,80   |
| M-12                      | R\$                | 1.999,85   |
| M-13                      | R\$                | 2.129,83   |
| M-14                      | R\$                | 2.268,25   |
| M-15                      | R\$                | 2.415,71   |
| Gratificação de Atividade | Valor máximo       |            |
|                           | atual              | negociado  |
|                           | R\$ 452,02         | R\$ 644,00 |

Para progredir a cada nível o AGPP deve contabilizar pelo menos 2 anos completos (730 dias) e alcançar uma pontuação específica. Esta pontuação é obtida através de uma soma entre tempo de serviço, avaliação de desempenho e certificados de cursos de capacitação e Atividades, podendo ser descontada em caso de Faltas Injustificadas (FI).

## Como funciona a pontuação da avaliação de desempenho

- Na avaliação de desempenho, o servidor público soma a nota que atribui a si mesmo com a nota da chefia. A soma dessas notas pode alcançar até 1000 pontos. Esses mil pontos, para efeito da pontuação para progressão e promoção são transformados em até 50 pontos.
- Ao fim de 2 anos (tempo mínimo em cada categoria) é feita uma média da pontuação pela avaliação de desempenho, somando no máximo, novamente 50 pontos:
- Por exemplo:
- Se um servidor recebeu uma pontuação de 1000 pontos em 2016 e 900 pontos em 2017 temos que:
- 1000 pontos = 50 pontos para efeito da progressão
- 900 pontos = 45 pontos para efeito da progressão
- Ao final de 2 anos a média dessa pontuação confere ao servidor 47,5 pontos.  $(45 + 50) / 2 = 47,5$ .

## Como funciona a pontuação por dias de efetivo exercício

- Para efeito de pontuação para progressão. Cada dia de efetivo exercício equivale a 0,01 ponto. Ao final de um ano o funcionário público municipal pode alcançar uma pontuação de 3,66. Ao final de 2 anos do período mínimo em cada categoria o servidor pode alcançar a pontuação de 7,32.
- Férias, finais de semana e feriados contam para fins da pontuação. Faltas Injustificadas são descontadas, assim como licenças médicas.

## Como funcionam os títulos (cursos de capacitação e formação)

- A pontuação por título é obtida através da participação do servidor em cursos de capacitação e formação. A legislação determina que estes cursos sejam realizados em áreas que tenham relação com a função desempenhada pelo servidor.
- Para obtenção dos títulos, há diferentes cursos, com diferentes períodos de duração.

# A SOMA FINAL

- Ao final do período de 2 anos, a soma deste três itens pode conferir ao servidor a mudança para outra categoria, o que garante uma elevação do salário de pelo menos 6,5%. Por exemplo:
- Um servidor que está no nível I, categoria M2 e quer passar para M3 precisa atingir 54,2 pontos (conforme a tabela). Vamos imaginar que ele recebeu a seguinte pontuação:
- 40 na média da avaliação de desempenho
- 7,3 nos dias de efetivo exercício
- 7 pontos em títulos obtidos através de cursos de capacitação
- A soma destes três itens é  $40 + 7,3 + 7 = 54,3$ .
- Neste caso ao final dos 2 anos o servidor poderá progredir. Para a próxima contagem a sua pontuação é “zerada”, mesmo que haja um excedente da pontuação anterior?
- Obs.: Se o servidor não atingir os 2 anos (730 dias) e mesmo assim obtiver pontuação, por exemplo através de cursos, ele não poderá progredir.

# PROMOÇÃO

- A promoção ocorre quando o servidor municipal passa do nível I para o nível II. Para isso o servidor deve passar da categoria M10 para a categoria M11. Para concorrer à promoção o servidor municipal deve permanecer na categoria M10 por 2 anos e, ao final deste período, além de somar os pontos necessários para a mudança de categoria, deve ainda apresentar títulos correspondentes a pelo 90h de cursos de formação.
- A mudança de nível ocorre uma única vez, e atualmente a prefeitura tem o direito de manter apenas 40% no segundo nível, o que pode acarretar em concorrência para conseguir a promoção. Assim, se houver mais candidatos do que vaga, aqueles que apresentarem a maior pontuação tem acesso ao nível II.
- O SINDSEP luta para que todo trabalhador tenha acesso, uma vez atingindo os critérios mínimos necessários (tempo e pontuação).



# A GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE (GA)

- A Gratificação de Atividade é uma conquista da categoria, que ajuda a complementar o salário. Nossa luta inclui a constante valorização do valor da gratificação, a extensão deste direito aos aposentados no período anterior a 2011 e sua incorporação ao salário. Entenda como funciona:

## **Quem tem direito?**

- Todos os funcionários AGPPs e ASTs, incluindo aposentados após 2011. A gratificação é paga mensalmente ao trabalhador.

## **Quanto deve ser pago?**

- Desde 1º de maio de 2013, quando sofreu o último reajuste a GA passou a ser de ATÉ R\$ 644,00 para os AGPPs, o que corresponde a 70% do atual salário base inicial da carreira.

## **Como é definido o valor exato a ser pago mensalmente?**

- O valor da GA é definido de acordo com alguns critérios que devem ser cumpridos pelo AGPP. Entre estes critérios estão a aferição do desempenho individual, do desempenho institucional, o alcance de metas e a apresentação de títulos.



