

CANCELA A REFORMA

Já!



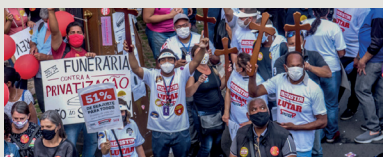
INIMIGO DOS SERVIDORES E DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Ebbios 2021

SAMPAPREV 2

Emenda 41 (PLO 07) à Lei Orgânica agrava prejuízos na aposentadoria de servidoras e servidores

Pág. 3



LEI 17.722

Confirma o que alterou no vale-refeição, vale-alimentação, férias, abonadas e gratificações

Pág. 15



LEI 17.721

Reestruturou carreiras de Nível Básico e Nível Médio sem garantir ganhos reais em salários

Pág. 18

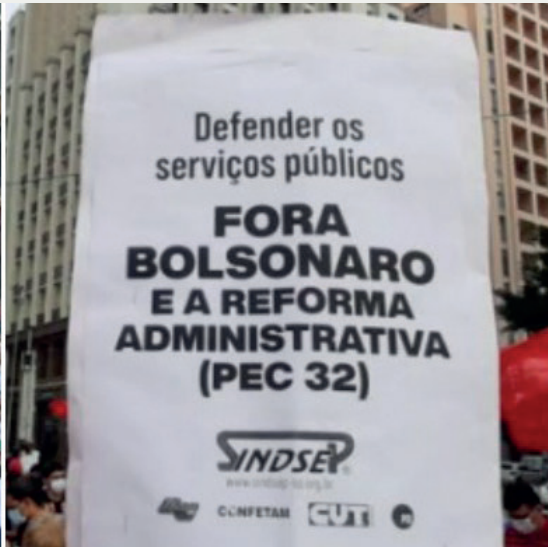


FUNDO DE GREVE

Contribua com a iniciativa, que é solidária, permanente e destinada a todas as categorias

Pág. 23





EDITORIAL

Sindsep não deixou as ruas para defender os direitos dos servidores públicos

NOSSA LUTA CONTINUA!

QUEM ROUBA DIREITOS DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES NÃO SERÁ PERDOADO.

O prefeito Ricardo Nunes (MDB) e os vereadores de sua base de sustentação na Câmara Municipal de São Paulo não serão esquecidos.

Eles fazem parte do cenário de guerra lançada contra os servidores, que para aprovar o Sampaprev 2 (PLO 07) utilizou da violência: tiros de bala de borracha, bombas e pancadaria contra aposentados/as e trabalhadores/as do funcionalismo municipal que exerciam seu direito legítimo de manifestação ante a ameaça imposta pelo Sampaprev 2.

Seus rostos vão circular na internet e nas ruas lembrando da maldade que cometeram contra as trabalhadoras e trabalhadores que servem a população da cidade de São Paulo. Vários destes vereadores votaram de casa e até de Dubai, para não ter de prestar contas ao funcionalismo público, que estava na porta da Câmara de Vereadores. O Sindsep não vacilou em nenhum momento. Esteve na linha de frente nas unidades de trabalho, nas mobilizações nas regiões, nas galerias e porta da Câmara Municipal. Lutamos pela unidade de todas as entidades do funcionalismo para ampliar a força dos trabalhadores nesse amplo movimento, como fizemos em 2018 e 2019.

RECONQUISTAR NOSSOS DIREITOS

O Sindsep, em conjunto com a CONFETAM, está tomando as medidas jurídicas cabíveis, e articulando com o Forum de Entidades, para questionar a constitucionalidade da

Emenda 41/2021 (Sampaprev 2).

Vamos cobrar caro o voto dos 37 vereadores. Dia e noite, com a força da categoria, seguiremos trabalhando para derrotar, um a um, estes inimigos. Lutaremos para anular todas as medidas do Sampaprev 2 e recuperar os salários dos aposentados e pensionistas.

OUTRAS LUTAS

LUTAR PELA VALORIZAÇÃO DOS SALÁRIOS

Emergencialmente não temos dúvida: é preciso dar fim à política de reajustes salariais de 0,01%.

A CONFETAM lançou a campanha salarial nacional com o grito de guerra “Unir, Organizar e Lutar”. Unir os trabalhadores frente à alta do custo de vida. Organizar a categoria em cada unidade de trabalho. Lutar por nossa valorização.

A inflação corrói nosso bolso e com o confisco dos aposentados e pensionistas a situação está mais dramática.

Lutamos e resistimos a Doria, Covas e agora a Nunes. Porém, não podemos ficar esperando novos golpes contra os servidores/as.

2022 será iniciado com enfrentamento a esse governo de vampiros. Organizar a categoria pra sair da defensiva para o ataque. Essa é a nossa disposição!

Exigimos valorização e recuperação dos salários já!

Dia **1º de fevereiro** vamos iniciar o ano de luta em frente à Câmara que

aprovou o orçamento para 2022 de **82,7 bilhões de reais**, quase **15 bilhões de reais** a mais que em 2021. Um aumento de 22%. Para os servidores descontos.

EM BRASÍLIA LUTA CONTRA A PEC 32 DE BOLSONARO

Na capital federal, a resistência e unidade do funcionalismo municipal, estadual e federal, em 2021, foi um sucesso. O governo Bolsonaro não conseguiu avançar na votação da chamada Reforma Administrativa (PEC 32).

Bolsonaro, Paulo Guedes e os 300 picaretas do “Centro” no Congresso Nacional querem atacar ainda mais os serviços públicos. Por meio da PEC 32, eles propõem acabar com direitos conquistados, como a licença-prêmio; o adicional por tempo de serviço; parcelas indenizatórias; adicional de substituição não efetiva; progressão na carreira e promoção baseada em tempo de serviço; incorporação ao salário por substituição; entre outros. Também estava previsto o fim da estabilidade dos servidores, a redução dos salários, o fim dos concursos e a generalização do apadrinhamento político, com a ampliação dos cargos comissionados.

Em 2022, ano eleitoral, eles terão pouca chance de aprovar essa catástrofe para o Serviço Público. No entanto, devemos seguir vigilantes. Participe desta luta! Mobilize-se contra a PEC 32.

SAMPAPREV 2

MUDANÇAS NA PREVIDÊNCIA PREJUDICAM SERVIDORAS E SERVIDORES!

PREFEITO RICARDO NUNES (MDB) E 38 VEREADORES ENTREGAM A PREVIDÊNCIA MUNICIPAL DE SÃO PAULO AO SISTEMA FINANCEIRO.

Estudo produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) / Subseção Sindsep, que você acessa a partir desta página 3 e segue até a 14, detalha os prejuízos da Emenda 41 para aposentados/as, pensionistas, servidores/as e toda a cidade de São Paulo.

O governo de Ricardo Nunes enviou, à Câmara de Vereadores, o Projeto de Emenda à Lei Orgânica do Município (PLO) de nº 07/2021, que, aprovado com emendas pela Câmara Municipal na madrugada de 11 de novembro, foi convertido em Emenda nº 41/2021, promulgada no dia 18 e publicada em Diário Oficial de 19 de novembro. A emenda modifica profundamente a Previdência dos servidores públicos municipais.

Constituída em duas partes, ambas têm forte impacto sobre os novos e atuais servidores ativos, aposentados e pensionistas. A primeira parte altera a Lei Orgânica e suas disposições

gerais e transitórias para implantar, no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do município, quase todas as principais regras impostas, aos servidores federais, pela Emenda Constitucional (EC) nº 103/2019.

A segunda parte introduz no RPPS, o Regime de Capitalização, pelo qual os benefícios que o segurado irá receber no futuro – aposentadorias e pensões – dependerão dos rendimentos maiores ou menores que serão obtidos nas aplicações que a empresa administradora, a ser contratada, fará no sistema financeiro e das taxas que essa empresa cobrará ao longo dos anos.

Foto: Cecilia Figueiredo



Trabalhadores/as protestam contra doação do Serviço Funerário Municipal à iniciativa privada, em atos contra o Sampaprev 2

ALERTA! CUIDADO COM OS GOLPES!

Quadrilha de criminosos telefona ou manda mensagem por whatsapp pedindo transferências por PIX ou depósitos.

O Sindsep não pede depósitos e nem transferências para liberação de processos ganhos na Justiça.

Nenhum funcionário do Sindsep, ou advogado que preste serviço ao sindicato, jamais entrou e nem entrará em contato telefônico ou por meio de whatsapp para exigir depósito para a liberação de valores decorrentes de processos.

Qualquer telefonema ou mensagem de whatsapp solicitando que faça um PIX ou transferência de valores para a liberação de um processo judicial é GOLPE!

Entre em contato imediatamente com os canais do Sindsep, enviando o maior número de informações possível, como prints de conversas e o número de telefone de quem fez o contato com você, servidor/a. Isso serve também como documentação para abrir um boletim de ocorrência, que não pode em hipótese alguma deixar de ser feito. Essa documentação servirá ao envio às autoridades policiais e eventuais medidas judiciais. O Sindsep não se responsabiliza pelo ressarcimento de valores depositados aos golpistas

Canais oficiais do Sindsep:

e-mail:
juridico@sindsep-sp.org.br

Tel.
(11) 2129-2999

whatsapp:
(11) 970255497

I – AS PRINCIPAIS MUDANÇAS TRAZIDAS PELAS REGRAS DA EMENDA CONSTITUCIONAL – EC 103/19

A ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO QUE O SERVIDOR PAGARÁ EM SÃO PAULO É PIOR QUE A DA EMENDA CONSTITUCIONAL 103

A EC 103/19 estabeleceu, para os servidores federais, um método de cálculo da alíquota de contribuição para o RPPS que leva em conta o valor de sua remuneração. Quanto menor for essa remuneração, menor será a alíquota e menor a contribuição a ser paga. Por esse método, paga uma alíquota de 14% o servidor federal que

ganha, 2022, R\$ 17.682,63 mensais. Todos os que recebem uma remuneração menor do que esta, pagam uma alíquota menor do que 14%. Mais ainda: todos os que recebem menos do que R\$ 9.101,40 pagam alíquota menor do que 11%. Por outro lado, os que ganham mais do que R\$ 17.682,63, pagam uma alíquota superior a 14%.

TABELA 1 - SIMULAÇÃO: TABELA PROGRESSIVA DE CONTRIBUIÇÕES SEGUNDO A EC 103/2019

Alíquota progressiva de contribuição para os servidores do RPPS da União, conforme EC 103

Valores válidos para 2022

Faixas salariais	Alíquotas sobre as faixas
Até 1.212,00	7,5%
De 1.212,01 a 2.427,80	9,0%
De 2.427,81 a 3.641,70	12,0%
De 3.641,71 a 7.088,51	14,0%
De 7.088,52 a 12.139,00	14,5%
De 12.139,01 a 24.278,00	16,5%
De 24.278,01 a 47.342,09	19,0%
Acima de 47.342,09	22,0%

Obs.: R\$ 1.212,00 - Valor do Salário Mínimo.

(MP 1.091 de 30/12/20210 - reajuste de 10,18%)

R\$ 7.088,51 - Valor máximo dos benefícios do RGPS.

