

PARECER TÉCNICO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS SOBRE AS  
DEMANDAS APRESENTADAS PELAS ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO DOS  
SERVIDORES PÚBLICOS A PARTIR DAS ATIVIDADES DO GRUPO DE  
TRABALHO INTERSECRETARIAL DE REESTRUTURAÇÃO DO QUADRO DE  
PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO

Parecer técnico apresentado em face  
às propostas apresentadas pelas  
entidades de representação dos  
servidores e contidas no Relatório  
Final de conclusão das atividades do  
Grupo de Trabalho instituído pela  
PORTARIA Nº 146/2016 – SMG

São Paulo, maio de 2018

## 1. PROPOSTA: FIM DA DATA BASE

**Posição das entidades:** O fim da data base para os eventos de crescimento nas carreiras foi uma demanda presente nas propostas de todas as entidades de representação dos servidores presentes no GTI.

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** As últimas reestruturações de carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo, em geral, seguiram a tendência de tornar os eventos de crescimento de carreira automáticos à medida que os servidores demonstrem o cumprimento de todos os requisitos necessários, sem a existência de uma data base.

**Impactos associados a esta medida:** Além de promover maior homogeneidade em relação à maioria das carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo, a medida mudaria o cenário prático de que caso o servidor tenha algum dia que não conte como tempo de efetivo exercício durante o intervalo daquela categoria, este não está apto a concorrer aos eventos de crescimento no prazo mínimo (hoje de 2 anos). Nestes casos concorrendo a eventos somente no próximo ano, por menor que seja a quantidade de dias sem efetivo exercício. Desta forma, ao permitir que os servidores evoluam sempre no prazo mínimo de dias de efetivo exercício na categoria, isso significará evoluções mais rápidas. Há pressão orçamentária positiva sobre a folha de pagamento. Como seriam eventos que ocorreriam no futuro não há como estimar com precisão os valores do impacto orçamentário.

## 2. PROPOSTA: CARREIRA ESTRUTURADA EM CATEGORIAS DE 18 MESES DE TEMPO MÍNIMO DE EFETIVO EXERCÍCIO, A PARTIR DO FIM DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Posição das entidades:** A mudança de 24 para 18 meses como tempo mínimo de efetivo exercício em cada uma das categorias da carreira foi uma demanda presente nas propostas de todas as entidades de representação dos servidores presentes no GTI.

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** As últimas reestruturações de carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo, em geral, seguiram a tendência de adotar o período de 18 meses como o tempo mínimo de efetivo exercício em cada uma das categorias para efeito de crescimento, respeitado conjuntamente outros requisitos. Neste sentido, as transformações recentes também relacionaram a diminuição do tempo com o aumento no número de categorias, de modo a não engendrar uma precoce falta de opção de crescimento. Este quesito é ainda mais pertinente à medida que as carreiras são construídas para reter e estimular pessoas por um período maior de tempo (perspectiva de eventos futuros de crescimento na carreira), tendo como horizonte as projeções etárias da força de trabalho.

**Impactos associados a esta medida:** Além de promover maior homogeneidade em relação à maioria das carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo, a medida promoveria uma mudança mais rápida de categoria e conseqüente uma política mais ágil de valorização salarial, uma vez que as remunerações nominais poderiam aumentar a cada 18 meses. Do ponto de vista do crescimento nas carreiras, como um tema de desenvolvimento profissional, este maior dinamismo pode ser visto como estímulo para a busca de ações de capacitação também. A pressão orçamentária oriunda desta demanda é variável, uma vez que está relacionada aos valores de referência das categorias (que precisarão ser definidos) e se haverá ou não aumento no número de categorias.



#### 4. PROPOSTA: POSSIBILIDADE DE SALTOS QUANDO DOS EVENTOS DE CRESCIMENTO NAS CARREIRAS MEDIANTE O CUMPRIMENTO DE QUESITOS ADICIONAIS

**Posição das entidades:** Esta demanda constou de algumas propostas e consiste na possibilidade de promover saltos entre categorias caso os servidores tenham cumprido quesitos adicionais, destacadamente a conclusão de curso superior, que não se configura como requisito do cargo.

