

# Alterações propostas pelo Governo Municipal

## Análise preliminar dos principais pontos

### PL 652/2021

#### ✓ Abono de Falta

- |  |
|--|
| • <b>Atualmente</b><br>Até 10 (dez) por ano, com no máximo 2 (duas) por mês.   |
| • <b>Proposta</b><br>Até 6 (seis) por ano, com no máximo 1 (uma) por mês, <b>e desde que compensadas (grifo nosso)</b> . |
| • Entra em vigor na data da publicação da Lei.   |

*Obs. da APROFEM:* – Proposta afrontosa, merecedora do repúdio de qualquer servidor consciente.

#### ✓ Férias

PROPOSTA
• Direito às Férias anuais de, no máximo, 30 dias, proporcionais aos dias de efetivo exercício verificados no ano anterior (exercício real do servidor: dias de efetivo comparecimento ao trabalho e os períodos de afastamentos ou licenças considerados como de efetivo exercício).
• Gozo das Férias: em até dois períodos (nenhum inferior a 10 dias).
• Escala de Férias: organizada anualmente pela chefia, em comum acordo com o servidor.
• Conversão de Fração das Férias em Abono Pecuniário, observada a disponibilidade orçamentária: a pedido do servidor, até 10 dias do período aquisitivo imediatamente anterior. Nesse caso, os dias remanescentes não poderão ser fracionados para gozo.
• Disposições Gerais entram em vigor em 1º/março/2023, para os atuais servidores.

*Obs. da APROFEM:* – Posição contrária à implantação.  
– Pela manutenção do direito do servidor a trinta dias de férias regulamentares anuais.  
– Risco de duplo prejuízo ao servidor que necessitar de Licença Médica e afastamentos assemelhados.  
– Nenhuma menção à especificidade das Férias Docentes.

#### ✓ Auxílio-Refeição

Valor Atual	Reivindicado
R\$ 19,63	R\$ 36,33
PROPOSTO	
• R\$ 21,81 (valor proposto)	
• Atualização Anual, a partir de 1º de janeiro.	
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.	

*Obs. da APROFEM:* – Reajuste irrisório e insuficiente.



✓ **Vale-Alimentação** (mensal)

VALOR ATUAL	REIVINDICADO
R\$ 383,64 (valor único para servidor com remuneração de até 5 salários-mínimos)	R\$ 654,15 (para todos os servidores, até o teto de 8 salários-mínimos)

PROPOSTO	
Remuneração Bruta do Servidor	Valor
Até 3 salários-mínimos (SMs)	R\$ 550,00
Acima de 3 e até 5 SMs	R\$ 450,00
Acima de 5 e até 6 SMs	R\$ 350,00
Acima de 6 e até 7 SMs	R\$ 250,00
Acima de 7 e até 8 SMs	R\$ 150,00
• Atualização Anual, a partir de 1º de janeiro.	
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.	

**Obs.:** Valor atual do Salário-Mínimo Nacional: R\$ 1.100,00; em São Paulo R\$ 1.163,55.

**Obs. da APROFEM:** – Valores propostos insuficientes, não obstante a extensão da percepção para remuneração de até 8 SMs.

✓ **Gratificação de Difícil Acesso**

ATUAL
• Visa incentivar o provimento e permanência de servidores em determinadas regiões da cidade, delimitadas pelos distritos em que se localizam os locais de trabalho.
• Valor: 30% e 50% (dependendo do distrito), com base em valores de Tabelas de Vencimentos de 1991 (corrigidas).
• Pode ser incluída na base de cálculo da Contribuição Previdenciária, para os devidos fins.

PROPOSTO
• Decreto definirá os critérios para definição e classificação das Unidades de Difícil Acesso.
• Valor referencial por faixas e níveis dos cargos e funções, variando (em função das faixas a serem regulamentadas) de: R\$ 110,00 a R\$ 220,00 – para o Nível Básico; R\$ 220,00 a R\$ 330,00 – para o Nível Médio; R\$ 440,00 a R\$ 660,00 – para o Nível Superior; R\$ 226,56 a R\$ 377,66 – para a GCM.
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.
• Sem possibilidade de incorporação aos vencimentos ou assemelhados, ou de base de cálculo para qualquer indenização ou vantagem.
• Sem possibilidade de acumulação de percepção como Gratificação por Local de Trabalho (GLT) dos Profissionais de Educação ou com Gratificação pelo Exercício em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana. Ao servidor que se enquadrar em mais de uma gratificação, será paga a de maior valor.

**Obs. da APROFEM:** – Valores propostos insuficientes para cumprir a finalidade a que se destina a Gratificação. Questionamento quanto à dualidade Nível/Escolaridade do Servidor.



