

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

Outubro - 2019



Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública
e Autarquias do Município de São Paulo



CONFETAM





SUMÁRIO

Decisão do dia 2 de outubro	04
O que é subsídio?	04
Quais parcelas são compatíveis com o subsídio?	05
Quais parcelas são absorvidas pelo subsídio?	05
O que é o subsídio complementar?	06
Qual é a última proposta apresentada pelo governo?	07
De que ganhos o governo está falando?	07
Qual foi a principal diferença dos PCCSs anteriores?	12
De que outras vantagens o governo está falando?	14
Quais os principais problemas da proposta?	17
O que a assembleia do dia 2 de outubro decidiu?	17
Debate e decisão da assembleia	20



Expediente

SINDSEP - Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo | Presidente: **Sérgio Antiqueira** | Secretário de Imprensa e Comunicação: **João Batista Gomes** | Equipe: **Alexandre Linares, Letícia Kutzke e Pedro Canfora** | Arte: **Ebbios**

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

Decisão do dia 02 de Outubro

No dia 2 de outubro, mais de dois mil servidores municipais do nível básico e do nível médio, em frente à Prefeitura de São Paulo, decidiram por realizar no dia 4 nova assembleia para entender a proposta do governo, como funciona a remuneração em subsídio e deliberar qual contraproposta apresentar ao governo.

Dentre as propostas aprovadas para serem debatidas na assembleia do dia 4, estavam a reintegração a partir da tabela do governo em novas referências, mediante apresentação de titulação em grau maior que a exigência mínima, incorporação em uma segunda tabela dos 200 e 300 Reais prometidos como abono, e uma terceira tabela que elevasse os valores já com a incorporação dos abonos em 10,29%.

O Sindsep elaborou então, uma apresentação para a assembleia para que os trabalhadores pudessem entender a discussão sobre as carreiras e tomar decisões a partir do debate. Abaixo seguem os pontos exibidos na apresentação.

O que é subsídio?

O primeiro ponto apresentado foi a explicação do subsídio, uma vez que ainda circulam alguns mitos na Prefeitura sobre essa forma de remuneração.

O subsídio é uma forma de remuneração prevista na Constituição Federal. O salário, na remuneração por subsídio, é fixado em uma parcela única e é proibido o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória. Ou seja, o governo não pode criar subterfúgios para substituir o salário como gratificações do tipo Gratificação por Atividade (GA), mas é possível se pagar além do subsídio compensações pela realização de determinadas funções como a Gratificação de Atendimento ao Público (GAP) ou remunerações indenizatórias como é o caso da insalubridade.

Alguns mitos sobre subsídio circularam desde 2014, sobre a reestruturação do nível universitário e da saúde, mas precisam ser desfeitos.

Subsídio é salário;
Subsídio não pode ser reduzido;
Subsídio deve sofrer revisão geral anual;
Subsídio pode sofrer ações judiciais.

Quais parcelas são compatíveis com o subsídio?

Para saber como seria a integração no subsídio é preciso entender o que é compatível com o subsídio, ou seja, o servidor pode continuar recebendo a parte e o que deve ser absorvido a ser pago como subsídio. Portanto, além do subsídio, os servidores podem continuar ou virem a receber:

- Gratificação de difícil acesso;
- Gratificação de atendimento ao público;
- Diferença por acidente;
- Auxílio acidentário;
- Um terço constitucional de férias;
- Gratificação por risco de vida e saúde;
- Adicional de insalubridade, periculosidade e penosidade;
- Gratificação pela participação em órgãos de deliberação coletiva;
- Gratificação por tarefas especiais;
- Auxílio doença;
- Salário família e esposa;
- Rendimento/abono do PIS/Pasep;
- Hora suplementar;
- Auxílio refeição e transporte;
- Salário maternidade;
- Vale alimentação;
- Décimo terceiro subsídio e seu adiantamento;
- Retribuição pelo exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança;
- Diárias para viagens;
- Abono de permanência em serviço;
- Abono suplementar, nos termos da Lei nº 15.774/2013;
- Gratificação plantão extra, nos termos do art. 40 da Lei nº 11.716/1995.

Quais parcelas são absorvidas pelo subsídio?

Já as parcelas referentes a salários, adicionais, gratificações de desempenho e outros vencimentos remuneratórios resultantes de incorporação ou de decisões judiciais são absorvidas e substituídas pelo subsídio quando o servidor ingressa ou opta por esta forma de carreira. São absorvidos, portanto:

- Os padrões de vencimentos;
- As vantagens de ordem pessoal (VOPs), ou demais parcelas resultantes de ação judicial;
- As gratificações de atividade (GAs);
- Os adicionais por tempo (quinquênio) e sexta-parte;
- As gratificações de gabinete tornadas permanentes;
- Outras vantagens pecuniárias torna das permanentes, de caráter pessoal, inclusive as decorrentes do exercício de cargos de provimento em comissão ou funções de confiança.

O que é o subsídio complementar?

Quando o servidor opta pela carreira em subsídio, se a soma dos seus vencimentos que serão absorvidos for superior à parcela principal do subsídio, a diferença é transformada em subsídio complementar.

