



EDITORIAL

PREFEITO NUNES OFERECE MIGALHAS COM UMA MÃO E CONFISCA SALÁRIOS E DIREITOS COM OUTRA

Pacote do Sampaprev 2 (PLO 07) é confisco dos salários e aposentadorias e retirada de direitos em Projetos de Lei que atendem algumas partes das reivindicações da categoria.

O Sindsep analisou detalhadamente os projetos de lei 650, 651, 652 e 653 (que se tornou Projeto de Lei Orgânica - PLO 7/21 e requer 37 votos para aprovação), enviados pelo prefeito Ricardo Nunes (MDB), na última quinta-feira (23), à Câmara Municipal de São Paulo.

As quatro propostas estão relacionadas, no fundamental, a enfraquecer o Serviço Público e atacar servidores públicos municipais. Um verdadeiro pacote de maldades, com a retomada da reforma da previdência – que barramos em 2018, mas é resuscitada por Nunes com nova roupagem –, atacando os aposentados que ganham menos de R\$ 6.433,00. Caso os projetos sejam aprovados, seria cobrado dos servidores aposentados 14% do Iprem. O que, na prática, significa redução salarial.

No pacote está prevista a aplicação da Emenda Constitucional nº 103 da Reforma da Previdência, que aumenta a idade para se aposentar, 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, e a criação da tal segregação de massas, que já havia sido derrotada três anos atrás, na luta contra o Sampaprev.

O pacote inclui também a re-



estruturação dos níveis Médio e Básico, por meio do PL 650. É a mesma proposta que se arrasta desde 2019 e, portanto, segue excluindo muitos servidores sem direito a qualquer reajuste, além de criar o subsídio que incorpora as gratificações. Embora alguns avanços, a proposta deixa muita gente de fora.

Por meio do PL 651, o prefeito Ricardo Nunes (MDB) promove ajustes nos quantitativos e na distribuição dos cargos em comissão existentes, elimina a maioria dos DA 2 E DAI 5, já alinhado à Reforma Administrativa (PEC 32) do governo Bolsonaro. Ao propor a reestruturação dos cargos comissionados, com a extinção de vários, ele cria novas referências e valores, aumentando despesas.

No PL 652, o governo propõe uma série de modificações nas gratificações, reajustes abaixo da inflação para o vale-refeição e vale-alimentação, além da criação de faixas para pagamento. Mexe nas férias e no estatuto, além de reduzir os abonos de falta de 10 para 6, ao ano, e com compensação.

O PLO 07 estabelece regras

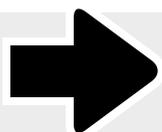
do Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo, de acordo com a Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019, que entre outras medidas prevê aumento de idade para aposentadoria, redução de pensão e cobrança de IPREM dos aposentados que ganham até R\$ 6.433,00. Ou seja, redução de salários. Não há também previsão de reajuste, a não ser via reestruturação dos níveis Básico e Médio, porque para os demais níveis o governo não propõe nada.

O governo mantém a política de arrocho salarial para as categorias, não mexe nos 0,01%, não aponta nada para o orçamento de 2022, exigimos a reposição salarial.

Nesse projeto, o governo também ressuscitou a “segregação de massas”, derrotada em 2018. Ele pretende fazer um novo fundo (FUNFIN) para quem ingressou no serviço público até dezembro de 2018, separando dos novos. Prepara a quebra do IPREM para, no futuro próximo, “adequar” novamente as alíquotas.

Portanto, servidores e servidoras, teremos muita luta pela frente!

Venha conosco para defender seus direitos!



Leia nas próximas páginas a análise do Sindsep sobre o Pacote de Maldades: PL 650/21, PL 651/21, PL 652/21 e PLO 07/21 (ex PL 653/21)

SUMÁRIO :

Pág.02

Proposta de Emenda a
Lei Orgânica - PLO 07/21 |
Sampaprev 2: uma nova
tragédia em dois atos

CONFISCO DOS APOSENTADOS E IMPLOÇÃO DO FUTURO DE NOSSAS APOSENTADORIAS

Pág.06

Projeto de Lei - PL 650/21 |

Uma análise preliminar da proposta de reestruturação do Nível Básico (Agentes de Apoio) e do Nível Médio (AGPPs e ASTs)

Pág.12

Projeto de Lei - PL 651/21 |

Mudanças nos cargos de provimento em comissão: redução de referências e extinção de cargos necessários nas autarquias municipais da cidade

Pág.14

Projeto de Lei - PL 652/21 |

Os impactos, perdas e perigos do Pacotão de Maldades do prefeito Ricardo Nunes (MDB)



PLO 07/21

Sampaprev 2: uma tragédia em dois atos CONFISCO DOS APOSENTADOS E IMPLOÇÃO DO FUTURO DE NOSSAS APOSENTADORIAS

Ricardo Nunes estreia seu Pacotão de Maldades contra o funcionalismo com Proposta de Emenda na Lei Orgânica 07/21 (ex-PL 653/21) que confisca aposentadorias, pensões e abre caminho para bancos garfarem a Previdência Municipal

A nova proposta de reforma da previdência de Ricardo Nunes já apelidada de Sampaprev 2, vem embrulhada num Pacotão de Maldades de quatro Projetos de Lei cobertos com algumas cerejas.

Em continuidade aos estragos deixados pelo seu falecido antecessor, a Proposta de Emenda a Lei Orgânica (PLO), do atual Prefeito vem atacar agora os aposentados, especialmente os com menores salários. Os aposentados passam a ser confiscados, garfados após anos de

trabalho e contribuição. Esse é a tragédia de impacto imediato.

A outra tragédia trazida pelo PLO 07/21 (ex-PL 653/21), para catástrofes a médio e longo prazo é a reedição da proposta de “segregação de massas”, que o então prefeito João Doria tentou implantar no Sampaprev 1, mas sem conseguir aprovar diante de 100 mil servidores na porta da Câmara.

Seguindo a narrativa de Bolsonaro e Guedes, para Nunes, servidor também é um inimigo privilegiado.



DESGRAÇA IMEDIATA: CONFISCANDO APOSENTADOS

Hoje, somente os aposentados que ganham acima de R\$ 6.433,57 (teto do INSS) pagam 14% de alíquota sobre a parte que ultrapassar esse valor.

Com a proposta de Nunes, enquanto houver déficit, todos os aposentados que ganham mais de um salário-mínimo pagam 14% sobre o que passar de R\$ 1.100,00. Ou seja, quem já pagava, vai pagar ainda mais. Quem não era descontado, com aposentadorias entre 1 e 6 salários-mínimos vai passar a pagar.

