

SUBSÍDIO

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS
NÍVEL SUPERIOR
PCCS – NS**

**ESPECIALISTAS
OPTANTES, EFETIVOS, ATIVOS
J40**

INTRODUÇÃO

Este material foi elaborado pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão / Assessoria de Relações de Trabalho (SEMPLA-PMSP / ART). Tem como base os estudos realizados a partir das demandas dos servidores públicos municipais no contexto do Sistema de Negociação Permanente (SINP), convênio celebrado entre a Prefeitura do Município de São Paulo e Entidades Representativas dos Servidores Municipais em Maio de 2013.

O objetivo deste material é apresentar a proposta da PMSP que trata da criação das novas carreiras do Nível Superior, presente no Projeto de Lei 312/2014. Como ponto de partida, são mostrados dados e características sobre o atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários – Nível Superior (PCCS-NS): quantidade de servidores, média salarial, como se dá a composição da remuneração e como se dá a promoção/progressão. Em seguida, é exposta com detalhes a nova proposta de plano de carreira. A finalidade é orientar o debate acerca deste tema, bem como esclarecer possíveis dúvidas.

Para facilitar a comparação e padronização das informações apresentadas, foram considerados os servidores optantes do PCCS-NS (Lei 14.591/2007), ativos e com regime de contratação efetiva. Vale ressaltar, no entanto, que a ART empreendeu análises sobre o quadro completo do funcionalismo público.

HISTÓRICO

A Prefeitura do Município de São Paulo (PMSP), em 24 de Setembro de 2013, levou à mesa central do Sistema de Negociação Permanente (SINP) uma proposta de valorização e reestruturação das carreiras de Especialistas do PCCS do Nível Superior que altera o regime remuneratório para subsídio e eleva substancialmente os valores dos vencimentos.

A proposta de subsídio contemplará também os servidores da Saúde. No entanto, esta cartilha trata somente dos cinco cargos largos de especialistas criados pela Lei Municipal 14.591/2007, que instaura o plano de carreiras dos servidores integrantes do Quadro de Pessoal de Nível Superior e aos não optantes dessa lei.

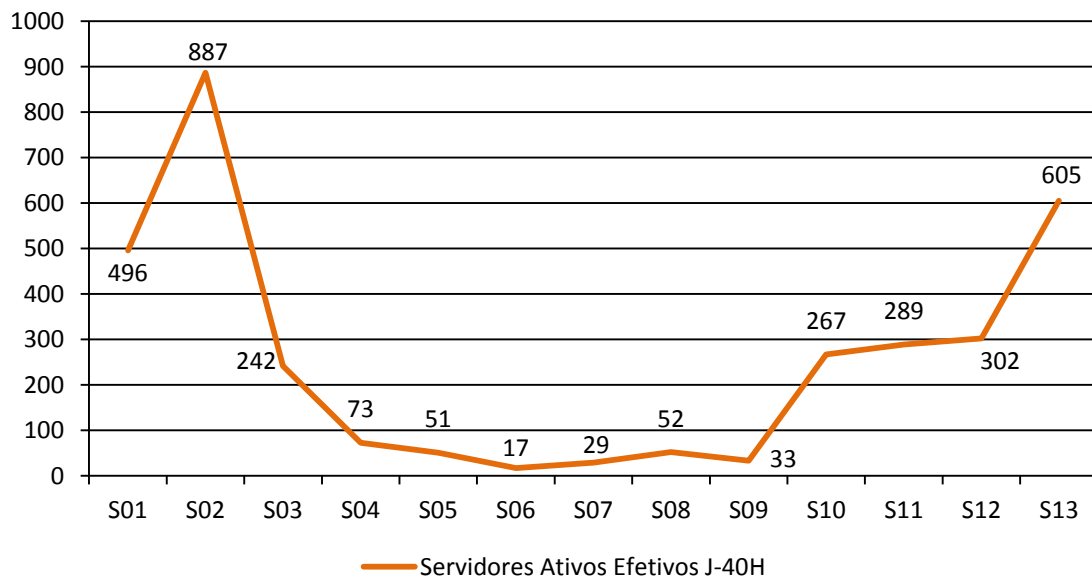
A mudança de regime remuneratório não é obrigatória, sendo facultativa ao servidor a decisão de permanecer no regime em que se encontra ou efetuar a opção.

MAPA DO NÍVEL SUPERIOR

- PCCS/NS - Quantidade de Servidores Especialistas (Todos os Cargos), J40, Optantes, Efetivos, Ativos

REFERÊNCIA	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
QUANTIDADE DE SERVIDORES	496	887	242	73	51	17	29	52	33	267	289	302	605

QUANTIDADE DE SERVIDORES (por referência)



- Carreiras e Disciplinas

Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas – EOF

Administração Pública ou de Empresas; Ciências Contábeis e Atuariais; Ciências Econômicas e Estatística.

Especialista em Desenvolvimento Urbano – EDU

Arquitetura; Engenharia; Agronomia; Geografia; Geologia; Sociologia; Tecnologia em Construção Civil; Tecnologia em Mecânica; Tecnologia em Eletricidade.

Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social – EADS

Serviço Social; Psicologia; Pedagogia.

Especialista em Informações Técnicas, Culturais e Desportivas – EITCD

Arquivologia; Biblioteconomia; História; Astronomia; Física; Matemática; Geologia; Geografia; Museologia; Educação Física; Esportes, e Licenciatura plena em Museologia.

Especialista em Meio Ambiente – EMA

Arquitetura; Ciências Biológicas; Ciências Farmacêuticas; Ecologia; Engenharia; Geografia; Geologia; Química; Física e Ciências Sociais.

SOBRE O SUBSÍDIO

A remuneração por subsídio foi instituída pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, que modificou a redação do §4º do art. 39 da Constituição Federal de 1988 e definiu o subsídio como pagamento em “parcela única”. Essa parcela diz respeito à contrapartida devida aos funcionários pelos serviços prestados, e não absorve nem as verbas de caráter indenizatório nem os direitos trabalhistas previstos em constituição, permanecendo, ambos, como rubricas pagas além do subsídio.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, a regulamentação da remuneração por subsídio é feita por lei específica, “observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices”, conforme o artigo 37, inciso X.

Com isso, através do regime remuneratório de subsídio, a contrapartida que o servidor público recebe por seus serviços é composta por:

1. Parcela única (Anexo II);
2. Benefícios (Auxílio Transporte, Auxílio Refeição, Vale Alimentação, Auxílio Acidentário, entre outros);
3. Direitos assegurados pelo §3º, do art. 39 da CF (13º Salário, Salário-Família, Remuneração por Serviço Extraordinário, Adicional de Férias, entre outros);
4. Verbas indenizatórias (Ajuda de Custo, Diárias, entre outras);
5. Remuneração por cargos em comissão, funções de confiança e funções gratificadas.

Diversos servidores federais das carreiras de Estado migraram recentemente para este regime, com apoio dos seus próprios sindicatos de servidores, como Auditor Fiscal da Receita Federal, Polícia Federal, Procurador da Fazenda Nacional, Analista do Banco Central, Diplomatas, Analista de Finanças e Controle, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e outras.