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** As últimas reestruturações de carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo, em geral, não disciplinaram nenhuma hipótese para que com a apresentação de títulos os servidores fossem automaticamente progredidos ou promovidos na carreira. Embora não seja uma prática incomum em Administrações Públicas de outras municipalidades e Estados, a distinção financeira de servidores que tenham quesitos de escolaridade superiores aos exigidos para a sua carreira (como curso superior, pós-graduação *lato sensu* e pós-graduação *strictu-sensu*) é, em geral, mais aplicada às carreiras que atuam na área educacional ou com forte interface acadêmica ou de pesquisa.

**Impactos associados a esta medida:** Esta demanda representaria estímulo para que os servidores busquem qualificação através de cursos regulares de educação superior, estimulando o aumento da escolaridade entre os membros das carreiras e conseqüentemente seu nível de conhecimento e formação.

Na eventualidade do reconhecimento de curso superior visando algum tipo de evolução funcional, não seria possível a mudança das atribuições do cargo (enquadramento legal sobre transposição de cargos). Desta forma poderia ter efeito duplo: no curto prazo há estímulo positivo à motivação do servidor, por outro lado, há no longo prazo, estímulo negativo, uma vez que o servidor perderia incentivo para buscar outro concurso, de nível superior e poderá sentir-se desestimulado, já que não passará a executar atividades compatíveis com sua formação de nível superior.

Haveria certa pressão orçamentária associada à introdução desta sistemática, também de valores imprecisos, já que estão associados à capacidade dos servidores em buscarem os cursos superiores. Entretanto se considerado que os dados de escolaridade dos servidores ativos (abril/2018) há cerca de 57,5% de servidores no Quadro de Pessoal de

Nível Médio com ensino superior, estes teriam em potencial, enquadramentos majorados e aumentos de remuneração.

## 5. PROPOSTA: EXTINÇÃO DOS SEGMENTOS PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE DE GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**Posição das entidades:** Esta demanda foi apresentada unanimemente pelas entidades e consiste na supressão de todos os segmentos da carreira de Assistente de Gestão de Políticas Públicas, mantendo apenas os segmentos da carreira de Assistente de Suporte Técnico, no qual os segmentos estão relacionados à área de formação de seu curso técnico. Hoje os segmentos da carreira de AGPP são cinco: sócio-educativo, gestão administrativa, atendimento, políticas públicas e gestão urbana.

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** O movimento de criação de quadros largos, de forma a aglutinar carreiras muito específicas é um movimento crescente na Administração Pública do município de São Paulo desde a década de 80. Este movimento é ainda mais marcante nas profissões e carreiras de nível médio, a cada reestruturação de carreiras o número de segmentos e funções específicas diminui, dando lugar a funções mais abrangentes e que permitem o desenvolvimento de trabalho diversificado. Portanto a demanda, aqui analisada, vai ao encontro desta tendência bastante consolidada no serviço público municipal e em todo o serviço público brasileiro.

**Impactos associados a esta medida:** A extinção dos segmentos para a carreira de AGPP é viável à medida em que hoje a grande maioria dos membros ativos da carreira já se encontra no mesmo segmento: gestão administrativa (98%), que é o segmento mais abrangente e flexível. Do ponto de vista dos impactos à gestão de pessoas, tal mudança coibirá eventuais desvios de função e estimulará que os servidores tenham uma gama maior de oportunidades de trabalho à sua disposição. Além disso, essa mudança também estimularia ações de mobilidade e experimentação de funções diversificadas ao longo da trajetória funcional do servidor. Do ponto de vista financeiro, a medida não ocasionaria custos e ainda poderá permitir economicidade, permitindo melhor aproveitamento dos talentos. Um ponto de alerta em relação a esta medida é para a jornada de trabalho dos servidores, uma vez que há segmentos com jornada de 30 horas semanais, diferenciando-se dos de 40 horas semanais.