## ✓ Gratificação por Local de Trabalho (GLT) dos Profissionais de Educação

Instituída na Lei nº 14.660/2007 e com regulamentação pendente desde então, apesar das sistemáticas cobranças da **APROFEM** ao longo das gestões que se sucederam.

A proposta é de nova redação para os artigos 60, 61 e 62 da referida Lei, relativizando qualquer comparação com o originalmente proposto.

PROPOSTA
• Destinada aos Profissionais de Educação que tenham exercício em Unidades de Difícil Lotação (DL), em decorrência de conjunturas socioambientais (fixadas por Decreto).
• As Unidades DL não excederão 35% das UEs, da SME.
• Valor referencial mensal por Quadro Profissional e faixa DL da Unidade de lotação.
• Bianualmente poderão ser atualizados, mediante disponibilidade orçamentária, os valores da Gratificação e as Unidades que se enquadram em cada faixa de Difícil Lotação (DL).
• Sem possibilidade de incorporação aos vencimentos ou assemelhados, ou de base de cálculo para qualquer vantagem.
• Incompatível com a Gratificação de Difícil Acesso. Ao profissional que se enquadrar em ambas, será paga a de maior valor.
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.

Faixa de Dificuldade de Lotação	Quadro do Magistério Municipal	Quadro de Apoio à Educação
DL-1	R\$ 300,00	R\$ 200,00
DL-2	R\$ 690,00	R\$ 300,00
DL-3	R\$ 850,00	R\$ 350,00
DL-4	R\$ 1.100,00	R\$ 400,00
DL-5	R\$ 1.300,00	R\$ 450,00
DL-6	R\$ 1.500,00	R\$ 500,00

- Obs. da APROFEM:** – Desnecessidade de diferenciação de Quadros para fixação dos valores, mantendo os maiores.
- Negociação diferenciada com as Entidades, visando aumentar os valores propostos, juntamente com os pisos salariais do QPE, previstos na mesma Lei. Para ambos os casos, recursos “carimbados” da Educação sobejamente suficientes.
  - Limitação a 35% das UEs tende a excluir UEs claramente DLs.
  - Minimização de UEs nas faixas finais DLs, frustrando expectativas.
  - Questionamento do conceito de “conjunturas socioambientais”.



## ✓ Gratificação por Local de Trabalho (GLT) dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde

<b>PROPOSTA</b>
• Destinada aos Profissionais (inclusive Convênio SUS), em exercício em Unidades de Saúde, de Difícil Lotação (DL), em decorrência de conjunturas socioambientais, administradas diretamente pela SMS ou HSPM (fixadas por Decreto).
• As Unidades de Saúde DL não excederão 30% das Unidades administradas diretamente pela SMS ou HSPM.
• Valor referencial mensal por Quadro de Profissional e faixa DL.
• GLT poderá ser escalonada, visando a diminuição do absenteísmo e valorização do tempo de permanência na Unidade.
• Bianualmente poderão ser atualizados, mediante disponibilidade orçamentária, os valores da Gratificação e as Unidades que se enquadram em cada faixa de Difícil Lotação (DL).
• Sem possibilidade de incorporação aos vencimentos ou assemelhados, ou de base de cálculo para qualquer vantagem.
• Incompatível com a Gratificação de Difícil Acesso. Ao profissional que se enquadrar em ambas, será paga a de maior valor.
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.

<b>Nível</b>	<b>Faixa</b>	<b>valor Referencial</b>
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\$ 1.100,00
Superior – Analista de Saúde Médico	DL-1	R\$ 1.100,00
	DL-2	R\$ 1.500,00

**Obs. da APROFEM:** – Desnecessidade de diferenciação de níveis, mantendo os maiores.  
– Limitação a 30% das Unidades tende a excluir Unidades claramente DLs.  
– Questionamento do conceito de “conjunturas socioambientais”.



## ✓ Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

PROPOSTA	
• Atualização da base de cálculo de R\$ 117,58 (em vigor há quase 30 anos!) para R\$ 755,42.	
• <b>Insalubridade</b> – classificada nos graus máximo, médio ou mínimo, com adicional fixado, respectivamente, em 40%, 20% ou 10% do valor de R\$ 755,42.	
<b>Insalubridade (mensal)</b>	
Grau	Valor do Adicional
Máximo	R\$ 302,16
Médio	R\$ 151,08
Mínimo	R\$ 75,54
• <b>Periculosidade</b> – adicional mensal fixado em 50% do valor de R\$ 755,42: R\$ 377,71.	
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.	
• Possibilidade de atualização anual, condicionada à disponibilidade orçamentária.	