VANTAGENS DO SUBSÍDIO

Em termos práticos a principal diferença entre o atual modelo de remuneração dos servidores das carreiras de especialistas do Município de São Paulo e o modelo de subsídio proposto é que, ao invés do salário do servidor ser disposto em parcelas distintas (Salário Padrão, Gratificações de Desempenho, Quinquênios, etc.) – que não são uniformemente distribuídas nem transparentes dentro da carreira –, a remuneração passaria a ser um valor único acrescido dos auxílios, benefícios e verbas indenizatórias acima mencionadas.

A decisão de alteração de regime remuneratório foi tomada a partir de uma análise cuidadosa e realista da demanda da categoria, do contexto do funcionalismo público, assim como dos possíveis impactos que as diferentes propostas teriam sobre o orçamento municipal e seus limites. A partir disso, a proposta de remuneração por subsídio foi a que melhor contemplou a valorização da carreira de Especialista, proporcionando reajustes significativos ao longo de toda vida funcional, além de acrescentar mais quatro referências de progressão no final.

Entre os fatores considerados, destacam-se a Transparência e Racionalidade. A folha de pagamento atual, composta por mais de 60 rubricas, faz com que cada servidor tenha uma folha singular. Além disso, existem enormes distorções salariais entre servidores na mesma referência e com mesmo tempo de carreira, muitas vezes maior que 90%.

A nova proposta simplifica a remuneração do servidor, além de tornar clara sua evolução na carreira. O resultado é a racionalização da gestão de pessoal e uma política de recursos humanos efetiva, com vistas à modernização da administração pública e o atendimento às necessidades da cidade de São Paulo e de seu municípe.

É importante ressaltar que os estudos para elaboração da proposta tiveram como ponto de partida uma base de dados que leva em conta o valor do vencimento padrão, as parcelas remuneratórias (Quinquênio, Sexta Parte, Gratificações, entre outras) e as ações judiciais.

VALORES

Os novos valores propostos pela PMSP substituem as diversas fatias do salário recebidas ao longo do tempo na carreira, como por exemplo, Quinquênio e Gratificações por Desempenho, ultrapassando a somatória que compõe a remuneração atual.

A remuneração por subsídio não significa a retirada de direitos adquiridos do trabalhador, apenas altera a forma de pagamento.

A carreira atual é constituída por duas formas de valorização:

1. Avaliações de desempenho, formação e titulação (progressões/promoções). O servidor progride em função das suas avaliações de desempenho e é promovido em função de formação/titulação. No entanto, a promoção ao nível seguinte é condicionada à existência de vagas.
2. Exclusivamente pelo tempo de serviço (Quinquênio e Sexta Parte).

O regime de subsídio mantém os mesmos critérios, mas dispostos de forma distinta. O servidor progride exclusivamente por tempo e é promovido em função de formação/titulação/desempenho, sem, contudo, depender da existência de vagas para a promoção ao nível seguinte.

A nova proposta altera a composição salarial, condensando a somatória de uma série de rubricas sob uma parcela única.

O interstício entre as referências, atualmente de dois anos, será mudado para 18 meses, sem barreira numérica. Isso permite ao servidor evoluir mais rapidamente na carreira.

Além disso, contempla a criação de mais quatro referências, alterando de S1 a S13 para Q1 a Q17, o que estimula os servidores experientes, mão de obra fundamental para a Administração Pública, a permanecerem no quadro da prefeitura.

Segundo a tabela atual de remuneração pelo PCCS-NS, considerando 100% da Gratificação de Desempenho, Quinquênios e Sexta-Parte, a remuneração inicial da carreira S1 é de R\$3.157,34, e a final S13 é R\$7.404,65:

TABELA ATUAL – PCCS/NS						
ANOS	REFERÊNCIA	PADRÃO	GRATIF.	QUINQ.	6ª PARTE	TOTAL
0 - 3	S1	1.857,26	1.300,08			3.157,34
3 - 5	S2	1.978,00	1.300,08			3.278,08
5 - 7	S3	2.106,58	1.300,08	105,33		3.511,99
7 - 9	S4	2.243,46	1.300,08	112,17		3.655,72
9 - 11	S5	2.389,32	1.300,08	244,91		3.934,31
11 - 13	S6	2.544,60	1.300,08	260,82		4.105,50
13 - 15	S7	2.710,02	1.300,08	277,78		4.287,88
15 - 17	S8	2.886,18	1.300,08	454,93		4.641,20
17 - 19	S9	3.073,74	1.300,08	484,50		4.858,32
19 - 21	S10	3.273,54	1.300,08	705,47	879,85	6.158,94
21 - 23	S11	3.486,35	1.300,08	751,33	922,96	6.460,72
23 - 25	S12	3.712,95	1.300,08	800,16	968,87	6.782,06
25	S13	3.954,27	1.300,08	1.092,49	1.057,81	7.404,65

GRATIFICAÇÃO	70,0% do Padrão	Δ S1/S13 = 134,52%
Δ DEGRAUS S	6,5% sobre o Padrão	

Na reestruturação proposta pela PMSP o servidor terá como salário inicial Q1 R\$4.768,09 em 2014 e R\$6.106,33 em 2016. Já no final da carreira, referência Q17, o salário será R\$15.240,56 em 2014 e R\$16.036,95 em 2016:

NOVA TABELA PROPOSTA					
ANOS	REFERÊNCIA	2014	2015	2016	DEGRAUS
0 - 3	Q1	4.768,09	5.395,88	6.106,33	
3 - 4,5	Q2	5.006,49	5.665,67	6.411,65	5,0%
4,5 - 6	Q3	5.206,75	5.892,30	6.668,11	4,0%
6 - 7,5	Q4	5.415,02	6.127,99	6.934,84	4,0%
7,5 - 9	Q5	5.631,62	6.373,11	7.212,23	4,0%
9 - 10,5	Q6	5.913,20	6.691,77	7.572,84	5,0%
10,5 - 12	Q7	6.149,73	6.959,44	7.875,76	4,0%
12 - 13,5	Q8	7.790,39	7.988,08	8.190,79	4,0%
13,5 - 15	Q9	8.121,84	8.317,76	8.518,42	4,0%
15 - 16,5	Q10	8.662,75	8.760,40	8.859,16	4,0%
16,5 - 18	Q11	9.355,47	9.548,28	9.745,07	10,0%
18 - 19,5	Q12	9.451,91	9.973,88	10.524,68	8,0%
19,5 - 21	Q13	10.802,19	11.080,83	11.366,65	8,0%
21 - 22,5	Q14	11.666,36	11.967,29	12.275,98	8,0%
22,5 - 24	Q15	13.066,32	13.403,37	13.749,10	12,0%
24 - 25,5	Q16	14.111,63	14.475,64	14.849,03	8,0%
25,5	Q17	15.240,56	15.633,69	16.036,95	8,0%

Δ Q1/Q17 = 162,63%

Com os novos valores de subsídio propostos, todos os servidores, sem exceção, terão ganhos com relação ao seu salário atual até 2016.