Isso porque não pode haver redução das remunerações dos servidores públicos conforme a Constituição. No entanto, significa que no momento da integração, não haverá nenhum ganho sobre a remuneração do servidor.

O servidor que na integração da carreira tiver subsídio complementar, somente terá algum aumento na remuneração se houver uma reintegração em nova referência prevista na lei, ou se houver uma nova tabela que aumente a remuneração. Caso contrário, ele deve esperar pela progressão ou promoção. Na proposta do governo, assim como ocorreu nas últimas reestruturações, a primeira progressão ou promoção somente acontecerá 18 meses depois, a partir da integração.

No modelo adotado para as carreiras da saúde e do nível universitário em 2015 e 2016, que o governo tem usado como referência, o subsídio complementar é considerado para feitos de aposentadoria e pensão, décimo terceiro salário e férias. Também não pode ser reduzido pela absorção de reajustes no subsídio principal como aconteceu em alguns Estados e na União. Ainda, será reajustado nos mesmos termos da revisão geral anual ou reajustes gerais.

Qual é a última proposta apresentada pelo governo?

O governo apresentou quatro propostas em subsídio. A primeira somente para nível médio, em novembro de 2018 e previa tabelas para 2019, 2020 e 2021.

A segunda proposta incluiu o nível básico com tabela somente para 2019, eliminando as tabelas de 2020 e 2021 para o nível médio.

Apresentou mais uma nova tabela para 2019 ainda em setembro e no dia 1º de outubro exibiu novas tabelas para o NB e o NM, como seguem:

NÍVEL BÁSICO			NÍVEL MÉDIO		
Nível I	B1	1.600,00	Nível I	M1	2.123,00
	B2	1.680,00		M2	2.292,84
	B3	1.764,00		M3	2.430,41
	B4	1.852,20		M4	2.576,24
	B5	1.944,81		M5	2.730,81
Nível II	B6	2.100,39		M6	2.894,66
	B7	2.247,42		M7	3.068,34
	B8	2.404,74		M8	3.252,44
	B9	2.573,07		M9	3.447,58
	B10	2.753,19		M10	3.654,44
Nível III	B11	2.945,91	Nível II	M11	3.992,47
	B12	3.181,59		M12	4.232,02
	B13	3.277,03		M13	4.485,94
		M14		4.755,10	
		M15		5.040,41	
		M16		5.342,83	
		Nível III	M17	5.716,83	
			M18	5.888,33	

De que ganhos o governo está falando?

O governo afirmou na apresentação da proposta do dia 1º de outubro, que o nível básico teria 42,21% como percentual médio de aumento na tabela e o nível médio, 45,96%.

Nível Básico - Proposta 2019 Percentual Médio de Aumento na Tabela		Nível Médio - Proposta 2019 Percentual Médio de Aumento na Tabela	
Aumento	42,21%	Aumento	45,96%

Para esse cálculo, o governo não considerou a remuneração atual dos servidores e quanto eles teriam de ganho na proposta para obter tais médias. Na verdade, a gestão comparou a média salarial dos subsídios nas 18 referências propostas com a média do que chamam de remuneração bruta atual.

Esse valor bruto era chamado na gestão passada, quando negociavam as carreiras do nível universitário e da saúde, de valores teóricos, justamente porque seriam, na teoria o que os servidores ganhariam ao longo do tempo, desde o início da carreira. Considerando hipoteticamente a soma dos padrões, das GAs, dos quinquênios e sexta parte.

Nível Médio		
Ref	Total Bruto Atual	Proposta em subsídio
B1	1.132,50	
B1	1.283,74	1.600,00
B2	1.373,12	1.680,00
B3	1.425,35	1.764,00
B4	1.481,00	1.852,20
B5	1.599,69	1.944,81
B6	1.662,82	2.100,39
B7	1.730,07	2.247,42
B8	1.887,10	2.404,74
B9	1.963,32	2.573,07
B10	2.504,27	2.753,19
B11		2.945,91
B12		3.181,59
B13		3.277,03
média	1.640,27	2.332,64
aumento teórico		42,21%

Nível Médio		
Ref	Total Bruto Atual	Proposta em subsídio
M1	1.380,00	
M1	1.564,31	2.123,00
M2	1.673,13	2.292,00
M3	1.736,78	2.430,00
M4	1.804,68	2.576,00
M5	1.949,19	2.730,00
M6	2.026,18	2.894,00
M7	2.108,13	3.068,00
M8	2.299,47	3.252,00
M9	2.392,41	3.447,00
M10	3.051,41	3.654,00
M11	3.350,42	3.993,00
M12	3.492,84	4.232,00
M13	3.923,38	4.495,00
M14	4.084,91	4.755,00
M15	4.529,04	5.040,00
M16		5.342,83
M17		5.716,83
M18		5.888,33
média	2.585,39	3.773,83
aumento teórico		45,96%

Total Bruto Atual = Valor e equivalente à soma do Padrão, GA, quinquênio e Sexta parte, previstos teoricamente conforme o tempo mínimo exigido para progressão e promoção.