A grande maioria desses aposentados com salários mais baixos são os do Nível Básico (Agentes de Apoio) e do Nível Médio (AGPPs e ASTs). Com último reajuste em maio de 2013, acumulam 57% de perdas salariais (IPC-FIPE). Além do confisco dos aposentados, a cereja de Nunes é uma reestruturação para o NB e para o NM no PL 650/21, que propõe para metade dos aposentados repor as perdas dos últimos 12 meses (cerca de 10,5%) somente em 2024.

O que o governo vai dar com uma mão (reestruturação), vai tirar com a outra (Sampaprev 2). Isso mesmo, vão tirar dinheiro do bolso dos aposentados que já perderam mais da metade do valor de suas aposentadorias pela inflação desde 2013.

DESGRAÇAS A MÉDIO E LONGO PRAZO: NOVOS CONFISCOS À VISTA

E segue a inflação comendo a renda não só dos aposentados, mas dos ativos também. O



Foto: Pedro Canfora/Sindsep

Aposentados exigem a extensão dos benefícios dados aos servidores da ativa, seus salários estão muito defasados.

dinheiro tá curto: conta de luz sobe, preço do gás aumenta, conta do supermercado é um assalto e o posto de gasolina vende artigo de luxo. Arrocho salarial é uma constante. E ao mesmo tempo funcionalismo público está sem qualquer proposta que passe de 0,01% nos últimos 20 anos. O governo não tem nenhuma proposta para os segmentos da educação, saúde, carreiras do nível universitário e outros setores.

Se pouca desgraça é bobagem, já dissemos que Ricardo Nunes tem planos a médio e longo prazo para nós. O regime de segregação de massas que barramos em 2018, volta a atacar nas mãos do Prefeito sem voto, o mesmo que foi escondido na campanha por conta de escândalos com creches conveniadas.

A segregação de massas separa a previdência em dois caixas diferentes. No novo PLO, os atuais servidores ativos e aposentados nascidos após 1953, que ingressaram antes de 27.12.2018 e que não optaram ou optarem

por previdência complementar (Sampaprev) ficam em um caixa chamado FUNFIN com as mesmas regras atuais. Já os demais servidores que não se encaixam em qualquer desses critérios e todos os servidores que ingressarem nos concursos vigentes e futuros segregados no caixa FUNPREV.

UM MODELO QUE JÁ DEU ERRADO E PREJUDICOU SERVIDORES E AS CONTAS PÚBLICAS

A proposta foi retirada do Sampaprev 1 porque até a base do governo na época torcia o nariz para essa ideia errada. Como o Sindsep expôs na época, sete Estados voltaram atrás nesse regime entre 2012 e 2017 e outro três mudaram as leis desde 2015, transferindo seus servidores antigos para o novo sistema, porque ele aumentava os gastos públicos, prejudicando as contas públicas.

No modelo proposto por Nu-

O CHILE É AQUI?

O povo chileno levou 30 anos para enfrentar nas ruas, sob repressão policial, a lógica neoliberal que sangrou o povo para sustentar sua elite. Conquistaram uma assembleia constituinte para mudar a lógica imposta na ditadura chilena. Esperamos que o povo brasileiro dê um basta já.

A nós trabalhadores e trabalhadoras do Serviço Público não

nos resta outra coisa a não ser enfrentar essas associações mafiosas entre o sistema privado e o poder público, que extorquem o dinheiro do trabalhador para concentrar riquezas e reproduzir os verdadeiros privilégios.

Enquanto estamos em Brasília combatendo a Reforma Administrativa (PEC 32) de Bolsonaro, aqui em São Paulo é hora de mobilizar contra o Sampa-

prev 2 de Ricardo Nunes e seu pacote de maldades. Guedes e Bolsonaro não foram enfrentados o suficiente em 2019 e a conta chegou.

Temos que retomar a história que escrevemos em 2018 e 2019, quando fomos mais de cem mil nas ruas. Que o ex-vereador lembre de nossa força. Só a luta pode defender nossos direitos.



CALCULADORA DO SINDSEP

Como fica seu salário com a proposta do Projeto de Lei do governo para a Reestruturação do Nível Básico e do Nível Médio

Qual será o confisco para os APOSENTADOS caso o Pacote do prefeito Ricardo Nunes que cria o Sampaprev 2 seja aprovado na Câmara

Use a calculadora do NB e NM

Tenha seu holerite em mãos para fazer o preenchimento da calculadora.



VERSÃO PARA CELULAR:

www.sindsep-sp.org.br/calculadora-nb-nm-celular



VERSÃO PARA COMPUTADOR:

www.sindsep-sp.org.br/calculadora-nb-nm

SINDSEP®

PL 650/21

UMA ANÁLISE PRELIMINAR DA PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO NÍVEL BÁSICO (AGENTES DE APOIO) E DO NÍVEL MÉDIO (AGPPS E ASTS)

Governo modifica proposta, mas ainda ganhos não repõe perdas salariais acumuladas pela inflação. Com reestruturação, trabalhadores não recuperam seus salários

A proposta apresentada pelo prefeito Ricardo Nunes aumenta as tabelas de 2022 do Nível Básico (NB) em 11,1% em relação à última proposta de agosto.

Para o Nível Médio a propos-

ta aumenta as tabelas de 2022 em 9,3% em relação à última proposta de agosto.

Outra modificação no Projeto de Lei 650/21, mudam os reajustes de 2022 para 2023 e de 2023 para 2024 para o Nível

Básico passam a ser não mais de 3,5% e sim de 5,0%.

Os reajustes de 2022 para 2023 e de 2023 para 2024 para o Nível Médio passam a ser não mais de 3,5% e sim de 5,3%.



Foto: Letícia Kutzke/Sindsep

Em 2019, Agentes de Apoio, AGPPs ASTs fizeram importante greve por reestruturação com valorização.

MUDANÇA NAS NOMENCLATURAS DO NB E NM

Na proposta apresentada por Ricardo Nunes há uma mudança nos nomes dos cargos presentes nas carreiras.

Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico - QMB	
AGPP	Assistente Administrativo de Gestão
AST	Assistente Técnico de Gestão
Agente de Apoio	Assistente de Suporte Operacional

Os níveis da carreira passam a ser:

Níveis	QM	QB
Nível I	10 (dez) Categorias	5 (cinco) Categorias
Nível II	6 (seis) Categorias	6 (seis) Categorias
Nível III	2 (duas) Categorias	2 (duas) Categorias

A QUESTÃO DA PROGRESSÃO DE 18 MESES

Promoção - As regras relativas às promoções não estão na lei e somente serão regulamentadas posteriormente por decreto - porém, a lei proíbe o uso de títulos, certificados de cursos e atividades utilizados nas carreiras atuais.