**Obs. da APROFEM:** – Atualização dos valores: Reivindicação histórica da **APROFEM**.  
– Valores propostos ainda insatisfatórios.  
– Deplorável a não extensão a outras categorias de servidores em exercício em Unidades consideradas insalubres ou perigosas, com destaque para as Unidades Educacionais.

## ✓ Horas Suplementares

PROPOSTA
• Servidor pode ser convocado para prestar horas suplementares de trabalho, além da sua jornada diária, sem exceder os limites de 2 horas diárias, 40 horas mensais e 120 horas anuais (salvo em situações emergenciais).
• Forma preferencial de compensação: deferimento de entrada em atraso, saídas antecipadas ou compensação de dias não trabalhados, na proporção de uma hora e meia para cada hora suplementar executada. Alternativamente, para não ocasionar prejuízo ao serviço, indenização em valor correspondente a 50% superior à hora-trabalho do servidor.
• Sem possibilidade de incorporação aos vencimentos ou assemelhados, ou de base de cálculo para qualquer indenização ou vantagem.
• Em vigor a partir de 1º/janeiro/2022.

**Obs. da APROFEM:** – Nenhuma referência acerca da sua aplicabilidade ou não aos Profissionais de Educação.  
– A Entidade defende que a convocação só ocorra com o assentimento formal do servidor.

## ✓ Outros itens tratados nesse PL

• Gratificação por Exercício de Funções Estratégicas para a Segurança Urbana (GCM).
• Bolsa Estágio (estudantes).
• Diária Especial por Atividade Complementar (GCM).
• Bonificação por Resultados (não se aplica ao QPE, dentre outros).
• Gratificação de Pregoeiro e de Agente de Contratação (designação dentre servidores ou empregados públicos).

**PLO 04-00007/2021**  
(identificado anteriormente como PL 653/2021)

**Projeto de Emenda à Lei Orgânica do Município (LOM), propondo alterações/reestruturação do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Municipais (RPPS)**

✓ Para aprovação, necessita de pelo menos 37 votos dentre os 55 vereadores da Capital.
✓ Não houve qualquer negociação (sequer comunicação prévia) com as Entidades Representativas dos Servidores.
✓ Alegação do Governo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuação da Reforma de 2018 (<b>Obs. da APROFEM:</b> alcunhada “SAMPAPREV”, mobilizou a resistência presencial de mais de 100 mil servidores frente à Câmara Municipal).</li> <li>• Adequação nos moldes da Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019 – Alteração da Previdência Social, inclusive para Servidores Federais.</li> </ul>
✓ Posição da <b>APROFEM:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repúdio incondicional às mudanças propostas, pelos prejuízos potenciais aos servidores municipais ativos, aposentados e pensionistas.</li> <li>• Protesto pela indisposição do Governo à negociação prévia com o Fórum de Entidades.</li> <li>• Disposição para Resistência contra a aprovação do Projeto, com a mobilização massiva dos servidores.</li> <li>• Conscientização para que os servidores prestigiem e reforcem a representatividade da Entidade.</li> </ul>

**É HORA DE UNIÃO!**

✓ **Principais Alterações Propostas**

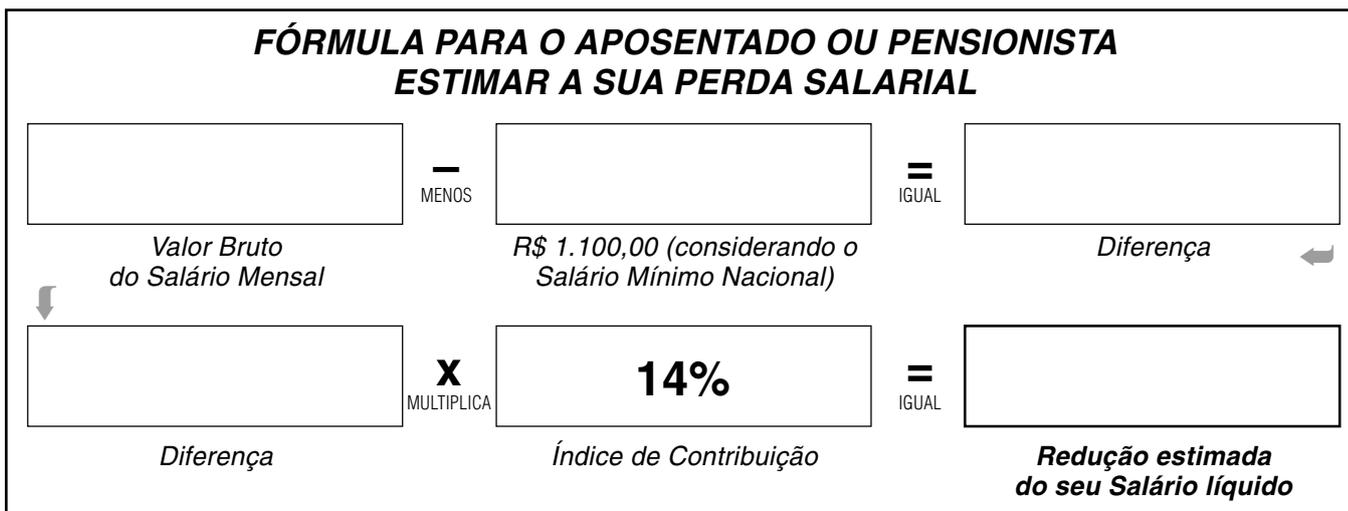
**1 – Fim da Isenção para Aposentadorias e Pensões acima de 1 Salário Mínimo.**