Comparando os novos valores de remuneração estabelecidos com os vencimentos sem acréscimos de ação judicial no momento da migração de plano de carreira, o ganho na média daqueles que atualmente estão na primeira referência (cerca de 500 servidores) seria de

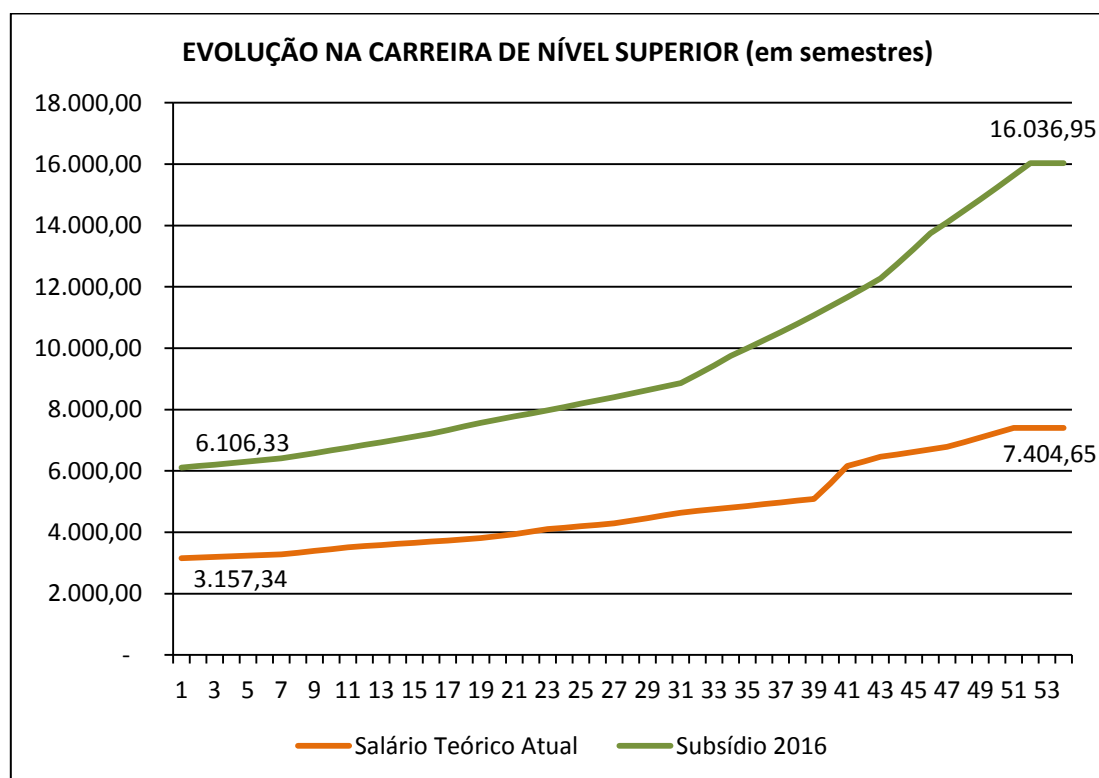
aproximadamente 68%, em 2014. O aumento médio dos que estão na segunda referência (cerca de 900 servidores) seria de 53%, e da terceira de 40%. Mais para o final da carreira, ainda considerando os valores de salários do momento da migração, os ganhos seriam de 30%, 26,6%, 29% e 25,7% para os servidores que atualmente estão nas referências S10, S11, S12 e 13, respectivamente, conforme tabelas nas páginas 10 e 11.

Analisando o ganho acumulado até 2016, para os servidores das duas primeiras referências os ganhos saltam para 126,5% e 104% respectivamente. Já para as últimas quatro referências a média de ganho varia de 44 a 48%. Dessa forma podemos observar em termos quantitativos o impacto da proposta no que tange à valorização do servidor público.

EVOLUÇÃO NA CARREIRA

O Salário Teórico Atual é a composição teórica do salário atual do servidor, ou seja, inclui Padrão, Gratificação por Desempenho de Atividade, Quinquênio e Sexta-Parte.

Considerando o salário e o tempo, o gráfico abaixo representa a comparação na evolução da carreira do Nível Superior (PCCS-NS x Subsídio).



MIGRAÇÃO

Os atuais integrantes das carreiras de Nível Superior da Prefeitura do Município de São Paulo terão garantida a possibilidade de optar por serem integrados nas novas carreiras. A migração será feita nominalmente. Quem está na referência S1 irá para a referência Q1, quem está na S7 migrará para a Q7, na S12 para a Q12, e assim sucessivamente.

Os servidores ativos que se encontram na atual última referência, S13, e possuem mais de dois (02) anos de efetivo exercício no S13, serão enquadrados na referência Q14. Caso contrário, irão para a referência Q13.

O interstício de dezoito (18) meses entre as referências, em vez dos vinte e quatro (24) meses atuais, permite ao servidor uma progressão mais rápida na carreira.

A progressão na carreira (mudança entre referências, dentro do mesmo Nível) será feita apenas a partir do critério de tempo de efetivo exercício. A promoção (mudança entre um nível e o seguinte) ocorrerá em função de desempenho/formação/titulação.

Os cargos em comissão em exercício continuarão sendo pagos ao servidor. Entretanto, ele receberá o valor cheio da Gratificação de Função apenas enquanto estiver ocupando o cargo, ou seja, este valor não mais será incorporado aos vencimentos.

SUBSÍDIO COMPLEMENTAR

Caso haja uma diferença positiva entre o salário atual e o vencimento proposto, tal diferença será carregada pelo servidor por meio de uma rubrica independente, denominada Parcela de Subsídio Complementar (PSC).

A Parcela de Subsídio Complementar é, assim, a diferença entre o salário proposto e o atual vencimento do servidor, na hipótese deste ser maior que o proposto.

Tal parcela tem seu valor fixado no momento da migração de acordo com a diferença entre o vencimento do regime atual e a respectiva referência no regime proposto, até o ano de 2016.

A partir de 2017, a Parcela de Subsídio Complementar (PSC) obedecerá às mesmas regras do reajuste salarial.

Por exemplo:

Se o servidor tiver um salário de R\$ 12.000,00 e a tabela proposta pela prefeitura para 2014 for de R\$ 10.000,00, ele passará a receber o salário de R\$ 10.000,00 mais a PSC de R\$ 2.000,00.

Se o salário proposto para 2015 for, por exemplo, de R\$ 11.000,00, a remuneração do servidor será de R\$ 13.000,00, composta pelos R\$ 11.000,00 mais a PSC de R\$ 2.000,00.

Em 2016, se o novo salário proposto for de R\$ 12.000,00, os vencimentos do servidor serão elevados para R\$ 14.000,00, sendo R\$2.000,00 de Subsídio Complementar. A partir de 2017, o reajuste da PSC será igual ao reajuste do salário, previsto em lei salarial.