(Supondo-se reajuste igual ao do Salário Mínimo)

Elaboração: DIEESE Subseção SINDSEP-SP

SIMULAÇÃO

		Salário				
		3.000,00	9.101,40	10.000,00	17.682,83	25.000,00
Contribuição por faixa:		90,90	90,90	90,90	90,90	90,90
		109,42	109,42	109,42	109,42	109,42
		68,66	145,67	145,67	145,67	145,67
Contribuição total:		268,99	655,16	482,55	482,55	482,55
	Contribuição total:		422,17	732,32	732,32	732,32
	Contribuição total:		914,73	2.002,94	137,18	137,18
Alíquota efetiva:		9,0%	11,0%	12,5%	14,0%	14,8%
	Alíquota efetiva:		1.001,15	1.250,71	2.475,60	3.700,98
	Alíquota efetiva:					

Se esse método fosse adotado pela Prefeitura de São Paulo, o que é permitido pela EC 103, em sua larga maioria, os servidores municipais seriam beneficiados. Mas, Ricardo Nunes, que paga baixos vencimentos e não os corrige sequer pela in-

flação, aplicando um inacreditável não-reajuste anual de 0,01%, preferiu optar pela outra possibilidade aberta pela EC 103: alíquota única de 14%. Ou seja, desconto maior para os aposentados/as com os menores salários.

TABELA 2 - QUANTO A EMENDA 41 VAI TIRAR DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Valor da Aposentadoria/Pensão		Contribuição paga pelas servidoras e os servidores				Aumento mensal e anual com a Emenda
Mensal	Anual (13 meses)	Mensal		Anual		
		Regra atual	Regra da Emenda	Regra atual	Regra da Emenda	
1.212,00	15.756,00	Isento	Isento	Isento	Isento	-
1.750,00	22.750,00	Isento	75,32	Isento	979,16	-
3.000,00	39.000,00	Isento	250,32	Isento	3.254,16	-
4.000,00	52.000,00	Isento	390,32	Isento	5.074,16	-
5.000,00	65.000,00	Isento	530,32	Isento	6.894,16	-
6.000,00	78.000,00	Isento	670,32	Isento	8.714,16	-
7.088,51	92.150,63	Isento	822,71	Isento	10.695,25	-
8.000,00	104.000,00	127,61	950,32	1.658,91	12.354,16	644,7%
9.000,00	117.000,00	267,61	1.090,32	3.478,91	14.174,16	307,4%
10.000,00	130.000,00	407,61	1.230,32	5.298,91	15.994,16	201,8%

Obs.: Salário Mínimo em 2022 = R\$ 1.212,00.

Piso do Nível Básico a partir de 01/01/2022, segundo o PL 650/2021 = R\$ 1.750,00.

Teto dos benefícios do RGPS em 2022 = R\$ 7.088,51, supondo o mesmo reajuste do Salário Mínimo: 10,18%.

Elaboração: DIEESE Subseção SINDSEP-SP

AUMENTA A IDADE MÍNIMA PARA A APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA

A Emenda 41 determina que, enquanto não for aprovada lei municipal específica, as novas servidoras/es (ingressantes no serviço público municipal após a promulgação da Emenda 41) vinculados ao RPPS poderão se aposentar com a idade mínima de 62 anos (mulher) e 65 anos (homem) e, cumulativamente, com 25 anos de contribuição, dos quais 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

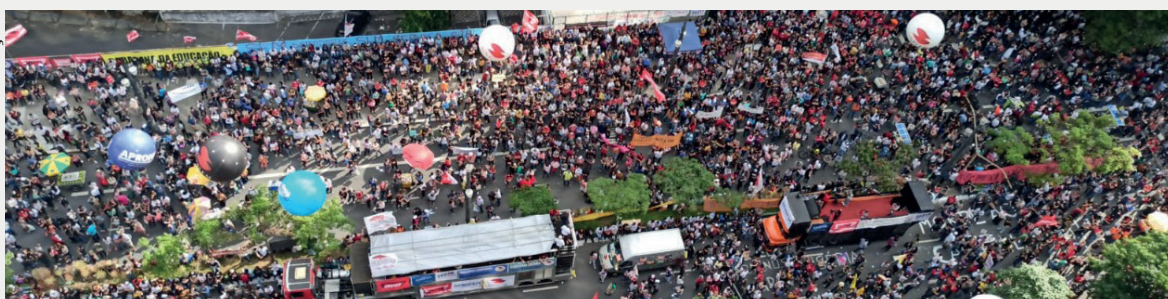
As professoras e os professores se aposentarão com a idade mínima de 57 anos (mulher) e 60 anos (homem) e, cumulativamente, com 25 anos de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio; 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

Se as novas idades mínimas passam a ser mais elevadas (hoje, na maioria dos casos, 55 anos para a mulher e 60 para o homem), os anos de contribuição diminuem em comparação com os hoje vigentes (30 e 35 anos).

Por outro lado, no caso das professoras e professores, a redação da EC 103, adotada pela Emenda 41, diz: “o titular do cargo federal de professor [poderá aposentar-se] aos 60 anos de idade, se homem, aos 57 anos, se mulher, com 25 anos de contribuição exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério...”. As regras, hoje vigentes no município de São Paulo, são mais amplas: incluem “os professores (no exercício de atividades docentes, em sala de aula e no exercício das funções de direção, coordenação e assessoramento pedagógico), bem como os gestores educacionais” [*].

Tal como no caso das professoras e professores que virão a ingressar no serviço público pós-Emenda 41, também no que diz respeito às regras de transição (ver adiante) para os atuais profissionais da educação pública municipal, a Emenda não menciona as idades e tempos de contribuição e sim remete aos respectivos dispositivos da EC 103, que sempre adotam a definição restritiva “anos de contribuição exclusivamente em efetivo exercício das funções de magistério”.

O governo municipal está querendo cortar direitos dos educadores? O Sindsep e seu Departamento Jurídico estarão atentos a esse ponto.



APOSENTADOS E PENSIONISTAS QUE RECEBEM POUCO MAIS DE UM SALÁRIO MÍNIMO **TERÃO CONFISCO NO SEU HOLERITE**

A Emenda 41 estabelece que, havendo déficit previdenciário no RPPS – e há porque o governo não chama concurso público –, a alíquota de contribuição de aposentados e pensionistas incidirá sobre todo o valor que ultrapassar o salário mínimo (R\$ 1.212,00 em 2022) e não mais, como é hoje, sobre o valor que ultrapassar o teto dos benefícios do RGPS (R\$ 7.088,51 em 2022, supondo-se que o governo reajuste esse teto pelo mesmo índice aplicado ao salário mínimo, 10,18%). Essa medida é ainda mais radical do que a prevista na EC 103, que, ao invés de dizer “incidirá”, estabelece que a alíquota “poderá incidir”.

Se a medida acima não for suficiente para eliminar o déficit atuarial, a Emenda diz que a Prefeitura poderá instituir, por meio de lei, contribuição extraordinária a ser paga pelos servidores ativos, pelos aposentados e pelos pensionistas. Eles criam o déficit para depois jogar a conta para os servidores/as.

O PLO 7 foi acompanhado de um estudo atuarial elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA-USP), contratada pelo IPREM, sem licitação, que estima um déficit atuarial no RPPS de R\$ 170,7 bilhões ao longo de um período de 75 anos. Portanto, com o início da vigência da

Emenda 41, 120 dias após sua promulgação, imediatamente aposentados e pensionistas passarão a pagar contribuição calculada sobre a parcela de seus proventos acima de um salário mínimo, e todas as atuais servidoras e os servidores ativos, aposentados e os pensionistas, podem esperar por um novo projeto de lei para estabelecer uma contribuição extraordinária.

Além disso, embora não conste no texto da Emenda 41, na exposição de motivos do PLO 7, o prefeito afirma que acabará a regra de isenção de contribuição até 2 vezes o teto do RGPS para aposentados por doenças incapacitantes.



Foto: Luana Bife

CAI O VALOR DAS APOSENTADORIAS **PARA NOVOS SERVIDORES**

Os servidores efetivos que entraram no serviço público a partir de 01/01/2004, uma vez cumpridos os critérios de idade mínima e tempo mínimo de contribuição, têm suas aposentadorias calculadas pela média aritmética simples dos maiores vencimentos mensais recebidos desde julho de 1994 [**] (80% por cento do total), corrigidos monetariamente – se a média superar a última remuneração, a aposentadoria será por esse último valor.

Esse critério foi radicalmente subvertido pela Emenda 41. Esta incorpora a regra estabelecida pela EC 103: a média passará a ser calculada sobre todos os vencimentos, incluindo os 20% menores, o que rebaixará inevitavelmente a média. Além disso, o teto da aposentadoria deixará de ser a última remuneração, passando a ser o teto dos benefícios do RGPS: R\$ 7.088,51 em 2022, como visto acima.

E o mais grave é que, aposentando-se ao atingir a idade mínima e

o tempo de contribuição mínimo, a servidora e o servidor receberão um provento de 60% da média já rebaixada, acrescida de 2 pontos percentuais para cada ano que exceder o período de 20 anos (os servidores receberão, portanto, um provento de 70% da média). Só receberão valor maior se tiverem trabalhado e contribuído mais tempo no serviço público ou na iniciativa privada, desde que com carteira de trabalho assinada ou como autônomo formalizado.

[*] https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/governo/gestao/portal_do_servidor/aposentadoria/index.php?p=10556

[**] Considerando-se apenas a parte dos vencimentos sobre a qual é calculada a contribuição (ou isenção, no caso de salário mínimo).



CAI TAMBÉM O VALOR DAS PENSÕES

O PLO 7 apresentado pelo prefeito impunha aos servidores as regras da pensão por morte já introduzidas pela EC 103 para todos os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos federais. Se a aposentada ou o aposentado falecer, a pensão será calculada por meio de cotas: uma cota familiar de 50% do valor da aposentadoria, mais uma cota de 10% para cada dependente, não podendo superar 100%. Não havendo filhos, a viúva ou o viúvo receberá, portanto, 60% do valor da aposentadoria; havendo uma filha ou filho, será 70%; se forem 4 ou mais filhos, 100%. Se o número total de dependentes for menor que 5, por morte ou maioridade, as respectivas cotas deixarão de ser pagas.

No caso de falecimento de servidora ou servidor ainda em atividade, as cotas serão calculadas sobre o provento a que ela ou ele teria direito se, na data da morte, tivesse se aposentado.

Essas regras, além de perversas, abrem ainda a possibilidade de pensões inferiores ao salário-mínimo.

A Emenda 17, aprovada na Câmara Federal, embora não tenha eliminado, amenizou esse quadro. A Emenda 41 estabelece as seguintes regras para o cálculo da pensão por morte:

a) Quando o valor da aposentadoria for menor ou igual a 3 salários mínimos?

Falecimento de servidor aposentado: 100% do valor da aposentadoria

Falecimento de servidor ativo: 100% do valor da aposentadoria a que teria direito se, na data da morte, fosse aposentado por incapacidade permanente

b) Quando o valor da aposentadoria for superior a 3 salários mínimos?

Falecimento de servidor aposentado: cota familiar de 50% do valor da aposentadoria, acrescida de cotas de 10% por dependente, até o limite máximo de 100%, mesmo que o total de dependentes seja superior a 5. A redução do número de dependentes para menos de 5, por morte ou maioridade, implica na supressão da ou das respectivas cotas individuais (igual ao estipulado na EC 103)

Falecimento de servidor ativo: cota familiar de 50% do valor da aposentadoria a que teria direito se, na data da morte, fosse aposentado por incapacidade permanente, acrescida de cotas de 10% por dependente, até o limite máximo de 100%, mesmo que o total de dependentes seja superior a 5. A redução do número de dependentes para menos de 5, por morte ou maioridade, implica na supressão da ou das respectivas cotas individuais (igual ao estipulado na EC 103)

Essa mudança é importante por duas razões. Fica eliminada a possibilidade de pensões inferiores ao salário mínimo no caso de falecimento de aposentados e muito reduzida a ocorrência desse problema com o falecimento de servidor ativo.