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

O governo apesar de reconhecer no discurso perdas de 39,27% para esses servidores e que mais de 60% possuem ganhos judiciais devido a perdas gigantes em gestões passadas, ignora esses elementos para promover ganhos sobre as remunerações atuais. Além do mais, utilizou para majorar a média, referências novas (B11 a B13 e M16 a M18) nas quais os servidores não seriam integrados devido à regra imposta de linearidade que ignora o tempo de carreira ou de Prefeitura.

Apresentamos algumas simulações de aplicação da proposta sobre holerites reais de servidores no final de carreira onde se encontra a maioria, para verificar o impacto na realidade.

AGENTE DE APOIO			
Situação: Efetivo/Ativo			
Tempo de Prefeitura: 34 anos			
Categoria: B10			
Padrão de Vencimento	1.331,07	Subsídio Principal - B10	2.753,19
Adicional 6º quinquênio	452,69	Subsídio Complementar	325,12
Sexta Parte	439,76		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	326,20		
Gratificação de Atividade	528,59		
Total	3.078,31	Total	3.078,31
		Ganho	0%

AGENTE DE APOIO			
Situação: Efetivo/Ativo			
Tempo de Prefeitura: 27 anos			
Categoria: B10			
Padrão de Vencimento	1.331,07	Subsídio Principal - B10	2.753,19
Gratificação de Função	609,96	Subsídio Complementar	964,86
Adicional 5º quinquênio	367,77		
Sexta Parte	493,10		
Gratificação de Gabinete	121,21		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	266,35		
Gratificação de Atividade	528,59		
Total	3.718,05	Total	3.718,05
		Ganho	0%

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

AGPP

Situação: Efetivo/Ativo
Tempo de Prefeitura: 32 anos
Categoria: M12

Padrão de Vencimento	2.000,22	Subsídio Principal - M12	4.232,02
Adicional 6º quinquênio	680,27	Subsídio Complementar	742,23
Sexta Parte	554,10		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	1.095,54		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.974,25	Total	4.974,25
		Ganho	0%

AGPP

Situação: Efetivo/Aposentado
Tempo de Prefeitura: 20 anos
Categoria: M8

Padrão de Vencimento	1.429,95	Subsídio Principal - M8	3.252,44
Gratificação de Função	1.375,43	Subsídio Complementar	1.570,91
Adicional 4º quinquênio	680,27		
Sexta Parte	660,82		
Insalubridade Incorporada	32,76		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.823,35	Total	4.823,35
		Ganho	0%

AST

Situação: Efetivo/Ativo
Tempo de Prefeitura: 31 anos
Categoria: M15

Padrão de Vencimento	2.416,18	Subsídio Principal - M15	5.040,41
Adicional 6º quinquênio	821,74	Subsídio Complementar	
Sexta Parte	647,00		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.529,04	Total	5.040,41
		Ganho	11%

Todos os casos que tinham algum tipo de ganho judicial ou incorporação não teriam ganho nenhum pela proposta, porque ela utiliza esses elementos obtidos ao longo da carreira para absorver as diferenças entre a remuneração atual e o subsídio. Mesmo caso com ganho (11%), sem verba incorporada ou ganho judicial, está longe da média de 45,96% propagada ou das perdas de 39,27% reconhecidas.

O próprio governo, segundo seus números, reconhece que mais da metade dos servidores do nível básico e do nível médio (ativos e aposentados da administração direta), terão subsídio complementar.

Nível Básico - Proposta 2019 Subsídio Complementar (A. Direta)		
Situação	Quant.	% Total
Total	12.661	58%

Nível Médio - Proposta 2019 Subsídio Complementar (A. Direta)		
Situação	Quant.	% Total
Total	7.832	63%

Significa que a proposta é inferior à remuneração da maioria desses servidores, portanto, com **ZERO** de ganho.

É o que vemos quando olhamos o quadro informado pelo governo das remunerações reais hoje dos servidores ativos do NB e do NM, distribuídas por percentis em cada referência, do B1 ao B10 e do M1 ao M15.