ESTRATIFICAÇÃO SALARIAL

Os vencimentos considerados para efeito de cálculo consistem na somatória de todas as rubricas permanentes, ou seja, não foram consideradas as rubricas que continuarão a ser pagas além do subsídio: os benefícios (Auxílio Refeição, Auxílio Alimentação, Auxílio Transporte etc.), as verbas indenizatórias (Auxílio Acidentário, Auxílio Doença, etc.), o Abono

Permanência, a Hora Suplementar e a parcela não permanente da rubrica 33 (DAS não incorporado). Nas referências foi considerada uma progressão em 2016.

A remuneração tornada permanente é o montante global a ser preservado correspondente ao vencimento padrão e vantagens incorporadas em definitivo, ou seja, compreende o padrão do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias que a ele se integram na forma da lei, bem como as incorporadas ou tornadas permanentes, as fixadas para o cargo de forma permanente e os adicionais por tempo de serviço (Quinquênio e Sexta-Parte).

Dividimos a remuneração de cada servidor em cada referência de modo a termos a distribuição salarial. As tabelas mostram os intervalos salariais dos servidores e sua proporção.

Pegando, por exemplo, o S3: a média salarial é de R\$ 3.867,00, o menor salário é R\$ 2861,94 e o maior corresponde a R\$ 6.511,20. Entre o menor e o maior existem 240 servidores.

A distribuição dos salários destes servidores obedece a intervalos de percentis. Desta maneira, 25% dos servidores ganham entre R\$ 2861,94 e R\$ 3511,98; 50 % recebe entre o valor mínimo e R\$ 3597,84.

Podemos afirmar que, portanto, 25% recebem entre R\$ 3511,98 e R\$ 3597,84. E que 90% estão entre R\$ 2861,94 e R\$ 4657,19.

- Remuneração Tornada Permanente
Especialistas (Todos os Cargos), J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	496	887	242	73	51	17	29	52	33	267	289	302	605
MÉDIA	2.885,91	3.329,51	3.867,00	4.283,00	4.780,58	5.471,93	5.755,00	6.933,00	6.925,41	7.929,46	8.515,56	8.957,56	10.291,16
D. PADRÃO	402,34	293,27	584,27	765,32	635,11	845,38	750,98	1.125,56	1.221,95	1.791,12	1.566,42	1.377,58	1.831,89
MEDIANA	2.971,61	3.278,08	3.597,84	4.156,74	4.566,98	5.208,71	5.730,17	6.858,91	6.695,26	7.611,08	8.146,92	8.766,08	9.906,65
MODA	2.507,30	3.278,08	3.511,98	3.655,71	4.435,33	4.749,68	7.049,30	6.444,65	-	6.158,90	7.507,16	8.371,66	9.395,19
MÍNIMO	2.418,03	2.271,57	2.861,94	3.247,06	3.692,85	4.077,95	4.287,87	4.641,12	4.737,76	4.903,79	5.825,81	6.583,92	6.498,84
25%	2.507,30	3.191,25	3.511,98	3.655,71	4.435,33	4.766,97	5.284,39	6.083,42	6.100,17	6.806,18	7.484,48	8.059,06	9.175,05
50%	2.971,61	3.278,08	3.597,84	4.156,74	4.566,98	5.208,71	5.730,17	6.858,91	6.695,26	7.611,08	8.146,92	8.766,08	9.906,65
75%	3.157,34	3.376,98	4.204,29	4.520,96	5.074,48	6.113,61	6.266,17	7.446,44	7.565,09	8.379,71	9.168,90	9.625,93	10.937,92
80%	3.157,34	3.403,92	4.308,11	4.876,41	5.272,85	6.335,73	6.395,92	7.765,68	7.946,26	8.811,01	9.686,85	9.880,89	11.274,25
85%	3.157,34	3.468,32	4.400,30	5.282,70	5.586,20	6.406,61	6.564,21	8.430,56	8.251,81	9.307,31	10.083,76	10.148,38	11.875,96
90%	3.250,20	3.508,42	4.657,19	5.412,85	5.740,05	6.542,26	6.751,72	8.724,63	8.805,01	9.988,93	10.782,85	10.606,83	12.720,59
99%	4.286,43	4.646,48	5.643,27	6.206,62	6.512,80	6.997,83	7.049,30	9.205,09	9.214,69	14.014,36	13.159,53	13.269,61	16.161,90
MÁXIMO	5.144,18	5.457,76	6.511,20	6.705,31	6.517,68	7.048,77	7.049,30	9.532,08	9.221,13	17.180,19	14.259,96	16.289,91	21.666,72

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial Especialistas (Todos os Cargos), J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	496	887	242	73	51	17	29	52	33	267	289	302	605
MÉDIA	2.885,91	3.329,35	3.867,00	4.283,00	4.742,28	5.421,14	5.755,00	6.599,83	6.550,76	7.159,38	7.762,19	8.237,14	9.315,12
D. PADRÃO	402,34	292,59	584,27	765,32	566,16	787,58	750,98	759,68	994,26	843,52	840,95	744,42	860,51
MEDIANA	2.971,61	3.278,08	3.597,84	4.156,74	4.566,98	5.208,71	5.730,17	6.704,83	6.460,11	7.260,61	7.728,98	8.246,82	9.344,14
MODA	2.507,30	3.278,08	3.511,98	3.655,71	4.435,33	4.749,68	7.049,30	6.444,65	-	6.158,90	7.628,61	7.321,76	9.308,28
MÍNIMO	2.418,03	2.271,57	2.861,94	3.247,06	3.692,85	4.077,95	4.287,87	4.641,12	4.672,51	4.856,99	5.730,08	6.377,83	6.433,60
25%	2.507,30	3.191,25	3.511,98	3.655,71	4.435,33	4.766,97	5.284,39	6.083,42	5.879,49	6.452,45	7.325,93	7.773,37	8.767,17
50%	2.971,61	3.278,08	3.597,84	4.156,74	4.566,98	5.208,71	5.730,17	6.704,83	6.460,11	7.260,61	7.728,98	8.246,82	9.344,14
75%	3.157,34	3.376,98	4.204,29	4.520,96	5.074,48	6.113,61	6.266,17	7.107,24	7.171,43	7.658,22	8.125,67	8.650,88	9.774,93
80%	3.157,34	3.403,92	4.308,11	4.876,41	5.208,77	6.315,99	6.395,92	7.179,78	7.529,14	7.746,31	8.299,52	8.801,50	9.979,10
85%	3.157,34	3.468,32	4.400,30	5.282,70	5.303,71	6.381,39	6.564,21	7.370,55	7.630,93	7.949,05	8.467,96	8.972,20	10.179,96
90%	3.250,20	3.508,42	4.657,19	5.412,85	5.659,02	6.401,50	6.751,72	7.439,56	7.962,27	8.172,47	8.768,56	9.301,23	10.492,16
99%	4.286,43	4.643,67	5.643,27	6.206,62	6.176,00	6.680,22	7.049,30	7.894,05	8.442,60	9.033,76	10.015,07	9.798,80	11.172,03
MÁXIMO	5.144,18	5.457,76	6.511,20	6.705,31	6.410,64	6.730,38	7.049,30	7.991,81	8.569,79	9.274,50	12.543,74	10.148,32	12.033,67

