

## CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 2025

### PAUTA

- **Remuneração –**

**12,52% a título de Revisão Geral Anual** – O índice de 2,16%, concedido a esse título, em 2024, refletiu, apenas a inflação medida nos 10 meses anteriores, abaixo, portanto, do mínimo que, em tese, garantiria aos servidores públicos a proteção, prevista na Constituição Federal, contra a perda de poder aquisitivo. Desnecessário lembrar que o poder público municipal, por duas décadas, concedeu, sucessivamente, aviltante índice de 0,01%, tornando extremamente difícil a pretensão de recuperar todas as perdas acumuladas. O índice reivindicado desta feita reflete, de forma inequívoca, o crescimento da Receita do Município de São Paulo que atualmente gasta menos de 30% das Receitas Correntes Líquidas com despesas de pessoal. No índice proposto vale ressaltar que **5,29%** equivalem à reposição da inflação dos últimos 14 meses e **7,23%** representam uma parcial recuperação das perdas acumuladas na gestão do atual Prefeito. No comparativo da evolução das Receitas Correntes Líquidas no período de 2021 a 2024 encontramos um **aumento no percentual de, aproximadamente, 36,5%**, enquanto o comprometimento dessas receitas com o gasto com pessoal **regrediu de 31,76% para 29,64%**, o que representa uma **redução de cerca de 7%**. Isso demonstra, claramente, a opção da gestão de não valorizar seus servidores, se levarmos em consideração que essa redução aconteceu mesmo com o ingresso de novos servidores concursados, com os reajustes concedidos em 2023 e 2024 (5% e 2,16%, respectivamente) e com eventuais progressões funcionais, quinquênios, sexta parte, etc.

**39,10% de Incorporação dos Abonos Complementar e de Compatibilização, já concedidos anteriormente, nas tabelas do QPE** – Os reajustes dos pisos dos Profissionais de Educação concedidos em 2022, 2023 e 2024 (em cumprimento ao disposto no **Art. 100 da Lei nº 14.660/2007**) não incorporados às tabelas do QPE trazem grandes distorções às carreiras envolvidas, tornando inócuas as progressões e evoluções funcionais. A LOM determina que **31% do Orçamento Municipal são destinados à manutenção e desenvolvimento da educação infantil e ensino fundamental, e os recursos do Fundeb** também devem ser destinados à valorização dos Profissionais de Educação, o que evidencia a possibilidade de valorização diferenciada, sem o comprometimento das receitas próprias. Considerando que as incorporações anteriores se deram de forma fracionada, é

bastante plausível chegar a uma proposta de incorporação que ocorra parceladamente, mas que garanta a equidade das tabelas do QPE. Note-se que a incorporação deve observar a concessão do RGA, cujos valores deverão ser deduzidos do percentual acima.

- **Revogação do confisco de 14%** - A Emenda 41 à Lei Orgânica do Município impôs um novo modelo de previdência, a pretexto de promover equilíbrio atuarial, e implicou num aumento da base de incidência sobre os proventos de inativos (antes isentos até o limite do teto do Regime Geral da Previdência Social) o que, conseqüentemente, aumentou, de forma insustentável, a contribuição ao regime próprio. Desta forma, os pouco mais de 800 milhões confiscados aos aposentados, que muita falta faz aos aposentados e pensionistas, são desnecessários e irrelevantes para o pretenso e aparente saneamento do “déficit” previdenciário. O impacto atual significativo nestas contas deve-se à incorporação formal do IR dos servidores ao RPPS. O que sempre, indiretamente, ocorreu, mas sem contabilização direta no sistema. Se isto houvesse acontecido antes, o “déficit” seria muito menor e recente. E, assim, não haveria justificativa para o confisco.

**Isenção previdenciária completa para os aposentados com deficiências, doenças graves e incuráveis** - Com base não somente na legislação do IR, mas também na legislação municipal, tal como definido na lei 13.383/2002. O benefício assistencial, além de não restituir a isenção em proporção equivalente à existente anteriormente, negligenciou inteiramente os aposentados que detinham a isenção exclusivamente por esta última lei.

- **Garantia do pleno direito às férias anuais** – A Lei nº 17.722, de 2021, regulamentada pelo Decreto nº 62.555/2023, trouxe significativas alterações nos critérios para a concessão do benefício das férias anuais aos Servidores Municipais. As regras impostas por essa legislação, bem mais rígidas de que as de qualquer outro sistema, trazem impactos negativos para todos os servidores e, em especial, para os Profissionais de Educação Docentes (o maior contingente de servidores de todo o Município), uma vez que suas férias são, necessariamente coincidentes com as férias escolares, em janeiro de cada ano, gerando assim, para cada docente que não implementou os requisitos para os 30 dias correspondentes, uma “dívida” a ser paga quando de seu desligamento do cargo. Portanto, faz-se necessário reverter esse dispositivo legal em benefício de todos os servidores municipais.

- **Condições de trabalho e saúde** - Neste item vale discutir diversos aspectos que têm dificultado o dia a dia dos servidores municipais e que vão desde falta de insumos para trabalhar, falta de espaço físico/mobiliário adequado, equipamentos, softwares, falta de segurança, que têm gerado afastamentos por agravamento de saúde física e mental, e até suicídios. Nos casos de adoecimento, novas dificuldades se somam às já existentes, por conta da demora nas perícias, das discrepâncias entre a opinião dos médicos assistentes e a dos peritos, sem contar a demora na publicação dos resultados. O exemplo mais gritante e grave dessa negligência para com seus próprios servidores é a recente contaminação de centenas de servidores que trabalham no Edifício Martinelli. Tudo isto, sem mencionar a crescente onda de violência, em especial contra professores, dominando os noticiários da nossa cidade. É preciso adotar políticas efetivas de saúde do servidor que considerem todos esses fatores, com ações de prevenção, readaptação e reabilitação dos envolvidos;
- **Equiparação do Vale-Refeição e do Auxílio Alimentação dos Servidores da Administração Direta aos dos servidores da CMSP, Autarquias e Empresas Municipais.** Esses benefícios, são todos custeados pela mesma arrecadação de impostos e taxas dos munícipes, e apresentam valores muito díspares, em desfavor dos servidores da Administração Direta. Com efeito, o custo da alimentação na Cidade de São Paulo tem se elevado muito acima da inflação, tornando o atual mecanismo de reajustamento ineficiente e incapaz de cobrir, minimamente, uma refeição digna para os servidores. Por outro lado e de maneira correta, os valores praticados para servidores da CMSP, do TCM e de outras Autarquias e Empresas Municipais, têm valores mais adequados à realidade do custo da alimentação. Se os recursos saem da mesma fonte, não é justo haver tanta discrepância.
- **Concursos públicos e fim das terceirizações** – O serviço público deve ser exercido por servidores efetivos, comprometidos com as funções que abraçaram, nomeados através de concursos públicos, para todos os cargos. Exemplo gritante é o IPREM, que acaba de assumir a gestão do pagamento de aposentadorias e pensões, sem ter quadro suficiente para a realização dessas novas demandas. Sendo necessário, a administração deve providenciar a abertura de novos concursos, e/ou promover a chamada de candidatos aprovados em concursos vigentes. Importante reforçar também a necessidade de se promover a restituição das disciplinas, carreiras e todos os cargos efetivos extintos pela atual Administração.  
Somente assim será possível manter o equilíbrio atuarial do nosso Regime Próprio, garantindo o compromisso intergeracional, um dos pilares da previdência sustentável.