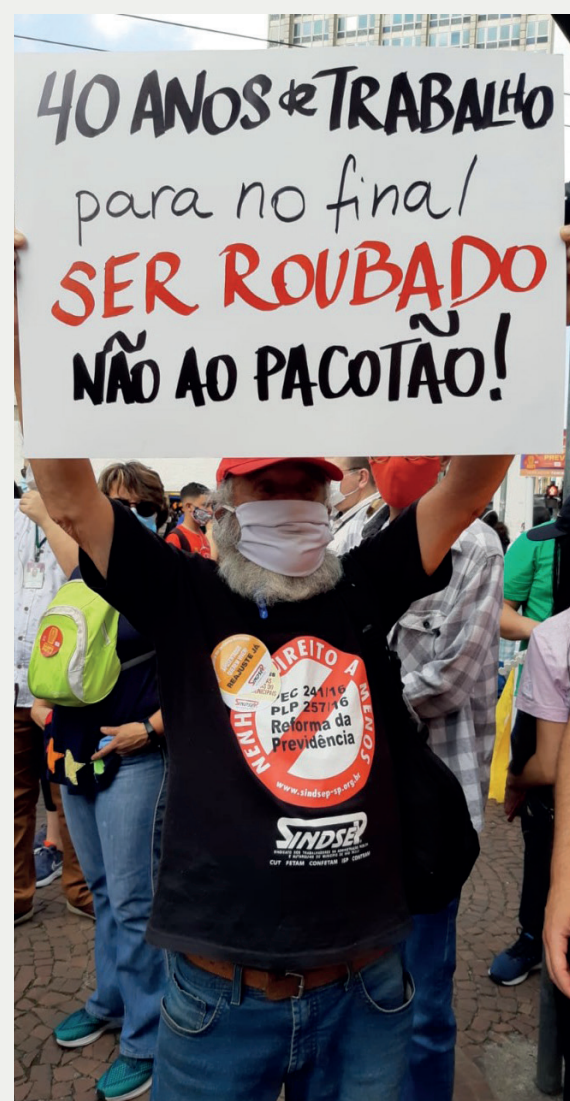
E, como predominam baixas remunerações entre as servidoras e os servidores municipais, um contingente significativo deles deixará para seus dependentes pensão igual à aposentadoria que recebiam ou a que teriam direito. Levantamento feito pelo Sindsep, com dados do Portal da Transparência, apurou que, em setembro de 2021, receberam 3 ou menos salários mínimos 24,4% do total de aposentados da SME, SMS, SMADS e SMSUB.

APOSENTADORIA PARA SERVIDORES EXPOSTOS A AGENTES NOCIVOS À SAÚDE

A Emenda 41, até que seja aprovada lei municipal específica, adota o estipulado pela EC 103: a servidora ou o servidor “cuja atividade seja exercida com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, ou associação desses agentes, vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação”, poderá se aposentar (EC 103, art. 10, § 2º, II):

- aos 60 anos de idade;
- com 25 anos de efetiva exposição e contribuição;
- 10 anos de efetivo exercício de serviço público; e
- 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

Quanto ao cálculo dos proventos de aposentadoria nada é especificado para esses servidores, portanto, vale para eles o determinado no § 4º do mesmo art. 29 da EC: “Os proventos das aposentadorias concedidas nos termos do disposto neste artigo serão apurados na forma da lei”, ou seja, 60% da média das remunerações que serviram de base para cálculo da contribuição, mais 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o período de 20 anos.



APOSENTADORIA PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

A Emenda 41, até que seja aprovada lei municipal específica, adota o estipulado pela EC 103, ou seja, a servidora ou o servidor com deficiência poderá se aposentar com, no mínimo:

- 10 anos de efetivo exercício no serviço público; e
- 5 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria.

Quanto à forma de concessão, inclusive o cálculo dos benefícios, a EC 103 adota o disposto na Lei 142/2013, embora esta tenha sido elaborada para os segurados do RGPS.

É assegurada a concessão de aposentadoria ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições (art. 2º):

- aos 25 anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;
- aos 29 anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;
- aos 33 anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou
- aos 60 anos de idade, se homem, e 55 anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

O valor do benefício devido ao segurado com deficiência será calculado aplicando-se sobre o salário de benefício, os seguintes percentuais (art. 8º):

- 100%, no caso da aposentadoria por deficiência grave, moderada ou leve; ou
- 70% mais 1% do salário de benefício por grupo de 12 (doze) contribuições mensais até o máximo de 30% (trinta por cento), no caso de aposentadoria por idade, independentemente do grau de deficiência.

O QUE MUDA NA APOSENTADORIA E PENSÕES DOS ATUAIS SERVIDORES

Somente as servidoras e os servidores ligados ao RPPS e seus dependentes que, antes da data de entrada em vigor da Emenda 41 já tiverem cumprido todos os requisitos para obtenção da aposentadoria voluntária ou pensão por morte de acordo com legislação anterior, poderão obtê-las, a qualquer momento, nos termos dessa legislação.

Todos os demais servidores (e dependentes) sofrerão impactos, maiores ou menores, no tocante a idade mínima, tempo de contribuição,

modo de cálculo dos proventos e de seus reajustes. Devido à multiplicidade de detalhes, os vários casos são apresentados nos quadros a seguir.

Seguindo quase literalmente o que estabelece a EC 103, a Emenda estabelece duas **regras de transição** para as servidoras e servidores que **ingressaram em cargo efetivo antes da data de vigência da Emenda à Lei Orgânica**. (Em vermelho, modificações introduzidas por emendas propostas por vereadores e aprovadas pela Câmara).

1ª REGRA DE TRANSIÇÃO RPPS | Condições para aposentadoria voluntária

Servidor/a vinculado/a ao **Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)** terá que cumprir, a partir de agora, os seguintes critérios:

	SERVIDORAS/ES EM GERAL COM VINCULAÇÃO AO RPPS	PROFESSORAS/ES COM VINCULAÇÃO AO RPPS
Idade mínima	Mulher: 56 anos (57 a partir de 2022) Homem: 61 anos (62 a partir de 2022)	Mulher: 51 anos Homem: 56 anos
Tempo de contribuição mínimo	Mulher: 30 anos Homem: 35 anos	Mulher: 25 anos Homem: 30 anos
Efetivo exercício	20 anos no serviço público	
Tempo no cargo em que se aposentará	5 anos	
Pontuação mínima (idade + tempo de contribuição)	Mulher: 88 pontos (a partir de 2022, aumenta 1 ponto por ano, até atingir 100) Homem: 98 pontos (a partir de 2022, aumenta 1 ponto por ano, até atingir 105)	Mulher: 83 pontos (a partir de 2022, aumenta 1 ponto por ano, até atingir 92 pontos) Homem: 93 pontos (a partir de 2022, aumenta 1 ponto por ano, até atingir 100 pontos)

RPPS | Valor dos Proventos

<p>Integralidade – remuneração total no cargo efetivo em que se der a aposentadoria</p> <p>Paridade – mesmo reajuste, na mesma data, dos ativos</p>	<p>Servidora e servidor que ingressaram em cargo efetivo no serviço público até 31/12/2003, vinculados ao RPPS e que não optaram pela previdência complementar, o SAMPAPREV, tendo atendido os requisitos acima, se a aposentadoria se der com a idade de, no mínimo:</p> <p>Mulher: 62 anos (se professora, 57 anos) Homem: 65 anos (se professor, 62 anos)</p>
<p>Mesmo cálculo adotado para os ingressos após a vigência da Emenda 41: 60% da média de todos os salários de contribuição, acrescidos de 2 pontos percentuais por ano de contribuição que exceder o período de 20 anos.</p> <p>Reajustes – nos mesmos termos do RGPS (hoje, INPC a cada período de 12 meses), aplicando-se o reajuste a todos os benefícios previdenciários (Emenda 7)*</p>	<p>Servidora e servidor que ingressaram até o final de 2003, mas optaram pelo SAMPAPREV, ou que ingressaram a partir de 01/01/2004, ou que se aposentarem com menos de 62/65 anos (professoras e professores: 57/62)</p>

*Texto em vermelho refere-se a modificações decorrentes de emendas propostas por vereadores e aprovadas pela Câmara

2ª REGRA DE TRANSIÇÃO RGPS | Condições para aposentadoria voluntária

Para servidoras/es vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) ou ingressado em cargo efetivo no Serviço Público antes da vigência da Emenda 41, a aposentadoria voluntária requer o cumprimento dos seguintes critérios:

	SERVIDORAS/ES EM GERAL COM VINCULAÇÃO AO RGPS OU EFETIVOS	PROFESSORAS/ES COM VINCULAÇÃO AO RGPS OU EFETIVOS
Idade mínima	Mulher: 57 anos Homem: 60 anos 1 ano a menos na idade ao de contribuição do período adicional (Emenda 5)*	Mulher: 52 anos Homem: 55 anos
Tempo de contribuição mínimo	Mulher: 30 anos Homem: 35 anos	Mulher: 25 anos Homem: 30 anos
Efetivo exercício	20 anos no serviço público	
Tempo no cargo em que se aposentará	5 anos	
Período adicional de contribuição	Tempo igual ao que, na data de vigência da Emenda, faltaria para ser atingido o tempo mínimo de contribuição	

*Texto em vermelho refere-se a modificações decorrentes de emendas propostas por vereadores e aprovadas pela Câmara

RGPS | Valor dos Proventos

Integralidade - remuneração total no cargo efetivo em que se der a aposentadoria	Servidora e servidor que ingressaram em cargo efetivo no serviço público até 31/12/2003, vinculados ao RPPS e que não optaram pelo SAMPAPREV
Paridade - mesmo reajuste, na mesma data, dos ativos	
Mesmo cálculo adotado para os ingressos após a vigência da Emenda 41: 60% da média de todos os salários de contribuição, acrescidos de 2 pontos percentuais por ano de contribuição que exceder o período de 20 anos.	Servidora e servidor que ingressaram até o final de 2003 e optaram pelo SAMPAPREV , ou que ingressaram a partir de 2004 , ou que se filiaram ao RGPS
Reajustes - nos mesmos termos do RGPS (hoje, INPC a cada período de 12 meses), aplicando-se o reajuste a todos os benefícios previdenciários (Emenda 7)*	

*Texto em vermelho refere-se a modificações decorrentes de emendas propostas por vereadores e aprovadas pela Câmara

A **Emenda 5** beneficia a servidora e o servidor que se enquadram na 2ª regra de transição (filiados ao RGPS ou que tenham ingressado em cargo efetivo no serviço público antes da data de vigência da Emenda), reduzindo em 1 ano a idade mínima para cada ano de contribuição do período adicional.

A **Emenda 7** introduz um dispositivo importante para a servidora e o servidor que não têm direito à integralidade nem à paridade, em ambas as regras de transição. O PLO 7 já estipulava que os proventos nesses casos “serão reajustados [...] nos termos estabelecidos para o Regime Geral de Previdência Social - RGPS” – ou seja, com reajuste anual calculado pelo INPC. A Emenda 41, incorporando a Emenda parlamentar 7, manteve essa determinação, acrescentando “aplicado o reajuste à totalidade dos benefícios previdenciários” (art. 29, § 2º, II), ou seja, às aposentadorias e às pensões, e o § 3º: “O

previsto no § 2º aplica-se inclusive às aposentadorias e pensões sem direito à paridade constitucional, instituídas no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo até a data da promulgação desta Emenda à Lei Orgânica do Município”.