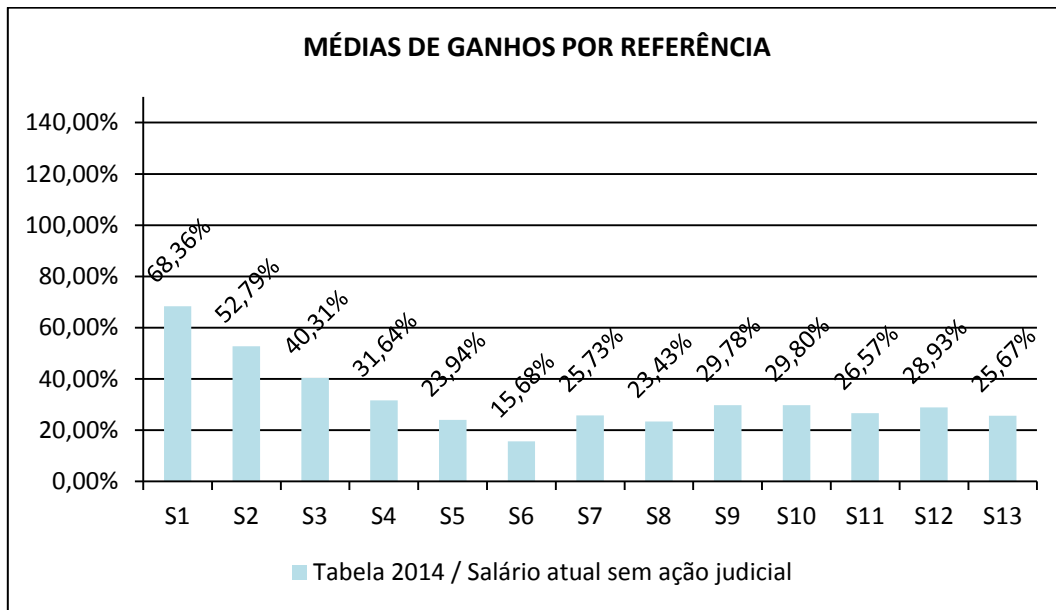
Os conceitos utilizados nas tabelas de remuneração são:

- Média: Média dos vencimentos da referência.
D. Padrão: Desvio padrão dos vencimentos da referência.
Mediana: Mediana dos vencimentos da referência.
Moda: Moda dos vencimentos da referência = o valor que mais se repete na população considerada.
Mínimo: Menor vencimento da referência.
25%: Indica que 25% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
50%: Indica que 50% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor, ou seja, a mediana.
75%: Indica que 75% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
80%: Indica que 80% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
85%: Indica que 85% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
90%: Indica que 90% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
99%: Indica que 99% dos servidores considerados recebe entre o mínimo e este valor.
Máximo: Maior vencimento da referência

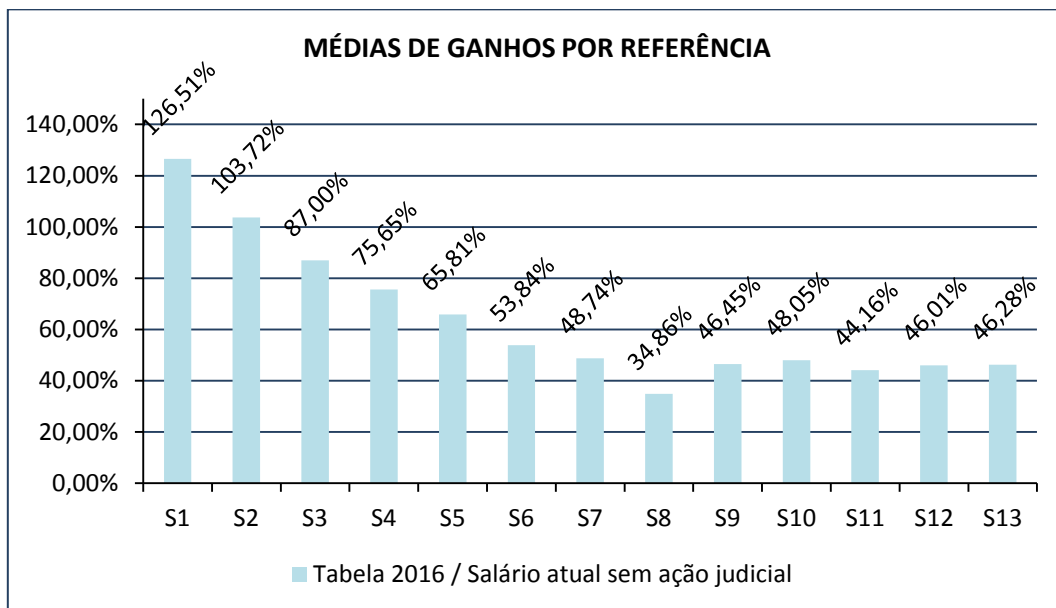
GANHO SALARIAL

Os gráficos de ganho se referem à relação entre a remuneração efetiva proposta em 2016 (Subsídio + Parcela de Subsídio Complementar) e a remuneração tornada permanente atual.

- Salário Atual SEM Ação Judicial – TABELA 2014



- Salário Atual SEM Ação Judicial – TABELA 2016



ANEXO I – PERGUNTAS E RESPOSTAS

- 1) Este plano se refere a quais cargos?
Para os novos ingressantes no Quadro de Analista da Administração. Há plano semelhante para as carreiras da Saúde.
- 2) De que forma será feito o enquadramento nas novas referências?
O enquadramento será NOMINAL, o que significa que quem está na referência S7 migraria para o Q7, e assim sucessivamente.
- 3) Há alguma diferenciação no tratamento dado a servidores ativos e aposentados?
Não. Ambos serão enquadrados com os novos vencimentos na referência em que se encontram.
- 4) Se a soma dos vencimentos incorporados superarem o valor na nova referência salarial, a diferença será paga ao optante pela nova carreira?
Eventual diferença será paga a título de Parcela de Subsídio Complementar (PSC).
- 5) Qual o indexador de reajustes para tais diferenças?
O PSC será reajustado a partir de 2017, quando acabar a fase de transição para a nova estrutura da carreira, de acordo com as mesmas regras que se aplicarem ao reajuste salarial.
- 6) A eventual diferença será absorvida e extinta por conta de reajustes futuros?
Não. O valor nominal da Parcela de Subsídio Complementar (PSC) permanece como uma rubrica independente do subsídio.
- 7) Quais tipos de reajustes absorverão as diferenças (reajustes gerais, progressões, promoções, outros)?
Não haverá absorção de diferenças.
- 8) O tempo na referência “S” será considerado como tempo na referência “Q”?
Na migração, o tempo contará a partir da entrada na nova carreira. Entretanto, como foram acrescentadas mais quatro referências, aqueles que estão no S13, desde que cumprido o tempo atual necessário para a progressão de dois anos, poderão migrar para Q14.
- 9) Na contagem de tempo com interstício de 18 meses, a data-base considerada seria a da progressão/promoção?
Não haverá mais data-base. Os servidores terão a progressão e promoção à pedido, quando completarem os requisitos.
- 10) Haverá porcentagem limitadora de vagas entre os níveis?
Não. A progressão se dará exclusivamente pelo tempo decorrido na referência, enquanto a promoção será feita por critérios de formação/titulação/desempenho do servidor, sem teto de quantidade a ser promovida.
- 11) Haverá opção pela nova carreira ou será compulsório o enquadramento?
A Administração entende que o servidor tem o direito de aceitar ou não a proposta da nova carreira, sendo, portanto, uma questão eletiva. E mesmo àqueles que,

eventualmente, optem pela nova carreira, será dado um prazo de “desopção”, ou seja, durante 03 meses após a opção, o servidor pode resolver voltar para o atual quadro.