Distribuição Salarial - Nível Básico - Ativos da Administração Direta

Ref	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	
# Serv	3	6	54	169	1.595	421	753	823	1.294	1.688	6.806
% total	0%	0%	1%	2%	23%	6%	11%	12%	19%	25%	
Mínimo	0%	1.203,88	1.332,50	1.332,50	1.181,54	1.135,89	1.376,88	1.332,50	1.864,19	1.972,27	1.332,50
10%		1.239,01	1.404,01	1.457,83	1.686,37	1.777,69	1.926,28	2.055,02	2.564,12	2.725,11	3.016,44
20%		1.274,13	1.475,51	1.630,75	1.781,56	1.856,86	1.977,17	2.189,37	2.641,66	2.821,00	3.283,98
30%		1.309,26	1.477,73	1.675,44	1.922,39	1.950,07	2.055,61	2.398,76	2.756,93	3.024,47	3.488,35
40%		1.344,38	1.479,95	1.757,57	2.089,32	2.070,19	2.180,65	2.512,72	2.882,20	3.169,77	3.669,46
50%		1.379,51	1.585,30	1.832,91	2.235,48	2.209,54	2.357,28	2.618,32	2.991,18	3.354,99	3.856,52
60%		1.455,48	1.690,64	1.948,99	2.353,94	2.298,39	2.449,75	2.753,70	3.122,26	3.552,00	4.027,31
70%		1.531,44	1.732,41	2.144,30	2.423,47	2.400,90	2.655,99	2.875,71	3.304,12	3.748,25	4.209,53
80%		1.607,41	1.774,17	2.250,03	2.458,82	2.551,54	2.836,77	3.080,70	3.505,37	4.031,99	4.448,23
90%		1.683,37	1.885,26	2.407,72	2.539,24	2.820,06	3.352,51	3.466,47	3.857,08	4.356,42	4.814,16
Máximo	100%	1.759,34	1.996,34	2.623,55	4.514,88	6.817,85	6.390,80	5.909,10	6.231,70	7.599,37	17.601,17
Média		1.447,58	1.624,85	1.913,08	2.163,75	2.263,30	2.479,59	2.703,38	3.093,96	3.468,19	3.918,74
Proposta out/2019	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	
	1.600,00	1.680,00	1.764,00	1.852,20	1.944,81	2.100,39	2.247,42	2.404,74	2.573,07	2.753,19	

Vemos que a proposta em subsídio é inferior às médias das remunerações para os servidores do B3 ao B10. A linha vermelha separa para cima o percentil dos servidores que teriam algum ganho dos que estão abaixo, e que não teriam ganho algum na proposta. Vemos que a imensa maioria está nessa condição e concentrada da metade para o final da carreira.

Distribuição Salarial - Nível Médio - Ativo

Ref	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	TOTAL
# Serv	130	6	70	502	616	307	578	303	149	489	924	534	183	54	50	4.895
% total	3%	0%	1%	10%	13%	6%	12%	6%	3%	10%	19%	11%	4%	1%	1%	
Mínimo	0%	1.203,88	1.332,50	1.332,50	1.181,54	1.135,89	1.376,88	1.332,50	1.864,19	1.972,27	2.782,78	3.148,94	4.241,98	4.502,95	5.402,36	4.829,04
10%	1.239,01	1.404,01	1.457,83	1.686,37	1.777,69	1.926,28	2.055,02	2.564,12	2.725,11	3.668,43	4.582,28	5.275,30	5.808,27	6.187,06	6.536,93	
20%	1.680,00	1.832,10	1.962,32	2.292,64	2.676,17	2.742,92	3.169,44	3.406,89	3.523,34	4.113,64	5.032,47	5.650,21	6.142,96	6.370,13	7.046,85	
30%	1.680,00	1.847,15	2.074,23	2.447,68	2.877,47	2.931,00	3.434,52	3.586,32	3.822,42	4.414,47	5.342,91	5.899,20	6.437,50	6.964,37	7.138,83	
40%	1.724,06	1.862,20	2.119,53	2.627,11	3.102,07	3.240,13	3.519,99	3.713,55	4.112,02	4.684,40	5.621,79	6.154,29	6.624,80	7.190,09	7.479,33	
50%	1.757,92	1.869,87	2.194,51	2.845,86	3.236,87	3.383,26	3.609,88	3.846,09	4.435,12	4.974,91	5.828,37	6.450,08	6.867,20	7.342,13	7.667,73	
60%	1.794,44	1.877,54	2.401,61	3.036,65	3.360,40	3.495,21	3.702,73	3.959,89	4.719,16	5.162,99	6.068,29	6.672,57	7.076,31	7.559,10	8.001,34	
70%	1.864,30	1.912,06	2.643,41	3.161,27	3.492,47	3.607,86	3.860,06	4.038,05	4.988,26	5.482,32	6.346,45	6.997,21	7.326,60	7.827,97	8.375,82	
80%	1.864,30	1.946,57	2.956,10	3.300,19	3.656,41	3.822,77	3.951,49	4.127,77	5.468,77	5.850,00	6.698,81	7.302,92	7.571,33	8.143,90	8.501,71	
90%	2.034,24	1.986,94	3.219,11	3.432,26	4.136,63	4.783,72	4.147,69	4.490,34	6.078,82	6.369,38	7.295,56	7.770,99	8.315,94	9.354,08	9.636,92	
Máximo	100%	3.027,51	2.027,30	3.521,03	4.144,20	9.937,35	9.059,93	9.787,65	17.701,17	17.701,17	9.761,21	13.272,72	11.534,58	11.233,92	12.474,56	11.136,68
Média		1.823,81	1.870,95	2.395,51	2.811,62	3.329,42	3.546,77	3.662,56	3.923,60	4.679,87	5.056,08	5.917,59	6.525,99	6.974,26	7.580,31	7.822,92
Proposta out/2019	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	
	2.123,00	2.292,00	2.430,00	2.576,00	2.730,00	2.894,00	3.068,00	3.252,00	3.447,00	3.654,00	3.993,00	4.232,00	4.495,00	4.755,00	5.040,00	

O mesmo acontece para o nível médio, cuja proposta é inferior à média da remuneração dos servidores do M4 ao M15. Todos os servidores do M12 ao M14 (16%) dos ativos da administração direta terão ganho **ZERO**.