A importância desses dispositivos reside em que, para os atuais servidores que não têm direito à integralidade e à paridade, ao se aposentarem nos termos das duas regras de transição, terão direito a reajuste anual pelo INPC para seus proventos, assim como seus dependentes para suas pensões, escapando da maldição dos reajustes de 0,01% que hoje corrói o poder aquisitivo de remunerações e proventos de ativos, aposentados e pensionistas. E isso está inscrito na Lei Orgânica do Município. O que abre brecha para a luta por uma legislação que obrigue a recomposição do valor real de salários para todos.

ACOMPANHE AS REDES SOCIAIS DO SINDSEP



facebook.com/sindsep



@sindsepsp





PREFEITURA CRIOU REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

A Emenda 41 reestrutura o RPPS pela segregação de dois planos de custeio, financiados por dois fundos: um de repartição simples, o FUNFIN, e o outro de capitalização, o FUNPREV. São inteiramente separados, destinados ao pagamento dos benefícios previdenciários dos respectivos segurados.

Fundo Financeiro – FUNFIN

Quem são seus segurados?

As servidoras e os servidores (e dependentes) vinculados ao RPPS que, cumulativamente:

- tenham sido admitidos como efetivos até 27/12/2018 (data de criação da previdência complementar, o SAMPAPREV);
- tenham nascido após 31/12/1953 (ou seja, tenham, em 2022, menos de 68 anos); e
- não tenham aderido ao SAMPAPREV.

Quais as fontes de financiamento?

- pela Administração Direta,

Autarquias e Fundações, pelo TCM e pela Câmara Municipal;

- pelas servidoras e os servidores ativos, aposentados e pensionistas.

As demais fontes têm uma participação residual, como doações, subvenções e legados, receitas decorrentes de aplicações financeiras e receitas patrimoniais, dotações previstas no orçamento municipal.

As insuficiências financeiras do FUNFIN serão cobertas pelos Poderes Executivo e Legislativo, rateados proporcionalmente ao custo dos respectivos beneficiários.

Fundo de Previdência – FUNPREV

Quem são seus segurados?

As servidoras/es (e dependentes) vinculados ao RPPS:

- admitidos como efetivos após 27/12/2018;
- nascido até 31/12/1953 (em 2022 estejam com 68 anos ou mais); ou

aderido ao SAMPAPREV, independentemente da idade e data de admissão.

Quais as principais fontes de financiamento do FUNPREV?

- contribuições pagas pela Administração Direta, Autarquias e Fundações, pelo TCM e pela Câmara Municipal e aportes para cobertura de déficit atuarial e financeiro;
- pelas servidoras e os servidores ativos, aposentados e pensionistas;
- receitas de aplicações financeiras e receitas patrimoniais;
- resultado das aplicações e investimentos realizados com os respectivos recursos;
- ativos imobiliários e seus rendimentos, como aluguéis e outros, derivados de bens a ele vinculados;
- receitas de privatizações, alienações de ações preferenciais e ordinárias que o Município, suas autarquias e fundações possuam no capital de empresas e quaisquer outros ativos que lhe tenham sido destinados.



ENTENDA COMO SERÁ COMPOSTO O FUNPREV

A Emenda 41 prevê que o Município destine patrimônio imobiliário e direitos ao FUNPREV. Para isso, serão transferidos bens de uso especial (usados para a prestação de serviços) e dominicais (de propriedade da Prefeitura, mas sem destinação pública). Poderão ser vendidos pelo IPREM ou, nos casos de bens de uso especial em que isso não seja possível ou vantajoso, alugados, inclusive para o próprio Poder Público. Os aluguéis podem ser pagos antecipadamente e os contratos podem ser renovados até por 10 anos.

A partir da data de vigência da Emenda, será destinado ao RPPS o produto da arrecadação do imposto sobre renda e proventos, retido na fonte, cobrado pela União sobre os rendimentos pagos pela Administração Direta, suas autarquias e fundações.

Após a transferência e contabilização de cada lote de ativos no patrimônio do FUNPREV, o IPREM

transferirá os servidores ativos, os aposentados ou os pensionistas mais idosos do FUNFIN para o FUNPREV, até que o custo atuarial dos transferidos iguale o superávit atuarial adquirido pelo FUNPREV com o aporte de ativos.

Portanto, inicialmente o FUNPREV abarcará os que optaram pelo SAMPAPREV e os poucos admitidos no serviço público municipal a partir de 2019. O contingente dos “mais idosos”, aqueles que em 2022 completarão 68 anos ou mais, serão incluídos à medida que se efetive a transferência de bens e direitos da Prefeitura.

Sempre que o FUNPREV apresentar superávit atuarial e o FUNFIN, déficit, haverá transferência dos mais idosos.

O IPREM contratará instituição – e a **Emenda 41** específica: inclusive financeira – para a estruturação e administração de fundos de investimento objetivando a geração de renda (aluguéis e serviços) ou monetização (avaliação e venda) dos bens e direitos aportados.

Os bens de uso especial aportados ao FUNPREV serão transferidos para o Fundo Especial de Natureza Pública, administrado pelo IPREM, que poderá contratar instituição especializada para a gestão do patrimônio recebido.

Durante dois anos após a promulgação da Emenda 41, ficará aberta a opção de adesão ao SAMPAPREV aos servidores/as que ingressaram no serviço público antes de 27/12/2018, cabendo ao Município a responsabilidade de cobrir o custo atuarial de cada transferido, a não ser que o FUNPREV apresente superávit atuarial.

Haverá um incentivo para que servidoras/es façam adesão. Isto ocorrerá no momento da aposentadoria ou do pedido de pensão. Em caso de falecimento, será pago pelo SAMPAPREV um valor equivalente a 7,5% das bases de cálculo das contribuições mensais que superaram o teto dos benefícios do RGPS (parcela da remuneração de cada mês além do teto do RGPS, R\$ 7.088,51 em 2022), desde sua admissão no município até sua adesão, com correção monetária.

MODIFICAÇÕES PRODUZIDAS POR EMENDAS DE VEREADORES APROVADAS

Além das já apontadas na primeira parte, algumas emendas de vereadores aprovadas pela Câmara Municipal, melhoraram alguns pontos com relação aos interesses da população em geral, servidores municipais e serviço público.

A **Emenda 8**, introduz no art. 36 das Disposições Gerais e Transitórias (DGT) da Lei Orgânica, o § 15, que proíbe alíquotas de contribuição previdenciária diferenciadas entre servidores ativos, aposentados e pensionistas, em função da criação do FUNFIN e do FUNPREV.

No artigo 37 das DTG, duas emendas também introduzem alterações significativas:

A **Emenda 14** altera o § 6º que, na versão original, dizia: “Fica o IPREM autorizado a contratar instituição, inclusive financeira, para a estruturação e administração de fundos de investimento adequados, segundo a legislação vigente, objetivando a geração de renda ou monetização dos bens e direitos de que trata este artigo”. A partir da emenda aprovada, a redação passou a ser: “Fica o IPREM obrigado a contratar instituição, inclusive financeira, mediante chamamento público, para a estruturação e administração de fundos de investimento adequados, segundo a legislação vigente, objetivando a geração de renda ou monetização dos bens e direitos de que trata este artigo.”

A **Emenda 15** acrescentou um outro trecho no final do § 1º: “Fica o Poder Executivo autorizado a promover a transferência de [...] bens e direitos patrimoniais ao FUNPREV [...], devendo entregar à Câmara Municipal de São Paulo, para fins de controle, a relação dos bens e direitos transferidos e de todos os dados envolvendo a operação, no prazo de 30 dias.”

O caput do artigo diz ainda que “o Município destinará patrimônio imobiliário e direitos ao FUNPREV, até o montante total que corresponda ao passivo atuarial do FUNFIN”. A forma como ficou redigido o final do § 1º dá margem para que a relação de bens, direitos e dados só seja entregue à Câmara depois de alcançado o montante total, mesmo que isso demore anos.

QUAIS OS PROBLEMAS QUE A CRIAÇÃO DO FUNPREV ACARRETARÁ?

Em primeiro lugar, implantar o FUNPREV introduz um grande risco para os futuros aposentados e pensionistas, tanto os que ainda virão a ingressar no serviço público, quanto os atuais servidores ativos, os já aposentados e os pensionistas que serão ligados a esse Fundo. Enquanto a Previdência Social, inclusive o RPPS atual do município de São Paulo, opera pelo regime de repartição simples, em que há regras estabelecidas para a determinação do valor das aposentadorias e pensões, no regime de capitalização do FUNPREV

esse valor dependerá acima de tudo dos resultados das aplicações que a instituição contratada pelo IPREM fará no mercado financeiro e da taxa de administração que ela cobrará.

A partir da segunda metade do século XX, embora não de modo contínuo nem linear, no Brasil e em muitos outros países no mundo, com maior ou menor intensidade, verificou-se um progressivo aumento da expectativa de vida da população, fruto do desenvolvimento econômico e social e dos avanços nas ciências da saúde, entre outras. Trata-se de um grande avanço civilizatório, que leva a uma alteração na relação entre trabalhadores em atividade e trabalhadores que deixam a força de trabalho, aposentando-se.

Como financiar o crescente contingente de trabalhadores na fase final de sua vida? No Brasil – como em muitos outros países –, a Constituição de 1988 deu uma resposta à altura do avanço civilizatório conquistado: através do financiamento tripartite, com contribuições dos próprios trabalhadores, dos empregadores e do Estado.

A Constituição de 1988 concebeu a Previdência Social como parte da Seguridade Social, que engloba e integra em um todo articulado também a Saúde e a Assistência Social. Trata-se de uma concepção voltada para a construção de um esboço inicial de um Estado de Bem-Estar Social, inspirado no que se formou nos países europeus após a Segunda Guerra Mundial. A Previdência deveria garantir a todos os cidadãos e cidadãs uma aposentadoria digna após uma vida de trabalho e esse direito seria

financiado pelos próprios cidadãos e cidadãs, coletiva e solidariamente, com os trabalhadores em atividade, apoiados pela contribuição do Estado e dos empregadores, garantindo o sustento dos que se retiravam da força de trabalho, sabendo que seu próprio sustento seria mais tarde garantido pelas gerações posteriores.

A reforma da Previdência imposta pela EC 103 reflete uma concepção segundo a qual a sustentação dos aposentados deve ser garantida pelo rebaixamento do valor das aposentadorias

e aumento do valor e das alíquotas de contribuição tanto dos trabalhadores ativos como dos aposentados e pensionistas, ao mesmo tempo em que a contribuição do Estado é reduzida – em nome do “equilíbrio das contas públicas” – e a dos empregadores também – em nome da redução dos custos das empresas. Nessa visão, o avanço civilizatório é considerado um estorvo e deve ser descartado, em benefício do livre jogo das forças de mercado.

O regime de capitalização que se tenta impor a todos os trabalhadores no Brasil e, agora, foi imposto aos servidores públicos municipais na cidade de São Paulo, radicaliza essa concepção. Cada servidora e servidor público contribuirá para sua própria aposentadoria futura e, para isso, dependerá do sistema financeiro. Os trabalhadores não mais atuarão em solidariedade com o conjunto dos trabalhadores, mas apenas, mediados pela especulação financeira, voltados para si mesmos, individualmente. O sistema de capitalização pode ser montado de outra forma, gerando um fundo coletivo, para todos [***], mas não é esse o modelo que se pretende implantar no país e na capital paulista.