As novas tabelas para os cargos comissionados apresentam valores bem acima dos salários dos servidores municipais de nível básico, médio e universitário. Veja abaixo.

CARGO	CRITÉRIO	INTEGRAÇÃO na categoria em que se encontrava em 31.12.2021	ENQUADRAMENTO na categoria imediatamente superior
AGPP, AST	formação de curso superior concluído até 31/12/2021 não utilizada na carreira atual	01/01/2022	01/02/2022
Agente de Apoio	formação de nível médio ou curso superior concluído até 31/12/2021 não utilizada na carreira atual	01/01/2022	01/02/2022
AGPP e AST	Estar na Referência M15, no mínimo, 24 meses completos até 31/12/2021, desde que não tenham sido enquadrados pela formação de curso superior	01/01/2022	01/02/2022
Agente de Apoio	Estar na Referência B10, no mínimo, 24 meses completos até 31/12/2021, desde que não tenham sido enquadrados pela formação de nível médio ou curso superior	01/01/2022	01/02/2022
AGPP, AST e Agente de Apoio	Adquirirem o direito à progressão funcional pelas regras atuais no mês de janeiro de 2022 e que não tenham sido enquadrados pela formação de nível médio ou curso superior ou pela permanência nas categorias B10 ou M15 por 24 meses	01.01.2022	01.02.2022

UTILIZAÇÃO DO TEMPO NA CARREIRA ATUAL PARA PROGRESSÕES NA NOVA CARREIRA

Com o projeto enviado à Câmara, o tempo de efetivo exercício na categoria atual acumulado até 31.12.2021 será considerado para fins de progressão funcional e promoção na nova carreira, a partir de 1º de fevereiro de

2022, contanto que não tenham sido enquadrados pela formação de nível médio ou curso superior, pela permanência nas categorias B10 ou M15 por 24 meses ou por terem adquirido o direito à progressão funcional pelas re-

gras atuais no mês de janeiro de 2022.

O projeto de lei estabelece que essas regras só podem ser utilizadas por quem optar no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da vigência da lei.



SERVIDORES ADMITIDOS TERÃO TABELA PRÓPRIA

Os servidores admitidos estáveis e não estáveis serão integrados em tabela própria equivalente aos valores dos ativos no QB5 e no QM5.

CARGO	CRITÉRIO	INTEGRAÇÃO na categoria imediatamente superior
AGPP, AST	Ter formação de curso superior na véspera da aposentadoria não utilizada na carreira atual	01.01.2022
Agente de Apoio	Ter formação de nível médio ou curso superior na véspera da aposentadoria não utilizada na carreira atual	01.01.2022
AGPP e AST	Ter completado na Referência M15, no mínimo, 24 meses antes de aposentadoria ocorrida até 31.12.21, desde que não tenham sido integrados em referência superior pela formação de curso superior	01.01.2022
Agente de Apoio	Ter completado na Referência B10, no mínimo, antes de aposentadoria ocorrida até 31.12.21, desde que não tenham sido integrados em referência superior pela formação de curso superior	01.01.2022

EXTINÇÃO DE CARGOS: MENOS SERVIDORES E MAIS TRABALHO

Um dos grandes problemas do Projeto de Lei é que ele busca encerrar a existência da categoria empurrando serviços para terceirização e outras formas precárias (como estágios e residências jurídi-

cas/administrativas).

O projeto estabelece a extinção dos cargos dos servidores que se aposentarem. E entre os Agentes de Apoio, em caso de vacância, os cargos também serão extintos.

A tendência é a piora significativa das condições de trabalho dos servidores, com o aumento da sobrecarga e a piora no exercício de suas atividades.



TABELA SALARIAL DO QUADRO MÉDIO: ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E DE GESTÃO E ASSISTENTE TÉCNICO DE GESTÃO (novos nomes para AGPPs e ASTs)

Tabela "A" – Subsídio para a Jornada semanal de 40 horas de trabalho – J40

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QM 1	R\$ 2.391,63	R\$ 2.517,50	R\$ 2.650,00
QM 2	R\$ 2.582,96	R\$ 2.718,90	R\$ 2.862,00
QM 3	R\$ 2.725,02	R\$ 2.868,44	R\$ 3.019,41
QM 4	R\$ 2.874,89	R\$ 3.026,20	R\$ 3.185,48
QM 5	R\$ 3.033,01	R\$ 3.192,64	R\$ 3.360,68
QM 6	R\$ 3.199,83	R\$ 3.368,24	R\$ 3.545,52
QM 7	R\$ 3.375,82	R\$ 3.553,49	R\$ 3.740,52
QM 8	R\$ 3.561,49	R\$ 3.748,94	R\$ 3.946,25
QM 9	R\$ 3.757,37	R\$ 3.955,13	R\$ 4.163,29
QM 10	R\$ 3.964,03	R\$ 4.172,66	R\$ 4.392,27
QM 11	R\$ 4.281,15	R\$ 4.506,47	R\$ 4.743,65
QM 12	R\$ 4.516,61	R\$ 4.754,33	R\$ 5.004,56
QM 13	R\$ 4.765,03	R\$ 5.015,82	R\$ 5.279,81
QM 14	R\$ 5.027,10	R\$ 5.291,69	R\$ 5.570,20
QM 15	R\$ 5.303,59	R\$ 5.582,73	R\$ 5.876,56
QM 16	R\$ 5.595,29	R\$ 5.889,78	R\$ 6.199,77
QM 17	R\$ 5.986,96	R\$ 6.302,06	R\$ 6.633,75
QM 18	R\$ 6.166,57	R\$ 6.491,12	R\$ 6.832,76

Tabela "B" – Subsídio para a Jornada semanal de 30 horas de trabalho – J30

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QM 1	R\$ 1.793,72	R\$ 1.888,13	R\$ 1.987,50
QM 2	R\$ 1.937,22	R\$ 2.039,18	R\$ 2.146,50
QM 3	R\$ 2.043,76	R\$ 2.151,33	R\$ 2.264,56
QM 4	R\$ 2.156,17	R\$ 2.269,65	R\$ 2.389,11
QM 5	R\$ 2.274,76	R\$ 2.394,48	R\$ 2.520,51
QM 6	R\$ 2.399,87	R\$ 2.526,18	R\$ 2.659,14
QM 7	R\$ 2.531,86	R\$ 2.665,12	R\$ 2.805,39
QM 8	R\$ 2.671,12	R\$ 2.811,70	R\$ 2.959,69
QM 9	R\$ 2.818,03	R\$ 2.966,35	R\$ 3.122,47
QM 10	R\$ 2.973,02	R\$ 3.129,49	R\$ 3.294,20
QM 11	R\$ 3.210,86	R\$ 3.379,85	R\$ 3.557,74
QM 12	R\$ 3.387,46	R\$ 3.565,75	R\$ 3.753,42
QM 13	R\$ 3.573,77	R\$ 3.761,86	R\$ 3.959,85
QM 14	R\$ 3.770,33	R\$ 3.968,76	R\$ 4.177,65
QM 15	R\$ 3.977,69	R\$ 4.187,05	R\$ 4.407,42
QM 16	R\$ 4.196,47	R\$ 4.417,33	R\$ 4.649,83
QM 17	R\$ 4.490,22	R\$ 4.726,55	R\$ 4.975,31
QM 18	R\$ 4.624,93	R\$ 4.868,34	R\$ 5.124,57