## 6. PROPOSTA: REAFIRMAÇÃO DA DEMANDA DE UMA POLÍTICA DE MOBILIDADE PARA O QUADRO DE PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO

**Posição das entidades:** Esta demanda foi reapresentada pelas entidades, como forma de ressaltar e reafirmar os trabalhos do GT finalizado no início de 2017 (Portaria 146/2016 – SMG).

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** A criação de uma política de mobilidade entre as secretarias não é algo pertinente somente às carreiras de nível médio, mas à maioria das carreiras do serviço público municipal. Entretanto é destacado que as carreiras de nível médio tem características que ressaltam ainda mais a aplicabilidade de uma política de mobilidade: quantitativo muito significativo na PMSP, alocação em todas as secretarias e prefeituras regionais, exercício de funções bastante diversificadas, formação e experiência bastante heterogêneas entre seus membros e organização em um quadro largo. Já existem experiências bem consolidadas e exitosas de remoção interna (dentro da mesma secretaria) para as carreiras do Quadro da Educação e do Quadro da Saúde. Restando, pois, a criação de uma política sistemática de mobilidade entre as secretarias, com a presença de regras que propiciem as movimentações e a utilização de ferramentas que deem transparência, dinamismo e eficácia a estas movimentações.

**Impactos associados a esta medida:** Como já salientado no relatório final do GT de mobilidade, a criação de uma política de mobilidade pode gerar diversos impactos positivos para a Administração e para os servidores, sendo uma demanda antiga das entidades, principalmente para as carreiras de nível médio. Neste sentido, esta demanda vem ao encontro de ações em curso para a construção de banco de talentos e oportunidades para os servidores municipais. Estas ações estão em andamento e tem alto potencial para engendrar uma nova política de mobilidade de servidores. Esta demanda não possui custos e tem alto potencial de aumentar a eficiência e a motivação dos servidores.

## 7. PROPOSTA: NÃO LIMITAÇÃO DO CRESCIMENTO NA CARREIRA PARA OS ADMITIDOS

**Posição das entidades:** Esta demanda foi apresentada pelas entidades e consiste em que os servidores admitidos passem a poder evoluir na carreira da mesma forma que os servidores efetivos, sem travas e limitações de categorias.

**Ponderação da demanda face às outras carreiras:** As últimas reestruturações de carreiras no âmbito da Administração Direta do município de São Paulo tratam de forma apartadas as evolução dos servidores admitidos e as dos servidores efetivos. Há nas carreiras limitações para a evolução dos servidores admitidos. Estas limitações estão presentes também nas carreiras do serviço público de outros Municípios, Estados e da União.

**Impactos associados a esta medida:** Além dos eventuais questionamentos jurídicos que esta demanda poderia suscitar, ela provocaria uma série de demandas judiciais de servidores admitidos de todas as carreiras do serviço público municipal. Esta medida também teria pressão orçamentária ao modificar o enquadramento e a evolução funcional destes servidores.

8. PROPOSTAS DE TABELA SALARIAL E SUAS PROJEÇÕES DE IMPACTO  
FINANCEIRO

## AMAASP

- Mudança da nomenclatura da carreira: Assistente Administrativo de Gestão – AAG
- 20 referências – AAG1 a AAG20
- 1,5 ano entre referências (com exceção do estágio probatório – 3 anos)
- 3 níveis
  - N-I: AAG1 a AAG7
  - N-II: AAG8 a AAG14
  - N-III: AAG15 a AAG20
- Alcança a última referência (AAG20) com 30 anos de carreira
- Integração por tempo de carreira
- Nova tabela de cargos em comissão
- Reajuste em 3 etapas (2018, 2019 e 2020)