No Chile, a ditadura militar do general Augusto Pinochet, implantou um sistema previdenciário baseado no regime de capitalização, com contas individuais, que redundou em uma legião de aposentados envelhecendo em meio à pobreza e

à miséria. O atual ministro da Economia do governo Bolsonaro, Paulo Guedes, esteve por lá quando foi implantado esse sistema e foi de lá que extraiu a inspiração para implantar algo parecido no Brasil, não tendo êxito graças à grande resistência dos servidores públicos federais.

O RPPS atual do município, vem há anos sofrendo um crescente desequilíbrio entre o número de servidores ativos e o número de aposentados e pensionistas, decorrente da quase completa ausência de concursos e do não aproveitamento de muitos concursados aprovados. A Prefeitura encontrou uma saída fácil para garantir a continuidade e mesmo expansão de serviços públicos, mantendo seus gastos com pessoal longe dos limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF): a terceirização.

Apresentada como instrumento de modernização e de aumento de eficiência, ela não apenas apresenta resultados piores do que os obtidos com os servidores públicos, como eleva os gastos, inclusive de pessoal, mas sem que estes sejam contabilizados como tais pela LRF e sem acarretarem recolhimento de contribuições para o RPPS. Dessa forma, de um lado libera recursos para obras e atividades que geram votos e poder político e, de outro, sabota o financiamento do RPPS.

Com o FUNPREV, esse problema irá se agravar drasticamente, pois todos os novos servidores e servidoras contribuirão para esse fundo, e não para o FUNFIN. Enquanto este pagará cada vez mais

aposentadorias e pensões, levando a sucessivos aumentos das alíquotas de contribuição de ativos, aposentados e pensionistas e, no limite, ao colapso. E o governo ainda agirá para acelerar esse processo, com o incentivo à adesão dos que ingressaram no serviço público antes de 27/12/2018.

Diante dessa perspectiva, tenderá a crescer muito o número de adesões ao FUNPREV, nos dois anos posteriores à proclamação da Emenda, para fugir da alta das contribuições e da possibilidade de colapso do FUNFIN. Essa evasão agravará ainda mais a situação deste fundo.

“A Previdência deveria garantir a todos os cidadãos e cidadãs uma aposentadoria digna após uma vida de trabalho”

“Com o FUNPREV, esse problema irá se agravar drasticamente, pois todos os novos servidores e servidoras contribuirão para esse fundo”

[***] ver Luciano Fazio. “O que é previdência do servidor público”. São Paulo: Loyola, 2020, pp. 62-63.

ELES SÃO INIMIGOS DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Votaram para prejudicar aposentados
e pensionistas e confiscar salários



ADILSON AMADEU
PTB



ANDRÉ SANTOS
REPUBLICANOS



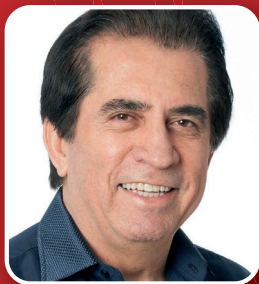
ATÍLIO FRANCISCO
REPUBLICANOS



AURELIO NOMURA
PSDB



CAMILO CRISTOFARO
PSB



ELI CORREA
DEM



ELY TERUEL
PODEMOS



FABIO RIVA
PSDB



FELIPE BECARI
PSD



FERNANDO HOLIDAY
NOVO



JOÃO JORGE
PSDB



MARCELO MESSIAS
MDB



MARLON LUZ
PATRIOTA



MILTON FERREIRA
PODEMOS



MILTON LEITE
DEM



RUBINHO NUNES
PSL



RUTE COSTA
PSDB



SANDRA SANTANA
PSDB



SANDRA TADEU
DEM

POS DOS ICOS

tados os!



PREFEITO RICARDO NUNES
MDB



CRIS MONTEIRO
NOVO



DANIEL ANNENBERG
PSDB



DANILO DO POSTO
PODEMOS

Votou no 1º turno em favor do PLO 07



DR. SIDNEY CRUZ
SOLIDARIEDADE



EDIR SALES
PSD



GEORGE HATO
MDB



GILBERTO NASCIMENTO
PSC



GILSON BARRETO
PSDB



ISAC FELIX
PL



JANAINA LIMA
NOVO



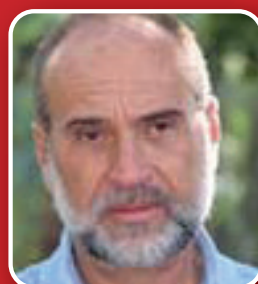
JOSÉ OLÍMPIO
DEM



PAULO FRANGE
PTB



RINALDI DIGLIO
PSL



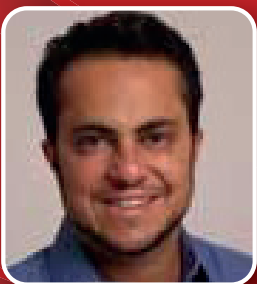
ROBERTO TRIPOLI
PV



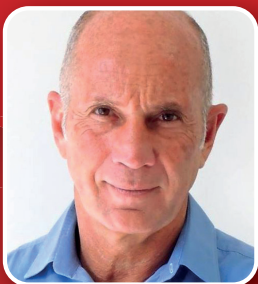
RODRIGO GOURLAT
PSD



SANSÃO PEREIRA
REPUBLICANOS



THAMY MIRANDA
PL



XEXÉU TRIPOLI
PSDB



FELIPE FRANCO
PODEMOS

Suplente que assumiu o lugar de Danilo do Posto e votou em 2º turno

QUEM GANHA COM FUNFIN E FUNPREV?

Se a perspectiva é desastrosa para o FUNFIN e as servidoras e os servidores ativos, aposentados e pensionistas a ele ligados, e de grande incerteza para os ligados ao FUNPREV, por que o prefeito Nunes impôs a aprovação à toque de caixa, e com muita truculência, a Emenda 41? Quem ganha com isso?

Os grandes favorecidos com essa virada de ponta-cabeça da Previdência municipal encontram-se no mercado financeiro. Bancos e seguradoras, as instituições que serão contratadas pelo IPREM para a “estruturação e administração de fundos de investimento”, para lidar com os bens e direitos aportados ao FUNPREV e “gestão do patrimônio recebido”, formado pelos bens de uso especial que “serão transferidos para o Fundo Especial de Natureza Pública”.

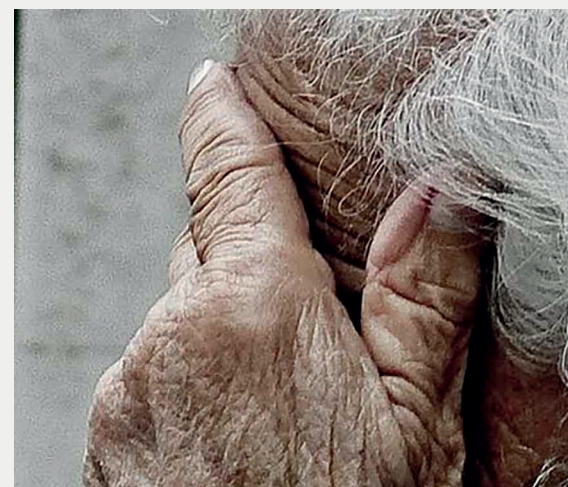
É a mesma lógica presente na EC 103: transformar a Previdência Social em um multibilionário mercado para o sistema financeiro. Mais um

passo, gigantesco, para transformar direitos das cidadãs e dos cidadãos – à saúde, à educação, à assistência social, à aposentadoria etc. –, em mercadorias que serão vendidas a quem puder pagar. Para quem não puder, restarão programas emergenciais compensatórios de baixa qualidade e poucos recursos.

QUEM PAGA ESSA CONTA?

A conta deve ser paga pelas servidoras e servidores públicos, por meio do rebaixamento de salários e proventos, precarização de suas condições de trabalho e vida e ataques à sua imagem como profissionais, de um lado. E, do outro, será paga pelo conjunto da população, que receberá serviços públicos ainda mais precarizados.

Promulgada a Emenda 41, cabe agora identificar e explorar todas as brechas e possibilidades de luta



Crédito: Arquivo Agência Brasil

para evitar o pior. Lutar por uma política salarial que reponha as perdas inflacionárias. Estudar a legislação aprovada para levantar as possibilidades de ações judiciais. Lutar para deter e, no limite, reverter a terceirização nos serviços e equipamentos públicos. Organizar-se nos locais de trabalho para aumentar o grau de compreensão da situação atual, de solidariedade entre os servidores municipais e esclarecimento dos usuários dos serviços públicos e população em geral.



Foto: Pedro Camfora/Sindsep

Servidora durante lançamento da campanha salarial do Sindsep, em junho de 2021

SINDSEP RETOMOU A LUTA DOS SERVIDORES NAS RUAS E FORÇOU GOVERNO A AVANÇAR EM PROPOSTAS

Após um ano de embates durante a pandemia, inclusive nas ruas para defender os trabalhadores que enfrentaram a Covid-19, o Sindsep realizou, em 2021, uma progressiva organização dos servidores para retomarem a luta. Iniciamos o ano com o debate no Fórum sobre a pauta unificada da Campanha Salarial entregue ao governo em maio. Em 18 de junho, inauguramos uma série de atos de rua cobrando o pagamento

da Bonificação por Resultados (BR) e o atendimento da pauta salarial unificada das entidades. Nossa mobilização deu resultados, obrigando o governo a pagar ainda em junho a BR que Ricardo Nunes pretendia atrasar, e a agendar a negociação com as entidades para agosto.

No entanto, o governo Ricardo Nunes é avesso ao diálogo. E junto com o PLO 07 (SAMPAPREV 2), sequer apresentado às entidades, o prefei-

to enviou mais dois projetos sem iniciar ou encerrar negociação com o Fórum. O PL 650, da reestruturação, que, apesar de ainda estar muito abaixo das reivindicações, absorveu avanços pela pressão dos trabalhadores organizados pelo sindicato desde 2018. E o PL 652, que mistura avanços em benefícios aos ataques a direitos, embora incluía pontos da pauta unificada que construímos no Fórum.

LEI 17.722 (PL 652) FACA DE DOIS GUMES MELHOROU BENEFÍCIOS PARA RETIRAR DIREITOS

AUMENTO NO AUXÍLIO-REFEIÇÃO, VALE-ALIMENTAÇÃO, GRATIFICAÇÕES PARA EDUCAÇÃO, SAÚDE, ASSISTÊNCIA SOCIAL E GCM, AO MESMO TEMPO EM QUE REDUZ DIREITO A FALTAS ABONADAS, FÉRIAS, BR E HORAS SUPLEMENTARES

O governo Ricardo Nunes utilizou a desculpa de não haver renovação do convênio do Sistema de Negociação Permanente (SINP) para tramar nas costas dos servidores.

O PL 652, aprovado como Lei 17.722, incorporou parcialmente reivindicações da nossa pauta unificada como aumento do Auxílio-Refeição e Vale-Alimentação. Para não falar de reajuste salarial, aumentou e criou valores de gratificações: de Difícil Acesso; por Local de Trabalho para os profissionais da Educação; gratificações para aqueles em exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde e Hospital do Servidor Público Municipal; e a Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana (GCMs). Também alterou a Bonificação por Re-

sultados, esticando o cobertor curto dos maiores salários para os menores, sem aumentar o orçamento previsto. Aumentou, por lei, a base de cálculo da insalubridade de R\$ 117 para R\$ 755,42, por conta da ação ganha na justiça pelo Sindsep. Paralelamente a isso, reduziu o número de horas suplementares de trabalho na Prefeitura, as faltas abonadas de 10 para 6 ao ano, e queria que estas fossem compensadas, assim como desejava descontar todas as licenças sobre o direito de férias.