Qual foi a principal diferença dos PCCSs anteriores?

Durante a negociação da reestruturação do nível universitário que serviu de referência para a negociação na saúde, entre setembro de 2013 e agosto de 2014, foram apresentadas quatro propostas.

Na última proposta que incluía ainda engenheiros e arquitetos que concentravam o maior número de servidores com ganhos judiciais, ficavam com subsídio complementar. Portanto, sem ganho no momento do enquadramento que retroagiu a maio de 2014, 18% do total, percentual bem abaixo da proposta para o NB e NM.

Teriam ganhos imediatos acima de 10%, ao menos 67% dos servidores. Outros 43% teriam entre 20 e 70% de aumento na remuneração e 5% teriam mais de 70%. Na remuneração, 43% teriam aumento entre 1000 e 2000 reais, e 18% teriam valores maiores.

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

Distribuição do número mínimo de servidores em cada referência por faixa de porcentagem de aumento em 2014

Faixas de porcentagem de aumento do subsídio 2014 sobre a remuneração mensal atual												
REF. MÁX	70%	40%	20%	10%	%	5%	%	0,1%	0%	%	total	
	...	69,9%	39,9%	19,9%	serv	9,9%	serv	4,9%	serv	serv		
S01	212	256	7	4	92%	31	6%	2	8	2%	520	
S02	5	790	22	30	92%	52	6%	9	9	2%	917	
S03	4	143	61	56	83%	14	4%	3	38	13%	319	
S04	3	30	49	20	68%	12	8%	12	24	24%	150	
S05	3	8	31	19	57%	9	8%	10	27	35%	107	
S06	1	2	10	8	33%	4	6%	5	34	61%	64	
S07	2	4	3	24	31%	13	12%	3	57	57%	106	
S08	3	10	36	27	51%	23	15%	11	40	34%	150	
S09	4	5	44	34	68%	9	7%	3	29	25%	128	
S10	2	5	84	142	47%	95	19%	21	142	33%	491	
S11	4	2	103	122	53%	69	16%	26	108	31%	434	
S12	2	4	59	93	40%	54	14%	58	129	47%	399	
S13	5	104	323	371	61%	42	3%	212	254	36%	1311	
total	250	1363	832	950	3395	427	427	375	899	1274	5096	
%serv	5%	27%	16%	19%	67%	8%	8%	7%	18%	25%		

Distribuição do número mínimo de servidores em cada referência por faixa de aumento nominal em Reais em 2014

Faixas de aumento nominal em Reais do subsídio 2014 sobre a remuneração mensal atual												
REF. MÁX	3000	2000	1000	500	%	250	%	0,1	0	%	total	
	...	2999	1999	999	serv	500	serv	250	serv	serv		
S01	0	211	263	3	92%	33	6%	2	8	2%	520	
S02	3	2	804	38	92%	43	5%	18	9	3%	917	
S03	0	5	196	51	79%	26	8%	3	38	13%	319	
S04	1	3	73	25	68%	12	8%	12	24	24%	150	
S05	2	1	37	21	57%	9	8%	10	27	35%	107	
S06	1	1	11	8	33%	4	6%	5	34	61%	64	
S07	2	2	6	23	31%	13	12%	3	57	57%	106	
S08	5	23	29	39	64%	4	3%	10	40	33%	150	
S09	5	20	37	34	75%	1	1%	2	29	24%	128	
S10	5	58	147	97	63%	34	7%	8	142	31%	491	
S11	6	53	161	73	68%	22	5%	11	108	27%	434	
S12	4	46	53	109	53%	35	9%	23	129	38%	399	
S13	109	323	371	42	64%	97	7%	115	254	28%	1311	
total	143	748	2188	563	3642	333	333	222	899	1121	5096	
%serv	3%	15%	43%	11%	71%	7%	7%	4%	18%	22%		

Esses impactos ainda seriam insuficientes não fosse a negociação incluir mais duas tabelas para maio de 2015 e maio de 2016. Na última tabela 90% dos servidores pelo menos teriam mais de 10% acumulado, e os demais teriam entre 5 e 10%, não restando ninguém com zero ou acúmulo inferior a 5%. Teriam acumulado ganhos superiores a 70% cerca de 30% dos servidores, enquanto outros 46% teriam entre 20 e 70%.

As remunerações mensais subiram acima de 2 mil Reais para mais de 65% dos optantes e os demais 35% teriam entre 500 e 2000 Reais, não restando ninguém com zero ou com menos que isso.