- 12) As progressões e promoções continuarão acontecendo anualmente para os que não optarem pela carreira proposta?
Os servidores que não optarem pela nova carreira continuarão sujeitos às regras que regulamentam a carreira na qual se encontram. Não haverá alteração alguma nas regras do PCCS-NS.
- 13) O requerimento de quinquênios pode ser solicitado normalmente pelos que não optarem pela carreira proposta?
Os servidores que não optarem pela nova carreira continuarão sujeitos às regras que regulamentam a carreira na qual se encontram. Não haverá alteração alguma nas regras do PCCS-NS. Ou seja, serão mantidas as atuais denominações, referências de vencimentos de seus cargos, respectivas jornadas de trabalho, atribuições, progressão funcional e promoção.
- 14) Em quais períodos serão reabertas as opções pela carreira proposta?
As opções deverão ser abertas, por 60 dias, a cada ano desta gestão.
- 15) Qual tratamento será dado aos que não optaram até hoje pela carreira de especialistas e que viessem a optar pela carreira proposta?
Aos atuais não-optantes aplica-se a regra de migração para o PCCS-NS e, em seguida, a regra de migração NOMINAL, conforme explicitado na questão 2.
- 16) De que forma a carreira proposta comportaria as valorizações possíveis pelos adicionais de quinquênio e sexta-parte, uma vez que tais adicionais podem hoje ser obtidos pelo critério tempo de efetivo exercício?
Na carreira proposta o servidor permanece tendo direito a valorizações significativas decorrentes de tempo de efetivo exercício. Conforme mostrado na página 7, a valorização salarial é substantivamente maior com a proposta da Administração.
- 17) Quais rubricas de vencimento atuais não serão incorporadas aos padrões salariais propostos e continuarão sendo recebidas à parte?
Isso varia de acordo com a formação e função exercida. Para entender: quando a rubrica diz respeito à função, ela é absorvida pelo subsídio, como, por exemplo, gratificação por desempenho de atividade. Quando não é inerente à função, como a hora suplementar, fica à parte e é paga fora do subsídio.
- 18) Como serão tratados a insalubridade e o difícil acesso e por quais percentuais e padrões estabelecidos?
A verba indenizatória, tal como a de difícil acesso, é uma necessidade da prefeitura para a lotação de pessoal. Elas, em geral, não serão incorporadas no subsídio, e o valor a ser estabelecido será compatível com o provimento.
- 19) As propostas de revisão salarial anual a serem discutidas para os próximos anos e eventuais quadrimestrais serão aplicadas sobre as tabelas salariais de 2014-2016?
Apenas a partir do ano de 2017.
- 20) Que tipos de reajustes (gerais ou específicos) poderão ser aplicados sobre a nova proposta de carreira?
Tanto o geral quanto o específico podem ser aplicados à nova carreira.

ANEXO II - RUBRICAS

- Rubricas a serem absorvidas pelo subsídio

RUBRICA	DESCRIÇÃO
002	Padrão de Vencimento Efetivo
004	Padrão de Vencimento Admitido e Contratado
010	GASS (Gratificação de Apoio aos Servidores da Saúde)
015	Padrão de Vencimento – Salário Aposentado
021	Alteração Relativa de Exercício
041	Adicional por Tempo de Serviço Público 05 anos
042	Adicional por Tempo de Serviço Público 10 anos
043	Adicional por Tempo de Serviço Público 15 anos
044	Adicional por Tempo de Serviço Público 20 anos
045	Adicional por Tempo de Serviço Público 25 anos
046	Adicional por Tempo de Serviço Público 30 anos
047	Adicional por Tempo de Serviço Público 35 anos
049	Sexta Parte
059	1/3 Dedicção Exclusiva Incorporada
066	Verba – Gratificação de Representação
068	Função Gratificada
076	Gratificação por Serviço Extraordinário – Pró Labore
077	Hora Extra
081	Direitos Assegurados
082	Gratificação de Gabinete
088	Gratificação Especial – Lei 7.747/82
089	Sexta Parte - Ação Judicial
113	Vantagem de Ordem Pessoal – RDPE
115	Insalubridade Incorporada
157	Gratificação pela Execução do Trabalho Técnico
182	Diferença Ação Judicial – Lei 14591
185	Gratificação por Desempenho de Atividade
186	Prêmio de Produtividade e Desempenho
190	VOP – Lei 14.591/07 Art. 73
196	Gratificação por Desempenho de Controle Ambiental
201	Gratificação por Desempenho de Atividade Social
202	Média Gratificação de Difícil Acesso
203	Média Gratificação por Apresentação Pública
205	Média Gratificação Especial por Prestação de Serviços Assistenciais da Saúde
207	Média Adicional de Insalubridade
208	Média Diferença por Exercício de Outro Cargo
213	Média Gratificação de Plantão Semanal
215	Média Gratificação Especial de Serviço Social na Saúde – GES
218	Média Vantagens Decorrentes de Incorporação de Direitos/Vantagens
223	Média Prêmio de Produtividade e Desempenho
227	Ação Judicial Sexta Parte
228	Gratificação por Desempenho de Atividade Cultural e Desportiva
237	Média Gratificação de Função
238	Média Gratificação de Gabinete
239	Ação Judicial Quinquênio
240	VOP – Lei 15.567/2012 Art. 4º
246	Gratificação Especial pela Prestação Serviços Controladoria – GEP
247	Média Adicional de Periculosidade/Periculosidade

- Rubricas compatíveis com o subsídio

RUBRICA	DESCRIÇÃO
009	Gratificação de Difícil Acesso
024	Auxílio Acidentário
033	Gratificação de Função *
064	Gratificação por Risco Vida Saúde – Adicional de Insalubridade, Periculosidade e Penosidade
071	Gratificação pela Participação em Órgão Deliberação Coletiva
073	Gratificação de Tarefas Especiais
097	Salário Esposa
119	Hora Suplementar
123	Gratificação Especial de Regime de Plantão
166	Abono de Permanência **
230	Abono Suplementar – Lei 15.388/2011 ***

* A Gratificação de Função será tratada da seguinte forma: a parcela já incorporada pelo servidor será absorvida pelo subsídio; o DAS atualmente em exercício será pago integralmente à parte.