Graças à intervenção do Sindsep e do Fórum durante a greve, os danos foram menores. Antes da greve, construímos, no Fórum de Entidades, emendas ao PL 652, melhorando as propostas e suprimindo a retirada de direitos, como às faltas abonadas (FAs) e férias. Durante

a pressão do movimento grevista sobre os vereadores da base do governo, o vereador Eduardo Suplicy, liderando a bancada do PT, articulou reuniões com o presidente da Câmara, Milton Leite, e o líder do governo, Fábio Riva. As entidades do Fórum foram taxativas ao recusar negociação de qualquer ponto que abrisse mão dos direitos como férias e faltas abonadas. Desta forma foi formalizado o pedido de retirada desses pontos do PL 652. O governo aprovou então substitutivo retirando a compensação para FAs e o desconto de férias para as licenças médicas de até 6 meses.

A pressão da greve também garantiu, na última hora, a inclusão dos trabalhadores das unidades de assistência social na Gratificação por Local de Trabalho.

NOVO VALOR DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO

A nova lei alterou o valor diário do auxílio-refeição de R\$ 19,63 para R\$ 21,81. Essa era uma das pautas unificadas no Fórum, onde pedíamos R\$ 36,33 diários, valor do preço médio de refeições na cidade de São Paulo em 2020. Bem abaixo do reivindicado, a proposta prevê reajuste anu-

al em janeiro (antes era em junho) pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPC) da FIPE. O benefício está congelado desde maio de 2020, pela Lei Complementar 173 do Bolsonaro. Não vamos abrir mão dessa pauta em 2022, mediante a alta do custo de vida e a corrosão dos nossos salários.

MUDANÇAS NO VALE-ALIMENTAÇÃO

Provocadas por nossa pauta unificada, houve mudanças profundas no vale-alimentação (VA). Reivindicamos R\$ 654,15, que é o valor da cesta básica do DIEESE (2021) para os servidores que ganham até 8 salários mínimos, contra os R\$ 383,64 para até 5 salários mínimos da lei anterior. Em resposta, a lei aprovada pelo governo criou um escalonamento, aumentando para R\$ 550 para quem ganha até 3 salários mínimos, e R\$ 450 para quem ganha entre 3 e 5 salários. Criou ainda mais três faixas, de R\$ 150 a R\$ 350 para quem ganha até 8 salários mínimos, estendendo o benefício para um grupo maior de servidores.

O VA, também congelado por Bolsonaro em 2021, passa a ser reajustado pelo IPC-Fipe em janeiro de 2022

e não mais em julho.

Confira a tabela abaixo com os valores do VA por faixa salarial:

Nível	Escalonamento	Valor
I	até 3 salários mínimos:	R\$ 550,00
II	acima de 3 até 5 salários mínimos	R\$ 450,00
III	acima de 5 até 6 salários mínimos	R\$ 350,00
IV	acima de 6 até 7 salários mínimos	R\$ 250,00
V	acima de 7 até 8 salários mínimos	R\$ 150,00

GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL ACESSO

O governo alterou 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, há o risco de nunca ser atualizada como ocorreu em todos esses anos.

Ela não será paga no regime de “teletrabalho” e é incompatível, ou seja, não pode ser recebida por quem recebe “Gratificações por Local de Trabalho” criada para a Educação, Saúde e Assistência e a “Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana”.

Confira abaixo, na tabela, os níveis e faixas que terão mantidos os critérios vigentes:

Faixa	Nível	Valor
Faixa 1	Básico	R\$ 110,00
	Médio	R\$ 220,00
	Superior	R\$ 440,00
	GCM	R\$ 226,56
Faixa 2	Básico	R\$ 165,00
	Médio	R\$ 275,00
	Superior	R\$ 550,00
	GCM	R\$ 302,08
Faixa 3	Básico	R\$ 220,00
	Médio	R\$ 330,00
	Superior	R\$ 660,00
	GCM	R\$ 377,60

EDUCAÇÃO | GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

A lei 14.660/2007 já havia criado a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação, mas nunca foi regulamentada. O governo manteve o critério de “difícil lotação”, mas retirou da atual legislação o critério de “baixo índice de desenvolvimento humano da localidade”, o que permite à administração escolher escolas a partir de seus interesses.

Também limitou a 35% do total de

escolas enquadradas neste critério. Não será acumulável com gratificação de difícil acesso, valendo a de maior valor. Os valores poderão ser atualizados a cada 2 anos, com base no IPC-Fipe, e escalonados conforme o tempo de permanência do profissional na unidade e a atualização das unidades que se enquadram como difícil lotação.

Vejam os valores por local de trabalho para a educação:

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

ASSISTÊNCIA E SAÚDE | GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

O projeto original não previa a inclusão da assistência social até o último momento da votação, como resposta do Governo à rejeição dos grevistas ap PL. Assim, os trabalhadores das unidades da Assistência Social, administradas por Smads, foram incluídos na Gratificação por Local de Trabalho devida também aos profissionais em exercício nas unidades da SMS, HSPM e servidores cedidos em

função do Convênio SUS. Seguirá os mesmos critérios de “difícil lotação” da gratificação por local de trabalho da educação, sendo que só até 30% das unidades de saúde e da assistência podem ser caracterizadas neste item. Não é compatível com a gratificação de difícil acesso, permanecendo a de maior valor.

Vejam os valores por local de trabalho para saúde e assistência:

Nível	Faixas	Valor referencial
Básico	DL-1	R\$ 250,00
	DL-2	R\$ 400,00
Médio	DL-1	R\$ 400,00
	DL-2	R\$ 700,00
Superior	DL-1	R\$ 700,00
	DL-2	R\$ 1100,00
Superior - Analista de Saúde Médico	DL-1	R\$ 1100,00
	DL-2	R\$ 1500,00

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O adicional de insalubridade será calculado conforme a sua classificação em grau máximo (40%), médio (20%) e mínimo (10%) sobre o valor fixo de R\$ 755,42. O adicional de periculosidade será calculado no percentual de 50% sobre esse valor.

Essa é uma mudança importante, pois a legislação estabelecia um padrão remuneratório baseado no menor salário da categoria, o que na prática mantinha congelado os adicionais por décadas em valores abaixo de R\$ 120.

Mas, essa mudança é resultado da ação judicial ganha pelo Sindsep que obrigou o governo a alterar a base de cálculo da insalubridade para o maior padrão do Nível Básico hoje (R\$ 755,42).

O governo tenta fugir do novo padrão estabelecido para o Nível Básico pela Lei 17.721, R\$ 1.750,00. Entendemos que essa é a nova base de cálculo a ser adotada e vamos prosseguir em luta por nova conquista.

Confira na tabela como ficará:

Insalubridade
Base de cálculo sobre o Salário de R\$ 755,42
10% >> R\$ 75,54
20% >> R\$ 151,08
40% >> R\$ 302,16

Periculosidade
50% >> R\$ 377,71

GRATIFICAÇÃO PARA SEGURANÇA URBANA

A nova lei altera os percentuais de cálculo da Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana, atualmente variando de 20% a 80% do padrão QTG-1-A, para 20% a 200%.

Altera para R\$ 29,09 a base de cálculo da Diária Especial por Atividade Complementar (DEAC), o valor de cada hora de DEAC, hoje estabelecido em 3% do valor da referência QGC-1, no grau “A”, inicial do cargo de Guarda Civil Metropolitano – 3ª Classe, podendo esse valor ser atualizado anualmente por decreto, pelo IPC-FIPE, conforme disponibilidade financeira.

MUDANÇAS NAS FÉRIAS

A ideia da nova lei do Ricardo Nunes é submeter os servidores públicos à regras da CLT, passando as férias serem proporcionais aos dias de efetivo exercício. Ou seja, os 30 dias somente passam a ser de direito após um ano de exercício real do servidor. Significou desconsiderar como de efetivo exercício, as licenças médicas para tratamento da pró-

pria saúde do servidor. Com a intervenção do Sindsep e das entidades do Fórum, mediadas pela oposição, o governo recuou, estabelecendo o limite de até 6 meses de licença, que não são considerados para desconto no período de aquisição de férias.

O período de férias também 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 estabelece 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.

REDUÇÃO DAS FALTAS ABONADAS

A lei aprovada reduziu as 10 faltas abonadas por ano para apenas 6, limitadas a 1 por mês. No entanto, a proposta original previa a compensação das faltas abonadas.

As intervenções do Sindsep e das entidades, junto ao líder do governo, o convenceram de que as faltas abonadas são concessões da chefia e que não se tratavam de privilé-

gios, mas de ferramentas de gestão. Apesar da redução da quantidade permitida, foi retirado do PL o trecho que obrigava a compensação.

MUDANÇAS NAS HORAS SUPLEMENTARES

Os servidores municipais, qualquer que seja a jornada de trabalho exercida, 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) de 2h diárias, 40h mensais e 120h anuais, que podem ser suplantadas em situações emergenciais defini-

das 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.

NOVOS VALORES DA BOLSA-ESTÁGIO

Nova lei estabelecer valores de R\$ 897,50 e R\$ 628,25 respectivamente, podendo ser atualizados pelo índice IPC-FIPE.

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

ALTERAÇÕES NA BONIFICAÇÃO POR RESULTADOS – BR

A Lei 17.722/21 manteve a Bonificação por Resultados (BR), mas alterou a forma de pagamento e seus critérios. Destacamos essas alterações abaixo:

“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 retribuição mensal do agente público no período de avaliação, multiplicado pelo:

§ 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.

§ 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.

§ 3º (...)

I - em parcela única, durante o ano seguinte ao do término do período de avaliação, quando este for anual”.

INQUÉRITOS ADMINISTRATIVOS

O texto da legislação também modificou o artigo 209 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, que trata dos inquéritos administrativos. Conforme a nova 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.

Parágrafo único. O prazo para a conclusão do inquérito poderá ser prorrogado, mediante justificativa fundamentada, pelo Procurador-Geral do Município, que poderá delegar esta atribuição.” (NR)

O parágrafo retira o poder de prorrogação justificada do prazo para conclusão da autoridade que determinou sua instauração e o passa para o Procurador Geral do Município.



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

LEI 17.721 REESTRUTUROU CARREIRAS DE NÍVEIS BÁSICO (AGENTES DE APOIO) E MÉDIO (AGPPS E ASTS)

Sem ganhos reais, a proposta só avançou com a luta dos trabalhadores, junto ao sindicato

Apesar do PL 650, aprovado como a lei 17.721, ter sido extremamente insatisfatório frente às reivindicações do Nível Básico e do Nível Médio, o projeto foi encaminhado com avanços resultantes das lutas que travamos junto com a categoria desde 2018.

A luta construída nos últimos anos se fez em torno das perdas salariais acumuladas pela inflação, mas os governos Covas e Nunes se negaram a atender. A mobilização dos trabalhadores dos níveis Básico e Médio que teve seu ápice na greve da categoria, no final de 2019, permitiu inúmeros avanços na proposta.