Distribuição do número mínimo de servidores em cada referência por faixa de porcentagem de aumento em 2016

Faixas de porcentagem de aumento do subsídio 2016 sobre a remuneração mensal atual												
REF. MÁX	70%	40%	20%	10%	%	5%	%	0,1%	0%	%	total	
	...	69,9%	39,9%	19,9%	serv	9,9%	serv	4,9%	serv	serv		
S01	469	10	41	0	100%	0	0%	0	0	0%	520	
S02	795	52	69	1	100%	0	0%	0	0	0%	917	
S03	153	113	46	7	100%	0	0%	0	0	0%	319	
S04	61	51	32	6	100%	0	0%	0	0	0%	150	
S05	14	47	45	1	100%	0	0%	0	0	0%	107	
S06	3	18	40	3	100%	0	0%	0	0	0%	64	
S07	6	27	68	5	100%	0	0%	0	0	0%	106	
S08	6	33	54	17	73%	40	27%	0	0	0%	150	
S09	6	30	51	12	77%	29	23%	0	0	0%	128	
S10	5	58	199	135	81%	94	19%	0	0	0%	491	
S11	5	54	195	84	78%	96	22%	0	0	0%	434	
S12	4	46	162	172	96%	15	4%	0	0	0%	399	
S13	7	140	656	289	83%	219	17%	0	0	0%	1311	
total	###	679	1658	732	4603	493	493	0	0	0	5096	
%serv	30%	13%	33%	14%	90%	10%	10%	0%	0%	0%		

Distribuição do número mínimo de servidores em cada referência por faixa de aumento nominal em Reais em 2016

Faixas de aumento nominal em Reais do subsídio 2016 sobre a remuneração mensal atual												
REF. MÁX	3000	2000	1000	500	%	250	%	0,1	0	%	total	
	...	2999	1999	999	serv	500	serv	250	serv	serv		
S01	278	197	45	0	100%	0	0%	0	0	0%	520	
S02	671	148	98	0	100%	0	0%	0	0	0%	917	
S03	141	111	67	0	100%	0	0%	0	0	0%	319	
S04	33	79	38	0	100%	0	0%	0	0	0%	150	
S05	14	52	41	0	100%	0	0%	0	0	0%	107	
S06	3	22	39	0	100%	0	0%	0	0	0%	64	
S07	7	39	60	0	100%	0	0%	0	0	0%	106	
S08	13	36	52	49	100%	0	0%	0	0	0%	150	
S09	12	43	42	31	100%	0	0%	0	0	0%	128	
S10	62	120	162	147	100%	0	0%	0	0	0%	491	
S11	59	154	113	108	100%	0	0%	0	0	0%	434	
S12	65	136	198	0	100%	0	0%	0	0	0%	399	
S13	439	370	502	0	100%	0	0%	0	0	0%	1311	
total	1797	1507	1457	335	5096	0	0	0	0	0	5096	
%serv	35%	30%	29%	7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%		

De que outras vantagens o governo está falando?

O governo considera como argumento no processo de negociação, que a nova carreira permitirá que a partir do enquadramento, em 18 meses haverá imediato reenquadramento por progressão ou promoção, uma vez que o tempo de permanência na referência foi reduzido para 18 meses. Sendo exclusivamente por tempo, e sem a data base prevista na carreira atual, na qual os 24 meses devem ser completados em 31 de dezembro do ano anterior.

De fato, a proposta inclui as regras conquistadas nas negociações dos subsídios anteriores. Ou seja, um dia de licença, deixa de custar um ano a mais na contagem do tempo mínimo de permanência na referência como acontece hoje.

Apresentamos os casos reais expostos anteriormente como exemplo, verificando quais as perspectivas de progressão e quinquênio na carreira atual e de progressão na carreira proposta.

AGENTE DE APOIO			
Situação: Efetivo/Ativo			
Tempo de Prefeitura: 34 anos			
Categoria: B10			
Padrão de Vencimento	1.331,07	Subsídio Principal - B10	2.753,19
Adicional 6º quinquênio	452,69	Subsídio Complementar	325,12
Sexta Parte	439,76		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	326,20		
Gratificação de Atividade	528,59		
Total	3.078,31	Total	3.078,31
		Ganho	0%
Perspectiva 7º quinquênio		Perspectiva Promoção B11	2.945,91
		Subsídio Complementar	325,12
Total em 2020	3.182,36	Total em 2021	3.271,03
	3%		6%

NEGOCIAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO E DO NÍVEL MÉDIO

AGENTE DE APOIO
Situação: Efetivo/Ativo
Tempo de Prefeitura: 27 anos
Categoria: B10

Padrão de Vencimento	1.331,07	Subsídio Principal - B10	2.753,19
Gratificação de Função	609,96	Subsídio Complementar	964,86
Adicional 5º quinquênio	367,77		
Sexta Parte	493,10		
Gratificação de Gabinete	121,21		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	266,35		
Gratificação de Atividade	528,59		
Total	3.718,05	Total	3.718,05
		Ganho	0%
Perspectiva 6º quinquênio		Perspectiva Promoção B11	2.945,91
		Subsídio Complementar	964,86
Total em 2022	3.817,12	Total em 2021	3.910,77
	3%		5%