# Algumas dúvidas frequentes sobre a GA:

## **Afastamentos serão descontados?**

- O pagamento da Gratificação de Atividade não sofrerá descontos em casos de afastamento considerados pela legislação específica como de efetivo exercício (abonadas, férias, licenças médicas por acidente de trabalho, gala, nojo dentre outras).

## **Quem sofre pena disciplinar perde a gratificação?**

- Sim, em caso de repreensão, no mês seguinte. No caso de suspensão, perderá nos dois meses seguintes.

## **A gratificação conta para a aposentadoria?**

- A Gratificação de Atividade será descontada em 11% para o IPREM e irá compor a aposentadoria/pensão.

## **A Gratificação de Atividade impede o recebimento de outras gratificações?**

- Sim, a Gratificação de Atividade é incompatível com Prêmio de Desempenho e Bônus Especial (Lei nº 14.590, de 2007); Gratificação Especial pela Prestação de Serviços Assistenciais em Saúde (art. 6º da Lei nº 11.716, de 1995); Prêmio de Produtividade de Desempenho (PPD - Lei nº 14.713, de 2008); Prêmio de Desempenho Educacional (PDE - Lei nº 14.938, de 2009); remuneração, gratificação, adicional, prêmio ou qualquer espécie de vantagem que tenha por finalidade premiar e valorizar a produtividade ou o desempenho. Os servidores deverão optar pela mais vantajosa. A Gratificação de Atendimento ao Público não é incompatível com a gratificação de atividade. A Gratificação de Apoio à Educação (GAE - Lei nº 14.244, de 2006), e o Prêmio de Produtividade de Desempenho (PPD - Lei nº 14.713, de 2008) "serão paulatinamente absorvidos nos valores da Gratificação de Atividade", sendo paga a diferença se a Gratificação de Atividade for menor.

# UMA HISTÓRIA DE LUTAS

- Todas as conquistas que obtivemos ocorreram sempre como resultado da luta coletiva, de nossa mobilização. Nosso plano de carreira, nosso salário etc., são frutos desta luta. Nosso plano de carreira data de 2004. Já bem recentemente, em 2013 a mobilização dos trabalhadores de nível médio conquistou uma correção no salário que alcançou 42%, passando de R\$645,00 para R\$920,00 e conquistando um piso mínimo de R\$1380,00.
- Desde então temos lutado pelos reajustes anuais para evitar perdas salariais decorrentes da inflação e, para isso, enfrentamos a Lei Salarial, que na prática faz com que os sucessivos governos utilizem-na para não dar reajuste linear a todo o funcionalismo. Na prática, isso acaba achatando nossos salários. Por exemplo, depois do reajuste de 2013 de 42%, não tivemos qualquer reajuste e o aumento real acaba diminuído pela inflação, que corrói os salários, ano a ano.

Não estamos satisfeitos com nossas condições de trabalho e salário e continuamos na luta para reverter esta situação. Conheça algumas das principais bandeiras de luta e propostas para nossa carreira:

- Revisão da Lei Salarial!
- Fim da terceirização que prejudica a qualidade do serviço público além da qualidade de vida do trabalhador.
- Realização constante de concursos públicos, para resolver a enorme demanda que existe de funcionários, problema que gera acúmulo de trabalho para quem está na ativa.
- Valorização do padrão inicial da carreira possibilitando a incorporação da gratificação de atividade; Mantendo o quinquênio, sexta parte, o cargo incorporado, ações judiciais.
- Direito de participarem de concurso de remoção, semelhantes ao ocorrido em SME, de forma a possibilitar o trânsito de trabalhadores para outras secretarias;
- Promover cursos de capacitação e qualificação que possibilitem pontuação para a promoção de um nível para o outro e progressão (passagem de uma categoria para outra);

- Revisão da Evolução Funcional - Mudança de critério de progressão, promoção e ampliação de níveis devido aos problemas enfrentados na progressão atual que estende o prazo dos atuais 2 anos e 6 meses para mais de 3 anos;
- Estender o direito da Gratificação de Atividade aos Aposentados ao exemplo do Nível Universitário;
- Reconhecimento pela PMSP, para todas as carreiras e quadros, da contagem do tempo como servidor admitido, não optantes, aposentados e pensionistas com a revisão dos reenquadramentos feitos, ocasionando revisão e elevação dos padrões de vencimentos;
- Valorização da Formação dos servidores (as) criando mecanismos que possibilitem o reconhecimento na carreira;
- Garantir um processo de capacitação profissional opcional, que atenda aos interesses de cada trabalhador, executado pela PMSP;
- Reabertura de opção para a carreira 13.748 /04.

## Proposta do SINDSEP para o GT de “Mobilidade”

- 1) A Movimentação será realizada a cada três anos, a remoção será realizada anualmente e a permuta será realizada a cada 6 meses.
- 1.2) A Permuta:
  - A Permuta passa a ser realizada por concursos, a cada 6 meses, feita através de um banco de dados transparente onde cada servidor indica o local de destino preferencial e no caso de haver alguém neste local que indique o do servidor ela é realizada. No caso de existir mais de um interessado, a permuta será realizada respeitando o critério de contagem de tempo de serviço na prefeitura para indicar preferência.
- 2) AGPPs da educação
  - Deve ser assegurado o direito de remoção de todos os AGPPs da educação para outras secretarias, realizado mediante concurso no prazo de um ano.
- 3) Será permitida a movimentação entre servidores da administração direta e das autarquias.