**Tabela salarial**

Ref	Qtde. Serv. 2018	PROPOSTA				
		2018	2019	2020	Degraus 2020	2020/2018
M1	24	3.663,80	4.103,45	4.595,86		25%
M2	38	3.846,99	4.308,62	4.825,65	5,0%	25%
M3	98	4.039,34	4.524,05	5.066,93	5,0%	25%
M4	193	4.241,30	4.750,25	5.320,27	5,0%	25%
M5	831	4.453,37	4.987,76	5.586,28	5,0%	25%
M6	125	4.676,04	5.237,16	5.865,61	5,0%	25%
M7	149	4.909,84	5.499,01	6.158,89	5,0%	25%
M8	171	5.400,82	6.048,91	6.774,77	10,0%	25%
M9	601	5.670,86	6.351,36	7.113,51	5,0%	25%
M10	920	5.954,41	6.668,93	7.469,19	5,0%	25%
M11	244	6.252,13	7.002,38	7.842,65	5,0%	25%
M12	272	6.564,73	7.352,49	8.234,77	5,0%	25%
M13	436	6.892,97	7.720,11	8.646,51	5,0%	25%
M14	543	7.237,62	8.106,12	9.078,84	5,0%	25%
M15	588	8.323,26	9.322,04	10.440,67	15,0%	25%
M16	885	8.739,43	9.788,15	10.962,71	5,0%	25%
M17	2328	9.176,40	10.277,55	11.510,84	5,0%	25%
M18	1154	9.635,22	10.791,43	12.086,38	5,0%	25%
M19	779	10.116,98	11.331,00	12.690,70	5,0%	25%
M20	2221	10.622,83	11.897,55	13.325,24	5,0%	25%

## FOLHA ATUAL

### Folha 2018 sem Reajuste

<b>Total At + In</b>	<b>677.167.841,01</b>
----------------------	-----------------------

## IMPACTOS COM A PROPOSTA

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018 a 2020</b>
<b>Impacto anual</b>	640.211.265,26	404.262.142,13	230.166.982,62	<b>1.274.640.390,01</b>
<b>Impacto acumulado</b>	+640.211.265,26	+1.044.473.407,39	+1.274.640.390,01	<b>+2.959.325.062,66</b>
<b>Cresc. Anual Folha</b>	<b>95%</b>	<b>31%</b>	<b>13%</b>	<b>188%</b>

		<b>SUBSÍDIO COMPLEMENTAR</b>				<b>Reajuste médio</b>			
Sit.	Qtde. Serv.	<b>SIM</b>		<b>NÃO</b>		<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2020/Atual</b>
Ativo	5.500	8	0,1%	5.492	100%	130%	11%	16%	197%
Inativo	7.100	24	0,3%	7.076	100%	195%	11%	11%	265%
<b>Total</b>	<b>12.600</b>	<b>32</b>	<b>0,3%</b>	<b>12.568</b>	<b>100%</b>	<b>167%</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>	<b>235%</b>

## PRESSUPOSTOS ADOTADOS:

- Considerando se fosse SUBSÍDIO
- Integração em mai/18
- Contagem de tempo na carreira até 30/04/18
- Primeira progressão/promoção em jan/2020
- Servidores não optantes do PCCS-NS também têm o tempo contado até 30/04/18 para fins de integração

## SINDSEP

- Manutenção da nomenclatura da carreira
- 17 referências – M1 a M17
- 1,5 ano entre referências (com exceção do estágio probatório – 3 anos)
- 3 níveis
  - N-I: M1 a M10
  - N-II: M11 a M15
  - N-III: M16 a M17
- Alcança a última referência (M17) com 25,5 anos de carreira
- Integração por tempo de carreira
- Servidores com graduação dão 4 saltos de referência, a partir da ref. M6 (no subcenário considerando o diploma)
- Reajuste em uma etapa - 2018