AGPP
Situação: Efetivo/Ativo
Tempo de Prefeitura: 32 anos
Categoria: M12

Padrão de Vencimento	2.000,22	Subsídio Principal - M12	4.232,02
Adicional 6º quinquênio	680,27	Subsídio Complementar	742,23
Sexta Parte	554,10		
Dif. Ação Judicial L. 13.748/04	1.095,54		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.974,25	Total	4.974,25
		Ganho	0%
Perspectiva 7º quinquênio		Perspectiva Progressão M14	4.755,10
Progressão		Subsídio Complementar	742,23
Total em 2022	5.282,28	Total em 2022	5.497,33
	6%		11%

(Esta tabela foi corrigida após a apresentação)

AGPP

Situação: Efetivo/Aposentado

Tempo de Prefeitura: 20 anos

Categoria: M8

Padrão de Vencimento	1.429,95	Subsídio Principal - M8	3.252,44
Gratificação de Função	1.375,43	Subsídio Complementar	1.570,91
Adicional 4º quinquênio	680,27		
Sexta Parte	660,82		
Insalubridade Incorporada	32,76		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.823,35	Total	4.823,35
		Ganho	0%

AST

Situação: Efetivo/Ativo

Tempo de Prefeitura: 31 anos

Categoria: M15

Padrão de Vencimento	2.416,18	Subsídio Principal - M15	5.040,41
Adicional 6º quinquênio	821,74	Subsídio Complementar	
Sexta Parte	647,00		
Gratificação de Atividade	644,12		
Total	4.529,04	Total	5.040,41
		Ganho	11%
Perspectiva 7º quinquênio		Perspectiva Promoção M13	5.342,83
		Subsídio Complementar	-
Total em 2023	4.717,92	Total em 2021	5.342,83
Ganho	4%		18%

No caso dos servidores ativos dos exemplos dados, as projeções confirmam uma perspectiva com percentual maior. Já no caso dos aposentados, não há projeção de aumento no salário, seja na carreira atual ou na proposta, uma vez que não evoluem.

No entanto, vale ressaltar que apesar de importante aprimorar os mecanismos de evolução na carreira, uma negociação de reestruturação deve prever valorização dos salários dos servidores na mudança de carreira, o que não acontece na proposta para a maioria.

Quais os principais problemas da proposta?

Podemos resumir os problemas na proposta do governo da seguinte forma:

- O governo considerou valores teóricos para calcular ganhos também teóricos;
- Mas não considerou os valores teóricos quando reduziu o percentual entre a primeira e a última referência;

NÍVEL BÁSICO

início da carreira	B1	1.132,50	B1	1.600,00
final da carreira	B10	2.504,27	B13	3.277,03
variação	%	121%	%	105%

NÍVEL MÉDIO

início da carreira	M1	1380	M1	2.123,00
final da carreira	M15	4529,04	M18	5.888,33
variação	%	228%	%	177%

- A maioria dos servidores não são afetados de imediato;
- O governo eliminou as duas tabelas previstas inicialmente para 2020 e 2021, impedindo qualquer ganho posterior;
- Foi excluída a maioria dos servidores da possibilidade de incorporar na carreira os 200 e 300 Reais previstos como abono;
- O governo disponibilizou poucos recursos e somente em 2019, e para aplicar apenas nas referências iniciais;
- Não há recomposição de perdas na proposta.

O que a assembleia do dia 2 de outubro decidiu?

A categoria no dia 2 de outubro decidiu que uma contraproposta deve conter os seguintes elementos:

- Após integração na tabela proposta pelo governo, permitir imediato reenquadramento ou a qualquer tempo em uma categoria posterior mediante apresentação de titulação mínima de nível médio para o NB e de nível universitário para o NM, concluída antes ou durante a carreira;
- Aplicação de uma segunda tabela que reajuste os valores da primeira em, no mínimo, 200 Reais para o NB e 300 Reais para o NM, preservando o subsídio complementar obtido na integração.

- Aplicação de uma terceira tabela em 2020 que reajuste os valores da segunda em, no mínimo, 10,29%.
- **Projeção mínima dos valores da contraproposta**
- A aplicação desses elementos em uma contraproposta resulta em três tabelas. A primeira tabela é a mesma proposta pelo governo. Após o enquadramento na primeira tabela deveria haver um reenquadramento em nova referência por apresentação de título.
- A segunda tabela permitiria acrescentar aos valores estabelecidos no enquadramento 200 Reais para o NB e 300 Reais para o NM. Já no terceiro momento, a última tabela reajusta a segunda em 10,29%.