Tabela "C" – Subsídio para a Jornada semanal de 40 horas de trabalho – J40 (servidores admitidos)

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QMA	R\$ 3.033,01	R\$ 3.192,64	R\$ 3.360,68

Tabela "D" – Subsídio para a Jornada semanal de 30 horas de trabalho – J30 (servidores admitidos)

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QMA	R\$ 2.274,76	R\$ 2.394,48	R\$ 2.520,5

TABELA SALARIAL QUADRO BÁSICO: ASSISTENTE DE SUPORTE TÉCNICO (novo nome para os Agentes de Apoio)

Assistente de Suporte Operacional

Tabela "E" – Subsídio para a Jornada semanal de 40 horas de trabalho – J40

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QB 1	R\$ 1.750,00	R\$ 1.837,50	R\$ 1.929,38
QB 2	R\$ 1.837,50	R\$ 1.929,38	R\$ 2.025,84
QB 3	R\$ 1.929,38	R\$ 2.025,84	R\$ 2.127,14
QB 4	R\$ 2.025,84	R\$ 2.127,14	R\$ 2.233,49
QB 5	R\$ 2.127,14	R\$ 2.233,49	R\$ 2.345,17
QB 6	R\$ 2.297,31	R\$ 2.412,17	R\$ 2.532,78
QB 7	R\$ 2.458,12	R\$ 2.581,02	R\$ 2.710,08
QB 8	R\$ 2.630,19	R\$ 2.761,70	R\$ 2.899,78
QB 9	R\$ 2.814,30	R\$ 2.955,01	R\$ 3.102,77
QB 10	R\$ 3.011,30	R\$ 3.161,87	R\$ 3.319,96
QB 11	R\$ 3.222,09	R\$ 3.383,20	R\$ 3.552,36
QB 12	R\$ 3.479,86	R\$ 3.653,85	R\$ 3.836,54
QB 13	R\$ 3.584,25	R\$ 3.763,47	R\$ 3.951,64

Tabela "F" – Subsídio para a Jornada semanal de 30 horas de trabalho – J30

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QB 1	R\$ 1.312,50	R\$ 1.378,13	R\$ 1.447,03
QB 2	R\$ 1.378,13	R\$ 1.447,03	R\$ 1.519,38
QB 3	R\$ 1.447,03	R\$ 1.519,38	R\$ 1.595,35
QB 4	R\$ 1.519,38	R\$ 1.595,35	R\$ 1.675,12
QB 5	R\$ 1.595,35	R\$ 1.675,12	R\$ 1.758,88
QB 6	R\$ 1.722,98	R\$ 1.809,13	R\$ 1.899,59
QB 7	R\$ 1.843,59	R\$ 1.935,77	R\$ 2.032,56
QB 8	R\$ 1.972,64	R\$ 2.071,27	R\$ 2.174,84
QB 9	R\$ 2.110,72	R\$ 2.216,26	R\$ 2.327,07
QB 10	R\$ 2.258,48	R\$ 2.371,40	R\$ 2.489,97
QB 11	R\$ 2.416,57	R\$ 2.537,40	R\$ 2.664,27
QB 12	R\$ 2.609,89	R\$ 2.740,39	R\$ 2.877,41
QB 13	R\$ 2.688,19	R\$ 2.822,60	R\$ 2.963,73

A Gratificação de Atendimento ao Público, fica estendida de Assistente Administrativo de Gestão do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB, lotados e em efetivo exercício nas unidades de atendimento ao público, a qual passa a ser calculada sobre o valor de R\$ 191,07 (cento e noventa e um reais e sete centavos). A gratificação poderá ser concedida aos servidores optantes pela carreira de Assistente de Suporte Operacional do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB, calculada sobre o valor de R\$ 144,00 (cento e quarenta e quatro reais).

Gratificação Especial pela Prestação de Serviços de Controladoria – GEP, servidores optantes do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB.

Tabela “G” – Subsídio para a Jornada semanal de 24 horas de trabalho – J24

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QB 1	R\$ 1.050,00	R\$ 1.102,50	R\$ 1.157,63
QB 2	R\$ 1.102,50	R\$ 1.157,63	R\$ 1.215,51
QB 3	R\$ 1.157,63	R\$ 1.215,51	R\$ 1.276,28
QB 4	R\$ 1.215,51	R\$ 1.276,28	R\$ 1.340,10
QB 5	R\$ 1.276,28	R\$ 1.340,10	R\$ 1.407,10
QB 6	R\$ 1.378,38	R\$ 1.447,30	R\$ 1.519,67
QB 7	R\$ 1.474,87	R\$ 1.548,61	R\$ 1.626,05
QB 8	R\$ 1.578,11	R\$ 1.657,02	R\$ 1.739,87
QB 9	R\$ 1.688,58	R\$ 1.773,01	R\$ 1.861,66
QB 10	R\$ 1.806,78	R\$ 1.897,12	R\$ 1.991,98
QB 11	R\$ 1.933,25	R\$ 2.029,92	R\$ 2.131,41
QB 12	R\$ 2.087,92	R\$ 2.192,31	R\$ 2.301,93
QB 13	R\$ 2.150,55	R\$ 2.258,08	R\$ 2.370,98

Tabela “H” – Subsídio para a Jornada semanal de 40 horas de trabalho – J40 (servidores admitidos)

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QBA	R\$ 2.127,14	R\$ 2.233,49	R\$ 2.345,17

Tabela “I” – Subsídio para a Jornada semanal de 30 horas de trabalho – J30 (servidores admitidos)

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QBA	R\$ 1.595,35	R\$ 1.675,12	R\$ 1.758,88

Tabela “J” – Subsídio para a Jornada semanal de 24 horas de trabalho – J24 (servidores admitidos)

Símbolo	1º de janeiro de 2022	1º de janeiro de 2023	1º de janeiro de 2024
QBA 5	R\$ 1.276,28	R\$ 1.340,10	R\$ 1.407,10