Atualmente, mais de 63.000 servidores inativos percebem proventos ou pensões inferiores ao teto do INSS (R\$ 6.433,57), não incidindo nessa faixa salarial o desconto previdenciário. Cerca de 50.000 outros devem perceber proventos ou pensões, em média, iguais ou superiores a esse teto (R\$ 6.433,57), e sofrer o desconto de 14% sobre o valor correspondente à diferença entre o valor bruto do provento/pensão e o valor atual de R\$ 6.433,57.

Na hipótese de aprovação do Projeto, a Emenda à Lei Orgânica do Município (LOM) entrará em vigor 90 dias após a sua promulgação.

Os servidores aposentados e pensionistas serão economicamente prejudicados de pronto, com expressiva redução nominal dos seus salários líquidos, conforme ilustra o quadro abaixo:

Salário Bruto Atual	Parcela do salário antes isenta e sobre a qual incidirá o desconto de 14% (salário bruto menos o valor do salário mínimo)	Valor da Redução mensal no salário líquido do servidor aposentado ou pensionista
Igual ou Superior a R\$ 6.433,57 (Teto do INSS)	R\$ 5.333,57	R\$ 746,70
5.000,00	R\$ 3.900,00	R\$ 546,00
4.000,00	R\$ 2.900,00	R\$ 406,00
3.000,00	R\$ 1.900,00	R\$ 266,00
2.000,00	R\$ 900,00	R\$ 126,00
1.500,00	R\$ 400,00	R\$ 56,00
Igual ou inferior a R\$ 1.100,00 (salário mínimo nacional)	—	—



## 2 – Segregação de Massas

Nesse modelo, dois sistemas funcionam ao mesmo tempo.

Num deles, os atuais aposentados têm seus benefícios assegurados e pagos com recursos públicos direcionados ao coletivo, no chamado regime de repartição, como o praticado pelo INSS. No outro, os servidores ativos que entraram no serviço público a partir de 2018, têm seus benefícios recolhidos em uma espécie de poupança individual, que só passa a ser sacada na aposentadoria, mas que pode ser capitalizada pelo Município. Esses servidores já entraram (entram) com o teto da aposentadoria máxima sendo o mesmo do INSS. Eles não terão suas contribuições usadas para pagar os atuais aposentados ou pensionistas.

## 3 – Possibilidade de criação de **alíquota extraordinária do servidor** (por lei) e de alíquota extraordinária patronal (por decreto).

Dessa forma, a Prefeitura poderá aumentar ainda mais o desconto dos **servidores municipais ativos, aposentados e pensionistas**, para custeio do RPPS.

### Obs. da APROFEM:

- Ocorrendo a aprovação e promulgação da Emenda à LOM, o Prefeito poderá propor (através de lei ordinária) uma “contribuição extraordinária para custeio do RPPS”, dos servidores municipais ativos, aposentados e pensionistas, uma vez que atualmente o RPPS já é rotulado de deficitário.
- Recente declaração da Secretaria Municipal da Fazenda de que, **nesse momento** (g.n.) não se está criando alíquotas extraordinárias, só reforça essa possibilidade.

## 4 – Possibilidade de migração de servidores do regime pré-2018 (aposentados e pensionistas) para o regime de previdência complementar (servidores de 2018 em diante), sempre que ocorrer déficit no primeiro e for constatado superávit no segundo.

## 5 – Adoção de regras semelhantes às federais para aposentadorias, inclusive regras de transição, preservando direitos adquiridos. Exemplo: Idade mínima para aposentadoria fixada em 65 anos (homem) e 62 (mulher). Professores – cinco anos a menos.

## 6 – Aporte ao fundo previdenciário da arrecadação futura do imposto de renda retido na fonte, pertencente ao Município.

## 7 – Adoção de mesmas regras federais para reajuste das aposentadorias e pensões.