**Tabela salarial**

PROPOSTA						
Ref	Qtde. Serv. 2018	2018	2019	2020	Degraus 2020	2020/2018
M1	24	3.540,00	3.540,00	3.540,00		0%
M2	38	3.770,10	3.770,10	3.770,10	6,5%	0%
M3	98	4.015,16	4.015,16	4.015,16	6,5%	0%
M4	193	4.276,14	4.276,14	4.276,14	6,5%	0%
M5	831	4.554,09	4.554,09	4.554,09	6,5%	0%
M6	125	4.850,11	4.850,11	4.850,11	6,5%	0%
M7	149	5.165,36	5.165,36	5.165,36	6,5%	0%
M8	171	5.501,11	5.501,11	5.501,11	6,5%	0%
M9	601	5.858,68	5.858,68	5.858,68	6,5%	0%
M10	920	6.239,50	6.239,50	6.239,50	6,5%	0%
M11	244	7.225,35	7.225,35	7.225,35	15,8%	0%
M12	272	7.695,00	7.695,00	7.695,00	6,5%	0%
M13	436	8.195,18	8.195,18	8.195,18	6,5%	0%
M14	543	8.727,86	8.727,86	8.727,86	6,5%	0%
M15	588	9.295,17	9.295,17	9.295,17	6,5%	0%
M16	885	9.899,36	9.899,36	9.899,36	6,5%	0%
M17	6482	10.542,82	10.542,82	10.542,82	6,5%	0%

## FOLHA ATUAL

Folha 2018 sem Reajuste	
Total At + In	677.167.841,01

## IMPACTOS COM A PROPOSTA – SUBCENÁRIO CONSIDERANDO DIPLOMA DE GRADUAÇÃO

	2018	2019	2020	2018 a 2020
Impacto anual	807.715.597,69	354.217.846,04	13.922.134,16	1.175.855.577,89
Impacto acumulado	+807.715.597,69	+1.161.933.443,73	+1.175.855.577,89	+3.145.504.619,30
Cresc. Anual Folha	119%	24%	1%	174%

Sit.	Qtde. Serv.	SUBSÍDIO COMPLEMENTAR			Reajuste médio			
		SIM	NÃO		2018	2019	2020	2020/Atual
Ativo	5.500	7 0,1%	5.493 100%		163%	0%	2%	169%
Inativo	7.100	21 0,3%	7.079 100%		252%	0%	0%	252%
<b>Total</b>	<b>12.600</b>	<b>28 0,2%</b>	<b>12.572 100%</b>		<b>213%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>216%</b>

## PRESSUPOSTOS ADOTADOS:

- Considerando se fosse SUBSÍDIO
- Integração em mai/18
- Contagem de tempo na carreira até 30/04/18
- Primeira progressão/promoção em jan/2020
- Servidores não optantes do PCCS-NS também têm o tempo contado até 30/04/18 para fins de integração
- A partir da referência M6, cada servidor é integrado numa referência 4 categorias acima. Ou seja, pressuposto de que TODOS os servidores, a partir da referência M6, possuem diploma de graduação. A integração, portanto, fica da seguinte maneira:
  - M6 -> M10;
  - M7 -> M11;
  - ...
  - M13 -> M17;
  - M17 -> M17.

## IMPACTOS COM A PROPOSTA SUBCENÁRIO NÃO CONSIDERANDO DIPLOMA DE GRADUAÇÃO

	2018	2019	2020	2018 a 2020
<b>Impacto anual</b>	723.794.146,80	317.336.084,23	18.885.492,95	<b>1.060.015.723,98</b>
<b>Impacto acumulado</b>	+723.794.146,80	+1.041.130.231,03	+1.060.015.723,98	<b>+2.824.940.101,81</b>
<b>Cresc. Anual Folha</b>	<b>107%</b>	<b>23%</b>	<b>1%</b>	<b>157%</b>

Sit.	Qtde. Serv.	SUBSÍDIO COMPLEMENTAR				Reajuste médio			
		SIM		NÃO		2018	2019	2020	2020/Atual
Ativo	5.500	7	0,1%	5.493	99,9%	145%	0%	3%	153%
Inativo	7.100	23	0,3%	7.077	99,7%	218%	0%	0%	218%
<b>Total</b>	<b>12.600</b>	<b>30</b>	<b>0,2%</b>	<b>12.570</b>	<b>99,8%</b>	<b>186%</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>189%</b>