A princípio, o governo sequer havia incluído os Agentes de Apoio na reestruturação. A negociação permaneceu interrompida de novembro de 2019 a agosto de 2021. Com a pressão reiniciada, algumas propos-

tas construídas pelos trabalhadores foram incorporadas como:

- aumento de 9,3% a 11,1% nas tabelas de 2022, apresentadas em agosto de 2021;
- criação de duas novas tabelas para janeiro de 2023 e 2024, com 5% a 5,3% de acréscimo ao ano;
- a utilização do tempo na categoria da carreira atual para progressão e promoção na nova carreira;
- a utilização de títulos de nível médio e superior para enquadramento em categoria superior;
- possibilidade de ativos e aposentados no B10 e M15 com dois anos na referência serem integrados nas novas referências QB11 e QM16.

O único interesse do governo, nes-

se processo, foi reformular a carreira administrativa (somente o Nível Médio) para que o salário inicial pudesse ser mais atraente. Isso porque eles não conseguem terceirizar totalmente a função que toca e conhece por dentro a máquina pública. Para substituir o AGPP, Ricardo Nunes lançou mão até de um programa de residência administrativa e jurídica de 2 anos, uma forma de estágio de luxo, com salários de R\$ 3.300.

Esses avanços, conquistados sobre as propostas originais, ainda que insuficientes, demonstram a importância da organização e mobilização. As perdas acumuladas para os Agentes de Apoio, AGPPs e ASTs resultam da política salarial de 0,01%, que precisa ser derrotada nas ruas. Essa luta deve ser de todos e todas e devemos começar 2022 com essa meta na cabeça.

MUDANÇA NAS NOMENCLATURAS DO NB E NM

Nomes 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

Níveis de carreiras com novo escalonamento

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

INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Os servidores ativos das carreiras de Agente de Apoio, AGPP e AST devem optar entre 3 de janeiro e 30 de abril. Se estiverem afastados, poderão fazer a opção no retorno do afastamento, quando é reaberto o prazo de 120 dias. Servidores aposentados com paridade podem fazer a opção a qualquer tempo, mas se fizerem fora

do prazo não poderão utilizar as possibilidades de integração e enquadramento previstas no quadro abaixo.

A integração inicial que terá efeito a partir de 1º de janeiro, para quem optar no prazo, deve ser feita de forma linear, ou seja, para a referência equivalente à nova carreira: Nível Básico - B1 para QB1; B2 para QB2..., B10 para

QB10; Nível Médio - M1 para QM1, M2 para QM2, ..., M15 para QM15. Uma vez enquadrados, os servidores ativos e aposentados, optantes dentro do prazo, podem usufruir das seguintes regras para eventualmente serem integrados na referência imediatamente superior, a partir de 1º de fevereiro de 2022:

CRITÉRIOS E DATAS DE INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES ATIVOS OPTANTES PELA NOVA CARREIRA

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



Foto: Letícia Kutzke/Sindsep

Greve dos AGPPs e Agentes de Apoio, em 2019, por um plano de carreira com valorização da categoria.

FIXAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADOS NA **CATEGORIA IMEDIATAMENTE SUPERIOR** A PARTIR DE 01/01/2022

*optantes até 30 de abril de 2022

CARGO	CRITÉRIO
AGPP e AST	Formação de curso superior concluído até a véspera da aposentadoria, não utilizada na carreira ou ter completado na ativa, 24 (vinte e quatro) meses na Referência M15
Agente de Apoio	Formação de curso de nível médio ou curso superior concluído até a véspera da aposentadoria, não utilizada na carreira, ter completado na ativa 24 (vinte e quatro) meses na Referência B10

COMO SE DARÁ A MIGRAÇÃO DA ATUAL CARREIRA PARA A NOVA

Realizar a somatória dos vencimentos atuais:

Salário Padrão

- Padrão de vencimentos
- Vantagem de ordem pessoal (VOP)
- Gratificação de Atividade
- Quinquênio
- Sexta parte

Diferença de Ação Judicial

- Gratificação Gabinete incorporada
- Gratificação Função incorporada
- Outras vantagens tornadas permanentes
- O abono de R\$ 200 ou R\$ 300

Se a somatória dessas parcelas for superior ao subsídio previsto na integração de 1º de janeiro, a diferença passará a ser recebida como Subsídio Complementar, sobre o qual incidirá o desconto previdenciário e terá efeito sobre aposentadoria e pensão, 13º salário e férias, não incidindo, porém, quaisquer outras vantagens.

PROGRESSÃO E PROMOÇÃO - UTILIZAÇÃO DO TEMPO NA CARREIRA ATUAL PARA PROGRESSÕES NA NOVA CARREIRA

Os ativos passam a ter a progressão e a promoção a partir de fevereiro de 2022. Se não tiverem sido enquadrados, em 1º de fevereiro de 2022, pela formação em nível médio ou superior, pela permanência por 24 meses nas categorias B10 ou M15 e que não tenham sido progredidos ou promovidos em janeiro de

2022, terão seu tempo de efetivo exercício na categoria atual acumulado até 31/12/2021, considerado para fins de progressão funcional e promoção na nova carreira.

A progressão passa a ocorrer a cada 18 meses e não mais 24 meses, sem a necessidade de acumulação de títulos. Já as promoções entre

os níveis exigirão a permanência, por 18 meses, na última categoria de cada nível e a apresentação de títulos, que ainda precisa ser regulamentada por decreto, não sendo permitidos títulos e certificados de cursos e atividades já utilizados nas carreiras atuais.

TABELA SALARIAL DO QUADRO MÉDIO: ASSISTENTE ADMINISTRATIVO E DE GESTÃO E ASSISTENTE TÉCNICO DE GESTÃO

Essas são as novas nomenclaturas para Assistente de Gestão de Políticas Públicas (AGPPs) e Assistente de Suporte Técnico (AST)

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

SERVIDORES ADMITIDOS TERÃO TABELA PRÓPRIA

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

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\$ 2.520,51

BENEFÍCIOS DO SINDSEP

O Sindsep busca sempre oferecer o melhor para seus associados e para você, trabalhador(a) oferecemos os seguintes benefícios:

- ▶ Cursos presenciais e EAD
- ▶ Assessoria jurídica
- ▶ Lemos o diário oficial para você. O Sindsep irá lhe enviar um torpedo avisando das publicações que saírem em seu nome
- ▶ Colônias de férias
- ▶ Convênio com profissionais de diversas áreas



Está esperando o que?

FILIE-SE AO SINDSEP E DESFRUTE DE TODOS OS NOSSOS BENEFÍCIOS

TABELA SALARIAL QUADRO BÁSICO: ASSISTENTE DE SUPORTE OPERACIONAL

Essa é a nova nomenclatura para os Agentes de Apoio

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

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

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

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

GAP

A Gratificação de Atendimento ao Público fica estendida ao 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. Sendo assim, passará a ser calculada sobre o valor de R\$ 191,07.

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.

GEP

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

ELEIÇÃO PARA NOVA DIRETORIA DO SINDSEP

O Sindsep terá eleição para sua Direção Executiva e Conselho Fiscal da entidade entre os dias 21, 22, 23, e 24 de fevereiro de 2022. Duas Chapas concorrem às eleições Chapa 1 – Resistir, Lutar e Avançar e Chapa 2 – Servidores em Luta.

A chapa eleita terá mandato de 4 anos e conduzirá a lutas das trabalhadoras e dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e pela conquista e manutenção dos direitos da classe trabalhadora.

Nos dias da eleição haverá Urnas Fixas na Sede do Sindicato: Rua da Quitanda nº 101 – Centro – São Paulo – SP; Subsede do Sindicato: Rua da Quitanda nº 162 – Centro – São Paulo – SP. As urnas itinerantes, num total de 78 (setenta e oito), serão definidas pela Diretoria Executiva e pela Comissão Eleitoral em conformidade com o parágrafo único do art. 99 do Estatuto Social.

Fiquem atentos para novas informações. Sua participação na eleição do SINDSEP é fundamental para manter um sindicato de luta, comprometido com os servidores e serviços públicos.

PREFEITO RICARDO NUNES E VEREADORES CRIAM “TREM DA ALEGRIA” PARA APANIGUADOS E AOS SERVIDORES 0,01%

Reajustes de salários de prefeito, secretariado, subprefeitos, cargos comissionados e procuradores ultrapassa os 30%

Em 3 de dezembro, o prefeito sancionou a Lei nº 17.220/21. Originalmente, o Projeto de Lei nº 659/21 tratava apenas da criação de 1068 cargos de “Professor de Educação Infantil”, a partir da transformação de 1.179 cargos de Professor de Ensino Fundamental II e Médio, ambos do Magistério Municipal do Quadro dos Profissionais de Educação – QPE. No entanto, na última hora, o prefeito enviou um projeto substitutivo com alguns “jabutis” para “criar” mais cargos comissionados com altos salários.

Um contrassenso em várias dimensões, porque estamos falando de um ano de pandemia (ainda), onde a inflação impede trabalhadores de comer, que dirá quem está desempregado. Para criar seu trem da alegria com apaniguados há dinheiro, conceder reajuste salarial aos servidores não há dinheiro, assim como para ampliar o quadro de servidores públicos na Educação, onde convertem os que já existem no que está faltando, ao invés de fazer concurso público.

A lei sancionada, bem ao modo tucano-emedebista de atacar recursos e serviços

públicos, criou Funções de Direção e Assessoramento – FDA, para cargos comissionados na Administração Pública Municipal Indireta e alterando o Quadro de Pessoal da Agência Reguladora de Serviços Públicos do Município de São Paulo – QP-SP Regula.

Essa agência SP Regula terá um quadro inteiro apenas de cargos comissionados, aprofundando a aberração já contida na Lei nº 17.433. Foram criados 24 cargos de nível superior, de livre provimento em comissão pelo prefeito. Quatro diretores comissionados, cada qual recebendo salário superior a R\$ 23 mil; 8 superintendentes com salário superior a R\$ 20 mil; e 12 gerentes com salário de R\$ 17.605,83.

E isso não é tudo, pois a Câmara também aprovou o PL 651/21, que resultou na Lei 17.708/21 estabelecendo novo quadro de cargos comissionados. Esse quadro de indicados pelo prefeito já de cara terá a partir de janeiro de 2022 aumento em torno 30%. O salário de subprefeito passará a receber, portanto, 75% do salário do prefeito, o secretário-adjunto, o equivalente a

70%, e o chefe de gabinete, 60%.

E vamos lembrar que, conforme aprovado em dezembro de 2020, a partir de janeiro do ano que vem o prefeito Ricardo Nunes e seus secretários terão seus salários reajustados em 46%. Aumento de salário votado pelo próprio Ricardo Nunes (MDB), quando vereador. Agora como prefeito receberá R\$ 31.915,80, contra os atuais R\$ 21,7 mil, e seu secretariado também será agraciado: passando de um salário de R\$ 19.340,40 para R\$ 30.142,70, o equivalente a 55% de reajuste.

Em 17 de dezembro, a Câmara Municipal de São Paulo também aprovou projeto de lei que prevê pagamento de bônus de até R\$ 5.100 a procuradores do Legislativo que já recebem o teto do funcionalismo público. Aprovado em primeira votação, o texto passou em segundo turno durante votação relâmpago comandada pelo presidente da Casa, Milton Leite (DEM), a poucas horas do recesso parlamentar.

O texto estabelece que procuradores com cargos como secretário-geral, procurador-geral legislativo, consultor geral de economia e orçamento

e coordenador de centro poderão ser selecionados para atuar como assistentes técnicos especializados. Em troca, será pago um bônus de cerca de R\$ 2.400.