**SÓ NOSSA
MOBILIZAÇÃO
DEFENDE NOSSOS
DIREITOS**

**NÃO AO
SAMPAPREV 2!
NUNES, RETIRE
O PLO 07/21 JÁ!
Não aceitamos o confisco
dos salários e aposentadorias!**

**APOSENTADOS!
PREFEITO QUER CONFISCAR 14%
DE SUA APOSENTADORIA!
Venha com sindicato
barrar essa maldade!**

**TODOS
JUNTOS**

PL 651/21

PL 651/21 – GOVERNO REESTRUTURA CARGOS COMISSIONADOS

Projeto de Lei 651/21 que integra o “Pacotão de Maldades” do prefeito Ricardo Nunes (MDB), que estabelece mudanças no quadro de cargos comissionados

O Prefeito Ricardo Nunes (MDB), aproveita a situação e envia junto ao pacotão de “maldade” uma reorganização dos cargos comissionados. O projeto garante autonomia ao Poder Executivo Municipal para promover ajustes nos quantitativos e na distribuição dos cargos em comissão existentes, o que pode significar maior interferência política na condução técnica dos assuntos do serviço público ao cidadão, já alinhando à Reforma Administrativa (PEC 32) do governo Bolsonaro.

Ao mesmo tempo que cria o “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC” com a previsão dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA, e não estabelece nem mesmo as exigências de escolaridade para preenchimento destes cargos. Diz que está enxugando a atual estrutura de 16 referências para apenas 6 diferentes níveis, ele extingue 2363 cargos (maioria de DA 2 e DAI-5) e mantém 8623 cargos com valores que vão de R\$ 1.800,00 (CDA-1) a R\$ 10.800,00 (CDA-6). Lembrando ainda que o Prefeito Covas em dezembro do ano passado reajustou para 2022 seu próprio salário e dos secretários em 46%, o que gera



Ricardo Nunes está alinhado com os ataques aos servidores promovidos por Bolsonaro.

um efeito que os altos salários acompanham por conta do teto salarial.

NÃO ESQUECEMOS NÃO

Na verdade, ele diminui o número de cargos, no entanto aumento seus valores para remunerar melhor os comissionados. Ao final as despesas aumentam ao invés de diminuir.

Os gastos públicos com Cargos em Comissão - CDA passarão dos atuais R\$ 346.165.537,62 para R\$ 429.525.369,56 caso o novo projeto seja aprovado.

Já os valores dispendidos em Cargos de Direção Superior - SBP, SAD, CHG passarão dos atuais R\$ 30.584.324,15 para R\$ 39.111.969,72 caso o novo projeto seja aprovado;

O governo cria tabelas salariais novas para os cargos comissionados, veja abaixo, aliás bem acima dos servidores municipais do nível básico, médio e universitário.

A Lei se aprovada entra em vigor após 180 dias. No entanto os enquadramentos se darão a partir de 1 de janeiro de 2022.

Anexo I integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Base quantitativa por símbolo do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC

Símbolo	Quantidade de CDA-Unitário por Símbolo	Quantidade de cargos por Símbolo
CDA-6	6	216
CDA-5	5	345
CDA-4	4	1.761
CDA-3	3	2.654
CDA-2	2	2.235
CDA-1	1	1.412

Anexo III integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Remuneração dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC

Símbolo	Valor	Quantidade de CDA-Unitário por Símbolo
CDA-6	R\$ 10.800,00	6
CDA-5	R\$ 9.000,00	5
CDA-4	R\$ 7.200,00	4
CDA-3	R\$ 5.400,00	3
CDA-2	R\$ 3.600,00	2
CDA-1	R\$ 1.800,00	1

Anexo VI integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Cargos em Comissão do Nível de Direção Superior da Administração Direta, em valores proporcionais ao subsídio mensal do cargo de Prefeito

Símbolo	Valor do subsídio (% em relação ao subsídio do cargo de Prefeito)
SBP	75%
SAD	70%
CHG	60%

Serão extintos (com exceções):

Na vacância: Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo, constantes do Anexo I, Tabela "A":

Cargos de Provimento em Comissão, Grupo-5, da Lei nº 11.511, de 19 de abril de 1994, e legislação subsequente;

Cargos da Fundação Paulistana de Educação, Tecnologia e Cultura (Anexo III integrante da Lei nº 17.433, de 29 de julho de 2020);

Cargos de provimento em comissão do Hospital do Servidor Público Municipal (Tabela "B" do Anexo XV - Lei nº 17.433, de 29 de julho de 2020);

Cargos de provimento em comissão do Serviço Funerário do Município de São Paulo (Tabela "C" do Anexo XV - Lei nº 17.433, de 29 de julho de 2020).

AUMENTO NO VALOR DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO PARA

R\$ 36,33
DIÁRIOS

SINDSEP
www.sindsep-sp.org.br

CAMPANHA SALARIAL 2021
QUEREMOS AUMENTO SALARIAL!

CANCELA A REFORMA
já!

PELO AUMENTO NO VALOR DO VALE-ALIMENTAÇÃO PARA

R\$ 654,15
MENSIS

SINDSEP
www.sindsep-sp.org.br

CAMPANHA SALARIAL 2021
QUEREMOS AUMENTO SALARIAL!

CANCELA A REFORMA
já!

MUDA LEI SALARIAL

CHEGA DE 0,01%!

SINDSEP
www.sindsep-sp.org.br

CAMPANHA SALARIAL 2021
QUEREMOS AUMENTO SALARIAL!

CANCELA A REFORMA
já!

PL 0652/21

OS IMPACTOS, PERDAS E PERIGOS DO PACOTÃO DE MALDADES DO PREFEITO RICARDO NUNES (MDB)

Muitas mudanças com Projeto de Lei 0652/21 enviado pelo governo municipal à Câmara dos Vereadores, uma contrarreforma administrativa municipal contra os servidores. Atinge gratificações, férias, faltas abonadas e muda artigos do Estatuto do Servidor

Foto: Pedro Canfara/Sindsep



Servidores exigem aumento no Vale-Refeição e no Vale-Alimentação devido à inflação.

O PL 652/21 trata de vários assuntos, alguns bons e outros nem tanto, caso aprovado na Câmara passará a valer a partir de janeiro de 2022. Vejamos:

VALE REFEIÇÃO

O Projeto de Lei reajusta o Vale Refeição (VR) para R\$ 21,81 diários e será reajustado anualmente em janeiro (era em junho) pelo Índice de Preços do Consumidor (IPC) da FIPE. Lembrando que estamos com o valor congelado desde maio de 2020 por conta da Lei Complementar federal 103 do presidente Jair Bolsonaro. As entidades do funcio-

nalismo pedem valor diário de R\$ 36,33 considerando os impactos da inflação sobre os alimentos.