Hoje, se um servidor incorporou um DAS-12 e está com um DAS-14 não incorporado, ele recebe apenas a diferença entre os DASs.

Na proposta da prefeitura, além de considerarmos o DAS-12 para o cálculo do salário, o cargo em exercício será pago na sua integralidade, e não a diferença entre eles como é atualmente.

** O Abono de Permanência será calculado da seguinte maneira: (Subsídio + Parcela Complementar do Subsídio) * 11%

*** O Abono Suplementar continuará a ser pago considerando o Piso da PMSP

- Rubricas que não sofrerão alteração

RUBRICA	DESCRIÇÃO
063	1/3 de Férias
069	Férias em Pecúnia
094	Débitos a Regularizar
143	Auxílio Refeição
145	Auxílio Transporte
169	Adiantamento do 13º Salário
184	Vale Alimentação
194	Débito Automático Informado

ANEXO III – ESTRATIFICAÇÃO SALARIAL POR CARREIRA E REFERÊNCIA

- Remuneração Tornada Permanente
EDU, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	354	103	126	16	5	0	2	11	14	115	115	141	368
MÉDIA	2.864,63	3.366,01	4.110,63	4.327,62	5.092,41	-	5.340,53	7.997,35	7.333,53	8.354,35	9.229,73	9.341,76	10.701,11
D. PADRÃO	443,90	281,31	604,60	740,17	1.305,94	-	79,39	1.124,92	1.468,93	1.707,09	1.703,49	1.325,27	1.886,77
MEDIANA	2.600,16	3.278,08	4.013,01	4.215,63	4.395,56	-	5.340,53	8.366,05	7.274,26	7.971,27	8.756,41	9.109,13	10.169,35
MODA	2.507,30	3.278,08	4.013,01	3.773,49	-	-	-	-	-	7.644,91	8.328,42	8.371,66	9.536,17
MÍNIMO	2.507,30	2.726,94	3.270,53	3.655,71	3.981,42	-	5.284,39	5.627,80	4.858,24	5.179,21	6.495,39	6.904,25	7.779,02
25%	2.507,30	3.278,08	3.619,99	3.773,49	4.059,48	-	5.312,46	7.400,97	6.148,48	7.453,56	7.983,74	8.481,67	9.522,31
50%	2.600,16	3.278,08	4.013,01	4.215,63	4.395,56	-	5.340,53	8.366,05	7.274,26	7.971,27	8.756,41	9.109,13	10.169,35
75%	3.157,34	3.450,64	4.400,30	4.489,25	6.507,92	-	5.368,60	8.787,61	8.690,94	8.794,61	10.166,14	9.916,17	11.282,09
80%	3.157,34	3.450,64	4.400,30	4.489,25	6.509,87	-	5.374,21	8.840,08	8.992,96	9.435,24	10.600,08	10.050,85	11.862,60
85%	3.161,32	3.462,55	4.657,19	4.711,38	6.511,82	-	5.379,83	8.865,50	9.187,38	9.771,12	11.368,86	10.342,63	12.550,18
90%	3.277,11	3.556,88	4.802,94	4.837,28	6.513,78	-	5.385,44	8.890,92	9.196,71	10.299,31	11.519,48	10.827,57	13.269,50
99%	4.410,68	4.765,94	6.065,70	6.432,89	6.517,29	-	5.395,55	9.467,96	9.218,52	13.633,68	13.115,37	13.783,26	16.845,32
MÁXIMO	5.144,18	5.133,10	6.511,20	6.705,31	6.517,68	-	5.396,67	9.532,08	9.221,13	17.180,19	13.833,00	16.289,91	21.666,72

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial
EDU, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	354	103	126	16	5	0	2	11	14	115	115	141	368
MÉDIA	2.864,63	3.366,01	4.110,63	4.327,62	4.836,33	-	5.340,53	7.057,59	6.734,00	7.547,13	8.196,92	8.558,57	9.596,19
D. PADRÃO	443,90	281,31	604,60	740,17	1.031,42	-	79,39	698,92	1.152,75	809,86	931,79	630,63	725,12
MEDIANA	2.600,16	3.278,08	4.013,01	4.215,63	4.395,56	-	5.340,53	6.995,34	6.734,30	7.569,38	8.036,13	8.469,10	9.535,00
MODA	2.507,30	3.278,08	4.013,01	3.773,49	-	-	-	-	-	7.387,56	7.948,92	8.371,66	9.536,17
MÍNIMO	2.507,30	2.726,94	3.270,53	3.655,71	3.981,42	-	5.284,39	5.428,45	4.858,24	5.161,09	6.495,39	6.671,92	7.576,91
25%	2.507,30	3.278,08	3.619,99	3.773,49	4.059,48	-	5.312,46	6.790,84	5.842,40	7.291,44	7.728,91	8.166,43	9.133,28
50%	2.600,16	3.278,08	4.013,01	4.215,63	4.395,56	-	5.340,53	6.995,34	6.734,30	7.569,38	8.036,13	8.469,10	9.535,00
75%	3.157,34	3.450,64	4.400,30	4.489,25	5.334,57	-	5.368,60	7.491,08	7.805,49	7.993,23	8.544,91	8.949,90	9.984,60
80%	3.157,34	3.450,64	4.400,30	4.489,25	5.549,79	-	5.374,21	7.626,29	7.928,27	8.111,00	8.816,13	9.072,78	10.156,67
85%	3.161,32	3.462,55	4.657,19	4.711,38	5.765,00	-	5.379,83	7.713,21	7.984,04	8.270,43	9.071,75	9.306,83	10.486,15
90%	3.277,11	3.556,88	4.802,94	4.837,28	5.980,21	-	5.385,44	7.800,13	8.046,07	8.589,94	9.324,24	9.484,76	10.619,21
99%	4.410,68	4.765,94	6.065,70	6.432,89	6.367,60	-	5.395,55	7.972,65	8.159,63	9.036,09	11.405,15	9.920,85	11.283,23
MÁXIMO	5.144,18	5.133,10	6.511,20	6.705,31	6.410,64	-	5.396,67	7.991,81	8.172,32	9.274,50	12.543,74	10.148,32	12.033,67