NÍVEL BÁSICO

	1ª tabela	%↓	%→	2ª tabela	%↓	%→	3ª tabela	%↓
B1	1.600,00		13%	1.800,00		24%	1.985,22	
B2	1.680,00	5%	12%	1.880,00	4%	23%	2.073,45	4%
B3	1.764,00	5%	11%	1.964,00	4%	23%	2.166,10	4%
B4	1.852,20	5%	11%	2.052,20	4%	22%	2.263,37	4%
B5	1.944,81	5%	10%	2.144,81	5%	22%	2.365,51	5%
B6	2.100,39	8%	10%	2.300,39	7%	21%	2.537,10	7%
B7	2.247,42	7%	9%	2.447,42	6%	20%	2.699,26	6%
B8	2.404,74	7%	8%	2.604,74	6%	19%	2.872,77	6%
B9	2.573,07	7%	8%	2.773,07	6%	19%	3.058,42	6%
B10	2.753,19	7%	7%	2.953,19	6%	18%	3.257,07	6%
B11	2.945,91	7%	7%	3.145,91	7%	18%	3.469,62	7%
B12	3.181,59	8%	6%	3.381,59	7%	17%	3.729,56	7%
B13	3.277,03	3%	6%	3.477,03	3%	17%	3.834,82	3%

Para o nível básico com os reajustes do valor original em dois momentos diferentes se acumulariam ao final, entre 17 e 24% para todos do NB, além dos eventuais ganhos no primeiro enquadramento feito na primeira tabela ou na apresentação de titulação.

NÍVEL MÉDIO

	1ª tabela	%↓	%→	2ª tabela	%↓	%→	3ª tabela	%↓
M1	2.123,00		14%	2.423,00		26%	2.672,33	
M2	2.292,84	8%	13%	2.592,84	7%	25%	2.859,64	7%
M3	2.430,41	6%	12%	2.730,41	5%	24%	3.011,37	5%
M4	2.576,24	6%	12%	2.876,24	5%	23%	3.172,21	5%
M5	2.730,81	6%	11%	3.030,81	5%	22%	3.342,68	5%
M6	2.894,66	6%	10%	3.194,66	5%	22%	3.523,39	5%
M7	3.068,34	6%	10%	3.368,34	5%	21%	3.714,94	5%
M8	3.252,44	6%	9%	3.552,44	5%	20%	3.917,99	5%
M9	3.447,58	6%	9%	3.747,58	5%	20%	4.133,21	5%
M10	3.654,44	6%	8%	3.954,44	6%	19%	4.361,35	6%
M11	3.992,47	9%	8%	4.292,47	9%	19%	4.734,17	9%
M12	4.232,02	6%	7%	4.532,02	6%	18%	4.998,36	6%
M13	4.485,94	6%	7%	4.785,94	6%	18%	5.278,41	6%
M14	4.755,10	6%	6%	5.055,10	6%	17%	5.575,27	6%
M15	5.040,41	6%	6%	5.340,41	6%	17%	5.889,94	6%
M16	5.342,83	6%	6%	5.642,83	6%	16%	6.223,48	6%
M17	5.716,83	7%	5%	6.016,83	7%	16%	6.635,96	7%
M18	5.888,33	3%	5%	6.188,33	3%	16%	6.825,11	3%

Já para o NM, além de eventuais ganhos no enquadramento e titulação, todos teriam entre 16 e 26% a mais até a aplicação da última tabela.

Debate e decisão da assembleia

Após a apresentação inicial explicando o conceito de subsídio, o modelo de carreira, a proposta do governo, seus problemas e os elementos para a construção de uma contraproposta, foi aberto o microfone e o Datashow para todos que tivessem propostas as expusessem.

Ao final das exposições, o microfone foi aberto para as intervenções. Feito o debate foram colocadas em votação as propostas que se contrapunham e que não eram conciliáveis.

Depois de longo debate e submetidas as propostas à aprovação dos trabalhadores, a assembleia deliberou que as entidades apresentassem ao governo o seguinte posicionamento:

1. A proposta apresentada no modelo de subsídio pela SMG não aponta qualquer ganho imediato para a maioria dos servidores, uma vez que segundo a própria gestão, 58% no Nível Básico e 62% do Nível Médio teriam subsídio complementar por já terem remuneração superior àquela proposta. Também não há qualquer ganho futuro, uma vez que a administração decidiu extinguir as tabelas para 2020 e 2021;

2. Sendo assim, os trabalhadores decidiram que se deve continuar o processo de negociação, tendo em vista a necessidade do governo apontar avanços no orçamento que confirmem a valorização justa que o governo propaga reconhecer ser devida.

3. Mas, para tanto, o governo deve garantir que imediatamente os trabalhadores do nível básico e do nível médio, aposentados e ativos, efetivos e admitidos ou contratados, tenham em suas remunerações, o incremento de 300 Reais, para que a negociação tenha fôlego, dado a perda acumulada em 39,27% até julho, segundo a gestão;

4. Uma vez que o governo volte a se comprometer com a necessidade de medidas emergenciais, mas dessa vez para todos, a negociação deve prosseguir refletindo valorizações a curto prazo a todos os servidores e uma carreira que seja atrativa para os próximos anos;

5. A assembleia também deliberou incluir no processo de negociação o pleito de extensão do vale alimentação para quem ganha até dez salários mínimos, e da gratificação de atendimento ao público, para o nível básico, e para todas as autarquias e fundações.





Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública
e Autarquias do Município de São Paulo

Rua da Quitanda, 101
CEP: 01012-010 - Centro - São Paulo
Telefone: 11 2129-2999
Email: imprensa@sindsep-sp.org.br

www.sindsep-sp.org.br

 facebook.com/sindsep

 11.97025-5497