VALE-ALIMENTAÇÃO

Há uma mudança profunda, o Vale Alimentação (VA) hoje é de R\$ 383,64 para servidor que recebe até cinco (5) salários-mínimos. O VA também está congelado pela Lei Complementar nº 103 de Bolsonaro desde maio de 2020.

As entidades reivindicam o reajuste para o valor de R\$ 654,15. No entanto o governo muda a forma de pagamento, elevando o teto para 8 salá-

rios-mínimos, de forma escalonada, de acordo com a tabela abaixo e o reajuste anual passa a ser em janeiro (era julho).

I - até 3 salários-mínimos:	R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais);
II - acima de 3 até 5 salários-mínimos:	R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais);
III - acima de 5 até 6 salários-mínimos:	R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais);
IV - acima de 6 até 7 salários-mínimos:	R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais);
V - acima de 7 até 8 salários-mínimos:	R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). " (NR)

GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL ACESSO

O governo altera o “difícil acesso” vetando a incorporação permanente. As unidades consideradas de difícil acesso serão definidas por decreto e sua atualização dependerá de disponibilidade orçamentária, ou seja, corre risco de nunca ser atualizada como ocorreu nestes anos todos.

Ela será incompatível, ou seja, não será acumulável, com “Gratificações por Local de Trabalho”, “Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segu-

rança Urbana” e com o regime de “teletrabalho”. Para os seguintes níveis e faixas, haverá a manutenção dos critérios que hoje vigoram.



Faixa Nível Valor		Faixa 2		Faixa 3	
Básico	110,00	Básico	165,00	Básico	220,00
Médio	220,00	Médio	275,00	Médio	330,00
Superior	440,00	Superior	550,00	Superior	660,00
GCM	226,56	GCM	302,08	GCM	377,60

EDUCAÇÃO

Na verdade a lei 14.660/2007 já havia criado, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação. O governo manteve o critério de “difícil lotação”, mas retirou da atual legislação o critério de “baixo índice de desenvolvimento humano da localidade”. Isso vai dar maior liberdade ao gestor (secretário

municipal), que com isso terá mais poder de decidir quem recebe a gratificação. Estabeleceu que até 35% do total das escolas podem ser caracterizados neste item. Não será acumulável com gratificação de difícil acesso, preponderando a de maior valor.

Sua atualização dos valores será a cada 2 (dois) anos, com

base no índice IPC da FIPE, que serão escalonados com base no tempo de permanência do profissional na unidade e também a atualização das unidades que se enquadram como difícil lotação.

Valores referenciais por faixas e níveis dos cargos e funções Quadros, Faixas e Valor referencial:

Quadro do Magistério Municipal	
DL-1	R\$ 300,00
DL-2	R\$ 690,00
DL-3	R\$ 850,00
DL-4	R\$ 1.100,00
DL-5	R\$ 1.300,00
DL-6	R\$ 1.500,00

Quadro de Apoio à Educação	
DL-1	R\$ 200,00
DL-2	R\$ 300,00
DL-3	R\$ 350,00
DL-4	R\$ 400,00
DL-5	R\$ 450,00
DL-6	R\$ 500,00

SAÚDE

Cria Gratificação por Local de Trabalho dos profissionais em exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde e no Hospital do Servidor Público Municipal.

Seguirá os mesmos critérios

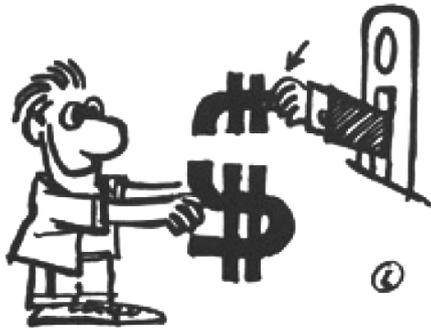
de “difícil lotação” da gratificação por local de trabalho da educação, mas estabelecendo que só até 30% do total das unidades de saúde podem ser caracterizadas neste item. Também não acumulável com gra-

tificação de difícil acesso, preponderando a de maior valor.

Valores referenciais por faixas e níveis. Nível Faixas Valor referencial:

Básico		Médio		Superior	
DL-1	R\$ 250,00	DL-1	R\$ 400,00	DL-1	R\$ 700,00
DL-2	R\$ 400,00	DL-2	R\$ 700,00	DL-2	R\$ 1100,00

Superior - Analista de Saúde Médico	
DL-1	R\$ 1100,00
DL-2	R\$ 1500,00



SEGURANÇA URBANA

A “Gratificação por Exercício de Função em Regiões Estratégicas” para a segurança urbana variava em percentuais de 20% a 80%. Com a modificação agora vai variar de 20% a 200%.

A Diária Especial por Atividade Complementar terá por base o valor de R\$ 29,09 por cada hora de DEAC, aplicando o coeficiente “1” para os profissionais dos níveis I e II do QTG-Quadro Técnico da Guarda e “1,2” para os dos níveis III e IV.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O adicional de insalubridade será calculado de acordo com a sua classificação nos graus máximo 40%, médio 20% e mínimo 10% sobre o valor fixo de R\$ 755,42. Essa é uma mudança importante, pois a legislação estabelecia um padrão remuneratório baseado no menor salário da categoria. Aqui trata-se de um item que na prática congela os adicionais. Para o Sindsep a atualização do padrão de adicional de insalubridade e periculosidade devem acompanhar o menor salário vigente da categoria.

Adicional de insalubridade (Piso de R\$ 755,42)	
10%	R\$ 75,41
20%	R\$ 151,00
40%	R\$ 302,00

Aqui o governo mantém a base de cálculo por conta da ação judicial ganha pelo **Sindsep**, no nosso entender deveria ser em cima do novo padrão de Nível Básico

O adicional de periculosidade será calculado no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor de R\$ 755,42. Entendemos que a nova base de cálculo deve ser o novo piso que é R\$ 1.750,00, portanto 40%, 20% e 10% sobre esse valor.

Adicional de periculosidade (Piso de R\$ 755,42)	
50%	R\$ 377,71

Os valores serão atualizados por decreto anualmente caso haja disponibilidade financeira no orçamento, utilizando como base o IPC-FIPE. Forma vaga, pois deixa a possibilidade de não terem seu valor reajustado, ou acompanhar a política salarial de 0,01%.