De acordo com o site Transparência da Câmara Municipal, há 34 procuradores legislativos com salário de até R\$ 35,4 mil (procurador legislativo chefe). Esse bônus causará no orçamento da Câmara um aumento de R\$ 415 mil gastos por ano, segundo cálculos da própria Câmara Municipal. E o PL prevê também auxílio-saúde aos inativos, aumento do abono anual e outras benesses que somadas custarão R\$ 30,5 milhões no orçamento de 2022.

É ou não uma festa com o dinheiro público?

Para os servidores públicos, que trabalham à exaustão na pandemia, ganham em média três salários mínimos, não conseguem fazer frente com alimentação e gastos básicos diante da inflação desenfreada, o prefeito Ricardo Nunes concede nada mais que os míseros 0,01%.

“o prefeito enviou um projeto substitutivo com alguns ‘jabutis’ para ‘criar’ mais cargos comissionados com altos salários.”

SEJA SÓCIO DE QUEM ESTÁ AO LADO DA LUTA DOS SERVIDORES PÚBLICOS!



VOCÊ SABIA QUE...

AO SE FILIAR AO SINDSEP, 100% DA SUA PRIMEIRA FILIAÇÃO VAI PARA O FUNDO DE GREVE PERMANENTE DO SINDICATO?

Filie-se ao Sindsep:
www.sindicalizacao.sindsep-sp.org.br/



APOIE UM SINDICATO DE LUTA!

SOLIDARIEDADE DE CLASSE

APOIE A NOSSA LUTA! CONTRIBUA COM O FUNDO DE GREVE SOLIDÁRIO PERMANENTE

Mais que um auxílio em momento de crise, é uma ferramenta de organização da classe trabalhadora, que fortalece organizados e organização!

UMA ORIGEM NA LUTA

Como sindicato de luta, o Sindsep encampou em 2021, em meio a maior crise sanitária do planeta, responsável por ceifar mais de 600 mil vidas no Brasil, um fundo de greve permanente para auxiliar trabalhadores/as da Educação que paralisaram as atividades em defesa da vida e por essa razão ficaram sem salários. Prevaleceu o negacionismo de um prefeito (assim como o presidente da República) que se recusou a garantir condições seguras para servidores/as públicos/as, estudantes e familiares retomarem as aulas presenciais.

Aliás, esse é o mesmo prefeito Ricardo Nunes (MDB) que não foi eleito, mas criou cargos e super salários para “acomodar” seus amigos, às custas do confisco dos já bem defasados salários de aposentadas/os e pensionistas.

Nesses 34 anos de Sindsep, a vida



Foto: Pedro Canfora/Sindsep

A Greve Pela Vida durou 120 dias e originou o Fundo de Greve Permanente do Sindsep.

não foi fácil, mas nos últimos anos observamos o acirramento de golpes e ataques aos direitos dos servidores e servidoras públicas.

E nós, na linha de frente do combate à Covid-19, não medimos esforços para defender vidas. Ainda assim

perdemos centenas e centenas de colegas nessa guerra. Há um aumento desenfreado do empobrecimento, de colegas adoecendo e enlouquecendo, enquanto políticos e seus amigos se refestelam em altos salários, cargos e privilégios.

HISTÓRIA DO FUNDO DE GREVE DO SINDSEP

Foi nesse cenário que o Sindsep criou, em 2021, o Fundo de Greve Solidário Permanente.

Em 10 de fevereiro, o sindicato deu início à Greve pela Vida dos 120 dias. Em 19 de abril, diante da recusa do prefeito de São Paulo em negociar com o movimento grevista e cortar o ponto dos/as milhares de trabalhadores/as que pararam em favor da vida, o Sindsep convocou assembleia geral extraordinária com a categoria onde foi aprovada a criação de um fundo de greve permanente.

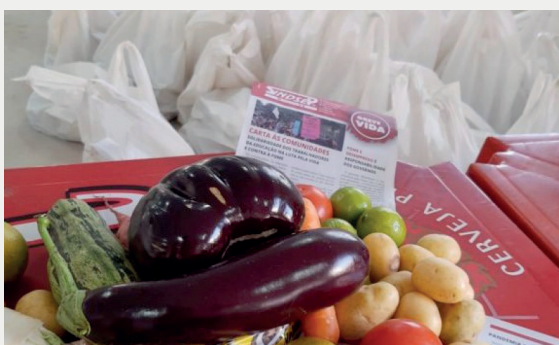
Uma proposta de regimento também foi definida, estabelecendo o funcionamento do fundo para greves futuras, possibilitando outras campanhas solidárias.

O Fundo de Greve Solidário Permanente movimentou, no primeiro semestre deste ano, cerca de R\$ 200 mil, auxiliou centenas de trabalhadoras/es, além de proporcionar campanhas de doação de mais de 5 toneladas de alimentos, parceria com movimentos da agricultura familiar, para 500 famílias das regiões de São Mateus, zona Leste, e Brasilândia, zona Norte.

Recebemos doações de servidores e de trabalhadores de outras categorias. Também articulamos com parlamentares, entidades sindicais brasileiras e internacionais.

O Fundo de Greve Solidário Permanente, mais que um auxílio em momento de crise, é uma ferramenta de organização da classe trabalhadora, que fortalece organizados e organização!

A partir desse movimento todo é que na campanha de filiação deste ano aumentamos, em muito, as novas adesões ao Sindsep. E como forma de fortalecer a solidariedade, a primeira mensalidade entra direito para o Fundo de Greve Solidário Permanente.



Ação solidária do Sindsep e Fundo de Greve vai à Brasilândia e São Mateus.

QUEM PODE ACESSAR?

Todo/a trabalhador/a filiado/a ao Sindsep que esteja sem receber o salário por motivo de greve. Para solicitar o auxílio é necessário preencher o formulário e enviar cópia do holerite com o corte para o e-mail: fundodegreve@sindsep-sp.org.br.

O formulário esteve aberto em novembro/dezembro para pagamentos referentes a cortes de salário de novembro. O Sindsep contribuiu com um auxílio emergencial a dezenas de trabalhadoras/es que sofreram cortes de salário no mês de novembro. Este Fundo não substitui o salário, mas oferece uma ajuda para que servidores/as possam seguir lutando por seus direitos. No mês de dezembro/janeiro ele foi aberto novamente para quem sofreu cortes de salário.

Uma comissão, composta por trabalhadores da base e diretores do sindicato, foi eleita para administrar o recurso e definir prazos e critérios para o repasse.

QUEM SUPERA AJUDA QUEM ESTÁ NA CRISE

Como o nome já indica e para que seja, de fato, permanente e solidário, o Fundo de Greve nasce com a seguinte missão: manter a corrente de apoio em movimento. Portanto, quando os servidores auxiliados voltam a receber os salários de forma regular, o Sindsep pede que reponham ao Fundo a ajuda recebida, para que o recurso possa auxiliar outros/as colegas.

Por ora, sabemos que a perspectiva é de mais cortes, e mais profundos, em dezembro, janeiro e fevereiro. Mais que nunca, precisamos seguir mobilizando a solidariedade coletiva.

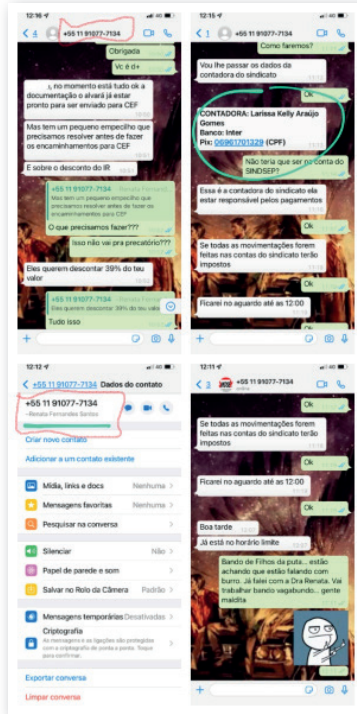
O Sindsep vem já estudando outras estratégias de arrecadação e quem quiser se somar neste esforço coletivo é bem-vindo/a.

ATENÇÃO! CUIDADO COM GOLPE USANDO NOME DO SINDICATO!

Quadrilha telefona ou manda mensagem por whatsapp pedindo transferências por PIX ou depósitos. O Sindsep não pede depósitos e nem transferências para liberação de processos ganhos na Justiça.

O departamento Jurídico do Sindsep alerta aos servidores públicos municipais sobre um novo golpe por contatos telefônicos e mensagens de whatsapp.

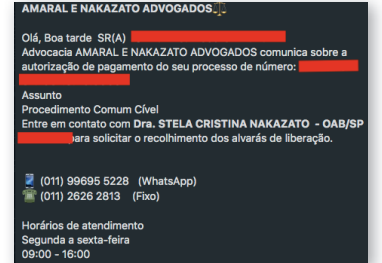
Publicamos ao lado prints de tela de algumas mensagens recebidas por filiados que denunciaram o pedido de dinheiro dos golpistas se fazendo passar por trabalhadora do Sindsep.



VÍTIMA 2



VÍTIMA 1



VÍTIMA 3



VÍTIMA 4

Nenhum funcionário do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais (Sindsep) nunca entrou e nem entrará em contato telefônico ou por meio de whatsapp para exigir depósito para a liberação de valores decorrentes de processos. Note, também, que o escritório que presta serviços ao Sindsep, NÃO entra, nem nunca entrou em contato telefônico ou por meio de whatsapp para exigir depósito para liberação de valores.

Fiquem atentos/as e passem esse

alerta à frente, para prevenir que outras pessoas sejam vítimas dos golpistas. Mesmo que apareça na tela do whatsapp do número que está enviando mensagens o logo do Sindsep, lembre-se que a clonagem de celulares é um crime de estelionato que vem crescendo no Brasil. **Portanto, qualquer telefonema ou mensagem de whatsapp que receber solicitando que faça um PIX ou transferência de valores para a liberação de um**

processo é GOLPE!

Entre em contato imediatamente com os canais do Sindsep, enviando o maior número de informações possível, como prints de conversas e o número de telefone quem entrou em contato com você, servidor/a. Isso serve também como documentação para abrir um boletim de ocorrência, que não pode em hipótese alguma deixar de ser feito. Essa documentação auxiliará também nas medidas jurídicas que estamos tomando.

O Sindsep não se responsabiliza pelo ressarcimento de valores depositados aos golpistas

CANAIS OFICIAIS DO SINDSEP

e-mail: juridico@sindsep-sp.org.br
Tel.: (11) 2129-2999
whatsapp: (11) 970255497

Jornal do Sindsep - Municipais/SP

Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias do Município de São Paulo
Rua da Quitanda, 101 - Centro - Tel. (11) 2129 2999
São Paulo/SP - CEP 01012-010

FECHAMENTO AUTORIZADO, PODE SER ABERTO PELA ECT

IMPRESSO

END. DEVOLUÇÃO: Rua da Quitanda, 162 cep: 01012-010 - Centro - SP		
PARA USO DO CORREIO <input type="checkbox"/> Mudou-se <input type="checkbox"/> Desconhecido <input type="checkbox"/> Recusado <input type="checkbox"/> Falecido <input type="checkbox"/> Ausente	<input type="checkbox"/> Não Procurado <input type="checkbox"/> Endereço insuficiente <input type="checkbox"/> Não existe o nº Indicado <input type="checkbox"/> Inf.escrita p/port/sindico	DATA
	ASSINATURA E Nº DO ENTREGADOR	
REINTEGRADO AO SERVIÇO POSTAL EM		