### PRESSUPOSTOS ADOTADOS:

- Considerando se fosse SUBSÍDIO
- Integração em mai/18
- Contagem de tempo na carreira até 30/04/18
- Primeira progressão/promoção em jan/2020
- Servidores não optantes do PCCS-NS também têm o tempo contado até 30/04/18 para fins de integração

## **FASP e APROFEM**

- Manutenção da nomenclatura da carreira
- 15 referências – M1 a M15
- 1,5 ano entre referências (com exceção do estágio probatório – 3 anos)
- 3 níveis
  - N-I: M1 a M6
  - N-II: M7 a M11
  - N-III: M12 a M15
- Alcança a última referência (M17) com 22,5 anos de carreira
- Integração por tempo de carreira
- Reajuste em 3 etapas (2018, 2019 e 2020)

<b>Tabela salarial</b>						
<b>PROPOSTA</b>						
<b>Ref</b>	<b>Qtde. Serv. 2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Degraus 2020</b>	<b>2020/2018</b>
<b>M1</b>	24	3.118,89	3.371,83	3.611,23		16%
<b>M2</b>	38	3.516,16	3.801,32	4.071,21	12,7%	16%
<b>M3</b>	98	3.801,55	4.109,85	4.401,65	8,1%	16%
<b>M4</b>	193	4.095,48	4.427,62	4.741,98	7,7%	16%
<b>M5</b>	831	4.397,47	4.754,10	5.091,64	7,4%	16%
<b>M6</b>	125	4.710,06	5.092,04	5.453,58	7,1%	16%
<b>M7</b>	149	5.152,66	5.570,54	5.966,05	9,4%	16%
<b>M8</b>	171	5.460,45	5.903,29	6.322,42	6,0%	16%
<b>M9</b>	601	5.776,47	6.244,94	6.688,33	5,8%	16%
<b>M10</b>	920	6.101,14	6.595,94	7.064,25	5,6%	16%
<b>M11</b>	244	6.434,90	6.956,77	7.450,70	5,5%	16%
<b>M12</b>	272	6.977,49	7.543,36	8.078,94	8,4%	16%
<b>M13</b>	436	7.318,78	7.912,33	8.474,10	4,9%	16%
<b>M14</b>	543	7.669,00	8.290,95	8.879,61	4,8%	16%
<b>M15</b>	7955	8.028,53	8.679,64	9.295,89	4,7%	16%

## FOLHA ATUAL

### Folha 2018 sem Reajuste

<b>Total At + In</b>	<b>677.167.841,01</b>
----------------------	-----------------------

## IMPACTOS COM A PROPOSTA

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2018 a 2020</b>
<b>Impacto anual</b>	515.106.826,00	299.339.245,14	112.905.408,25	<b>927.351.479,40</b>
<b>Impacto acumulado</b>	+515.106.826,00	+814.446.071,14	+927.351.479,40	<b>+2.256.904.376,54</b>
<b>Cresc. Anual Folha</b>	<b>76%</b>	<b>25%</b>	<b>8%</b>	<b>137%</b>

Sit.	Qtde. Serv.	SUBSÍDIO COMPLEMENTAR				Reajuste médio			
		SIM		NÃO		2018	2019	2020	2020/Atual
Ativo	5.500	35	0,6%	5.465	99,4%	104%	8%	9%	140%
Inativo	7.100	27	0,4%	7.073	99,6%	169%	7%	6%	208%
<b>Total</b>	<b>12.600</b>	<b>62</b>	<b>0,5%</b>	<b>12.538</b>	<b>99,5%</b>	<b>141%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>178%</b>

## PRESSUPOSTOS ADOTADOS:

- Considerando se fosse SUBSÍDIO
- Integração em mai/18
- Contagem de tempo na carreira até 31/12/2017
- Primeira progressão/promoção em jan/2020
- Servidores não optantes do PCCS-NS também têm o tempo contado até 31/12/18 para fins de integração