FÉRIAS: NÃO ACEITAMOS ESSA MUDANÇA

O Projeto de Lei estabelece uma escala de concessão de férias a partir de 7 dias trabalhados, em tempo de exercício real, considerados os afastamentos ou licenças do serviço considerados pela legislação como de efetivo exercício, ou seja, se trabalhou 6 ou menos dias não faz jus a férias proporcionais. Na escala do anexo IV para obter os 30 dias de férias precisa trabalhar de 359 a 366 dias.

O período de férias poderá ser dividido em dois períodos, desde que superiores a 10 dias. A escolha do período de férias será regulamentada por decreto, mas a Lei já estabelecerá que será em comum acordo com a chefia de cada unidade, sempre observando o interesse público. A pedido

do servidor 10 dias de férias poderão ser convertidos em abono pecuniário e o período remanescente não poderá ser fracionado.

Não aceitamos essas mudanças. Elas prejudicam os servidores. A Prefeitura busca rebaixar os direitos do Estatuto do funcionalismo aproximando das regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem levar em conta que a própria CLT encampa “princípio da condição mais benéfica”, que garante ao trabalhador da preservação de cláusulas mais vantajosa, sem retrocesso. Não Aceitamos essa mudança!

DAS HORAS SUPLEMENTARES

Os servidores municipais, qualquer que seja a jornada de trabalho a que estiverem submetidos, poderão ser convocados para prestar horas suplementares de trabalho. O Projeto de Lei estabelece que o máximo mensal de horas suplementares, somados todos os servidores será de 160.000 horas, sendo o máximo por servidor 2h diárias, 40h mensais e 120h anuais, que podem ser suplantadas em situações emergenciais definidas em decreto.

Estas horas não serão pagas em pecúnia, exceto se a compensação justificadamente acarretar prejuízo ao serviço, com 50% de acréscimo. Portanto serão preferencialmente compensadas pelas entradas atrasadas, saídas antecipadas e dias não trabalhados contemplados com compensação, valendo proporcionalmente 1,5 destas horas.





No 7 de setembro, os municipais foram às ruas por valorização e contra a Reforma Administrativa (PEC 32) de Bolsonaro.

DA BOLSA-ESTÁGIO

Na lei anterior eram estabelecidas porcentagens de bolsa treinamento em 100% para ensino superior e 70% para ensino médio. Agora estabeleceram valores de R\$ 897,50 e R\$ 628,25 respectivamente, podendo ser atualizados pelo índice FIPE, o que pode gerar desconforto entre estes valores e as mensalidades efetivamente cobradas pelas

instituições de ensino privadas.

O artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, passará a vigorar com a nova redação, caso o PL seja aprovado: “Art. 2º A cada bolsa-treinamento corresponderá uma bolsa-auxílio, cujo valor para uma jornada de atividades de 4 (quatro) horas diárias ou 20 (vinte) semanais fica fixado na seguinte conformidade:

Bolsa-treinamento (bolsa-auxílio)	
I - para o estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino superior:	R\$ 897,50
II - para o estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino médio:	R\$ 628,25



DA GRATIFICAÇÃO DE PREGOEIRO E DE AGENTE DE CONTRATAÇÃO

A gratificação de pregoeiro e agente de contratação poderá ser deferida pela autoridade competente para autorizar a abertura do pregão ou outra modalidade de licitação, mediante disponibilidade orçamentária, pelo valor referencial de R\$150,00 (cento e

cinquenta reais), por designação para condução de pregão ou outra licitação, até o máximo de 10 (dez) designações por mês.

Havendo disponibilidade orçamentária, a gratificação poderá ser deferida em até três vezes o valor referencial previsto no

“caput” deste artigo, por designação, respeitado o limite de designações mensais, de acordo com critérios e níveis objetivos de escalonamento em razão da complexidade ou outras peculiaridades do certame, previamente definidos em regulamento.



A inflação corroeu o salário dos servidores.

DA BONIFICAÇÃO POR RESULTADOS

É mantido a BR – Bonificação de Resultados, mas há alterações quanto a forma de pagamento e critérios, seguem os principais. O SINDSEP avalia que esta BR deve ser revista, pois os servidores são punidos e não recebem por conta de licença médica e não compõe nossos vencimentos.

“Art. 8º O valor da Bonificação por Resultados – BR, observados os limites estabelecidos nesta Lei, será calculado sobre 20% (vinte por cento) do somatório da retri-

buição mensal do agente público no período de avaliação, multiplicado pelo: (NR) § 1º O valor da Bonificação por Resultados – BR a ser pago ao agente público a cada período de avaliação não poderá ser superior a 0,0000625 do montante global anual fixado. (NR) § 2º Para fins do inciso I do caput deste artigo, aplica-se aos órgãos da administração direta, autarquias e fundações que não sejam responsáveis pelo cumprimento de metas referidas no Programa

de Metas previsto no art. 69-A da Lei Orgânica do Município de São Paulo ou avaliação de resultados de projetos ou atividades específicas fixadas nos termos desta lei, a média dos índices agregados de cumprimento das metas, conforme critérios a serem estabelecidos pela comissão intersecretarial a que se refere o art. 5º desta Lei. (NR) § 3º (...) I – em parcela única, durante o ano seguinte ao do término do período de avaliação, quando este for anual; (NR)

DO ABONO DE FALTAS

Aqui um ataque profundo a “falta abono”, o governo diminui das atuais 10 (dez) faltas abonadas, sendo o limite de 2 (duas) a cada mês, para até limite de 6 (seis) por ano e 1

(uma) por mês, e “desde que compensadas, poderão ser abonadas mediante motivo justificado, a critério da autoridade competente, no primeiro dia em que o funcionário

comparecer ao serviço após a falta.”

Na prática, extingue as faltas abonadas porque terão que ser compensadas em qualquer circunstância de sua concessão.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Há várias mudanças relevantes em nosso estatuto:

Inquéritos administrativos

O artigo 209 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 209. O inquérito administrativo será iniciado no prazo de 5 (cinco) dias, contados do recebimento dos autos pela Comissão Processante e concluído no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do seu início.”

Essa modificação retira o poder de prorrogação justificada do prazo para conclusão da autoridade que determinou sua instauração e o passa para o PGM-Procurador Geral do Município.

Gratificação para pregoeiro e agentes de contratação

Art. 40. O executivo poderá definir, por decreto, período de transição de até 12 (doze) meses, contados do início da vigência das disposições do Capítulo XI desta lei, visando permitir a adequação dos pregoeiros e agentes de contratação dos órgãos e entes da Administração Municipal Direta, Autárquicos e Fundacionais aos requisitos preconizados no artigo 33 desta lei e regulamento específico. Parágrafo único. Até o final do prazo a que se refere o “caput” deste artigo, os servidores e empregados públicos que vierem a exercer as atribuições de

pregoeiro e agentes de contratação poderão perceber a gratificação de que trata o Capítulo XI desta lei, mesmo que não atendam integralmente os requisitos estabelecidos no artigo 33 e regulamento específico.

Bolsas-auxílio dos residentes jurídicos e em gestão pública

Art. 41. Aplicam às bolsas-auxílio dos residentes jurídicos e em gestão pública, a partir de janeiro de 2022 a regra de atualização preconizada no parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, com a nova redação conferida pelo artigo 31 desta Lei.

Vigência

Art. 42. As disposições do Capítulo VII desta Lei:

I - terão vigência imediata em relação aos servidores que ingressarem no serviço público municipal a partir da publicação da Lei;

II - aplicam-se a partir de 1º de março de 2023 aos demais servidores. § 1º Até 28 de fevereiro de 2023, aplicam-se aos servidores que ingressaram no serviço público municipal anteriormente à publicação desta Lei as disposições dos artigos 132 a 137 da Lei 8.989, de 29 de outubro de 1979.

§ 2º Fica estabelecido, para os servidores que ingressaram no serviço público mu-



**FAÇA
PARTE DA
REDE DO
SINDSEP**

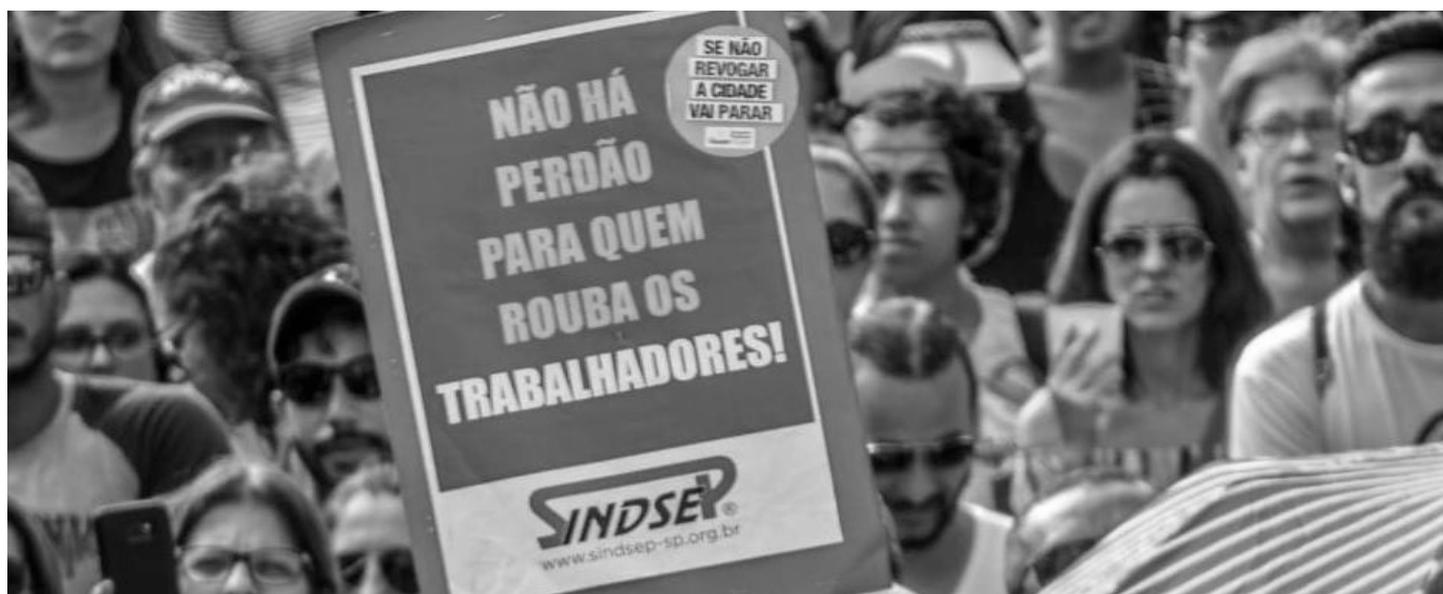
**WhatsApp
do Sindsep
(11) 97025-5497**
você pode enviar mensagens.

**ACOMPANHE
AS REDES
SOCIAIS DO
SINDSEP**

facebook.com/sindsep

[@sindsepsp](https://www.instagram.com/sindsepsp)





nicipal anteriormente à publicação desta Lei, interregno excepcional de carência para aquisição do direito a férias, no período de 1º de março a 31 de dezembro de 2023.

§3º Farão jus à aquisição do direito às férias compreendidas no período excepcional de carência fixado no § 2º deste artigo os servidores que permanecerem em efetivo exercício na Administração Municipal, Autarquias ou Fundações a partir do dia 2 de janeiro de 2024, observada a seguinte proporcionalidade:

I - no período de 1º de março a 30 de setembro de 2023, excepcionalmente, as férias serão computadas na forma do Anexo V desta Lei;

II - no período de 1º de outubro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, as férias serão computadas na forma do Anexo IV desta Lei. §4º Decreto poderá estabelecer outras normas complementares aplicáveis ao período de transição.

Art. 43. As disposições do

Capítulo X e XII desta Lei entram em vigor na data de sua publicação, revogando os artigos 2º, § 2º, 6º, § 1º, inciso I, e 8º, § 5º e §6º, ambos da Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019.

Art. 44. As demais disposições desta Lei, não mencionadas nos argos 42 e 43 desta Lei, entrarão em vigor em 1º de janeiro de 2022, revogando:

I - a Lei nº 11.035, de 11 de julho de 1991;

II - o artigo 48 da Lei nº 16.239, de 19 de julho de 2015;

III - o art. 103 da Lei nº 8989, de 29 de outubro de 1979;

IV - o art. 1º, "caput", §§ 1º e 3º da Lei nº 10.073, de 9 de junho de 1986;

V - o art. 138 da Lei nº 11.511, de 19 de abril de 1994;

VI - os artigos 108 a 112 da Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003; VII - a partir de 1º de março de 2023, os artigos 132 a 137 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

AUSÊNCIA DAS AUTARQUIAS

Na aplicação desta nova lei não está prevista em algumas situações a aplicação nas autarquias e fundações municipais como: o Hospital do Servidor Público Municipal (HSPM), o Serviço Funerário Municipal de São Paulo (SFMSM), o Instituto de Previdência Municipal (IPREM) e a Fundação Paulistana de Educação, Tecnologia e Cultura (Fundatec), que administra a Escola Municipal de Saúde Pública Professor Makiguti, em Cidade Tiradentes, zona leste.

O Sindsep proporá emenda para corrigir esta questão.