- Remuneração Tornada Permanente
EADS, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	8	437	0	2	11	4	4	6	9	110	121	106	129
MÉDIA	3.025,03	3.308,20	-	3.587,76	4.786,53	5.328,94	4.620,02	6.496,33	6.529,11	7.281,09	7.782,53	8.341,60	9.138,08
D. PADRÃO	248,85	281,21	-	0,00	814,43	1.284,99	569,12	1.432,46	890,13	1.558,89	1.046,04	1.310,85	1.464,88
MEDIANA	3.018,04	3.278,08	-	3.587,76	4.710,13	5.094,53	4.362,53	6.427,77	6.461,45	6.943,24	7.576,69	8.122,89	8.903,26
MODA	2.971,61	3.278,08	-	3.587,76	-	-	4.287,87	-	-	6.158,90	7.507,16	8.893,56	8.536,10
MÍNIMO	2.507,30	2.271,57	-	3.587,76	3.692,85	4.077,95	4.287,87	4.641,12	4.737,76	4.903,79	5.825,81	6.583,92	7.124,23
25%	2.971,61	3.191,25	-	3.587,76	4.184,82	4.539,96	4.287,87	5.690,63	6.284,89	6.295,85	6.990,81	7.388,02	8.237,60
50%	3.018,04	3.278,08	-	3.587,76	4.710,13	5.094,53	4.362,53	6.427,77	6.461,45	6.943,24	7.576,69	8.122,89	8.903,26
75%	3.170,15	3.376,98	-	3.587,76	5.407,27	5.883,52	4.694,68	7.060,58	7.026,70	7.598,65	8.280,63	8.784,18	9.862,60
80%	3.188,09	3.376,98	-	3.587,76	5.740,05	6.116,57	4.849,17	7.101,91	7.125,93	8.124,71	8.315,65	8.893,56	10.040,33
85%	3.206,03	3.450,64	-	3.587,76	5.810,97	6.349,62	5.003,66	7.517,66	7.225,16	8.267,24	8.689,28	9.274,40	10.218,61
90%	3.250,32	3.484,13	-	3.587,76	5.881,88	6.582,67	5.158,16	7.933,41	7.392,04	8.897,95	9.168,90	9.808,68	10.750,02
99%	3.337,96	4.621,09	-	3.587,76	5.935,42	7.002,16	5.436,24	8.681,76	7.814,22	13.426,44	10.693,86	12.336,21	14.720,94
MÁXIMO	3.347,70	4.782,64	-	3.587,76	5.941,37	7.048,77	5.467,14	8.764,91	7.861,13	15.036,38	11.026,07	13.215,97	15.386,24

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial
EADS, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	8	437	0	2	11	4	4	6	9	110	121	106	129
MÉDIA	3.025,03	3.308,20	-	3.587,76	4.725,34	5.158,40	4.620,02	6.174,00	6.268,20	6.689,81	7.299,87	7.742,24	8.458,13
D. PADRÃO	248,85	281,21	-	0,00	746,34	992,66	569,12	1.027,73	733,81	697,59	566,14	704,65	701,11
MEDIANA	3.018,04	3.278,08	-	3.587,76	4.710,13	5.094,53	4.362,53	6.141,62	6.460,11	6.486,81	7.344,44	7.742,01	8.534,61
MODA	2.971,61	3.278,08	-	3.587,76	-	-	4.287,87	-	-	6.158,90	7.325,93	7.321,76	8.210,53
MÍNIMO	2.507,30	2.271,57	-	3.587,76	3.692,85	4.077,95	4.287,87	4.641,12	4.672,51	4.856,99	5.730,08	6.377,83	7.070,34
25%	2.971,61	3.191,25	-	3.587,76	4.184,82	4.539,96	4.287,87	5.658,91	5.880,88	6.177,11	6.796,13	7.285,81	8.021,37
50%	3.018,04	3.278,08	-	3.587,76	4.710,13	5.094,53	4.362,53	6.141,62	6.460,11	6.486,81	7.344,44	7.742,01	8.534,61
75%	3.170,15	3.376,98	-	3.587,76	5.141,62	5.712,97	4.694,68	6.949,22	6.775,69	7.217,61	7.692,68	8.234,27	8.940,67
80%	3.188,09	3.376,98	-	3.587,76	5.208,77	5.843,69	4.849,17	7.101,91	6.796,35	7.261,49	7.801,84	8.311,25	8.996,53
85%	3.206,03	3.450,64	-	3.587,76	5.474,41	5.974,41	5.003,66	7.177,23	6.817,02	7.309,13	7.862,82	8.446,09	9.103,29
90%	3.250,32	3.484,13	-	3.587,76	5.740,05	6.105,14	5.158,16	7.252,55	6.896,17	7.552,70	7.946,93	8.600,83	9.245,01
99%	3.337,96	4.621,09	-	3.587,76	5.921,24	6.340,44	5.436,24	7.388,13	7.143,91	8.691,98	8.367,86	9.467,49	10.001,03
MÁXIMO	3.347,70	4.782,64	-	3.587,76	5.941,37	6.366,58	5.467,14	7.403,20	7.171,43	9.057,71	9.502,27	9.710,18	10.181,63

- Remuneração Tornada Permanente
EITCD, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	120	237	116	55	30	1	2	2	2	22	26	21	27
MÉDIA	2.896,47	3.302,60	3.602,36	4.295,30	4.692,41	6.416,85	6.230,50	6.437,50	5.488,11	7.981,01	8.103,56	8.531,30	9.749,34
D. PADRÃO	244,88	265,98	427,07	781,11	398,12	-	50,44	1.052,74	182,20	1.124,97	994,70	666,79	1.177,71
MEDIANA	2.971,61	3.278,08	3.511,98	4.156,74	4.500,14	6.416,85	6.230,50	6.437,50	5.488,11	7.730,64	7.966,09	8.585,44	9.776,39
MODA	2.971,61	3.278,08	3.511,98	3.655,71	4.435,33	-	-	-	-	-	7.345,83	7.767,38	-
MÍNIMO	2.418,03	2.830,78	2.861,94	3.247,06	4.435,33	6.416,85	6.194,83	5.693,10	5.359,27	6.634,77	6.330,83	7.321,76	6.498,84
25%	2.576,95	3.166,66	3.400,56	3.655,71	4.435,33	6.416,85	6.212,67	6.065,30	5.423,69	7.276,43	7.749,66	8.074,23	8.943,08
50%	2.971,61	3.278,08	3.511,98	4.156,74	4.500,14	6.416,85	6.230,50	6.437,50	5.488,11	7.730,64	7.966,09	8.585,44	9.776,39
75%	2.976,25	3.376,98	3.586,29	4.857,30	4.720,64	6.416,85	6.248,34	6.809,70	5.552,52	8.302,18	8.264,60	8.909,26	10.464,86
80%	3.142,48	3.376,98	3.609,38	5.109,35	4.840,26	6.416,85	6.251,90	6.884,14	5.565,41	8.470,22	8.352,93	9.203,65	10.594,71
85%	3.157,34	3.434,58	3.710,92	5.282,70	5.203,42	6.416,85	6.255,47	6.958,58	5.578,29	8.994,99	8.565,92	9.239,45	11.093,99
90%	3.157,34	3.480,82	3.902,10	5.542,04	5.296,90	6.416,85	6.259,04	7.033,02	5.591,17	9.679,15	8.950,07	9.276,34	11.363,46
99%	3.250,20	4.462,03	5.579,96	6.012,69	5.716,55	6.416,85	6.265,46	7.167,01	5.614,36	10.864,49	11.263,22	9.772,11	11.916,48
MÁXIMO	3.250,20	4.906,25	5.645,33	6.012,69	5.740,05	6.416,85	6.266,17	7.181,90	5.616,94	11.055,66	11.989,36	9.882,91	12.060,06

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial
EITCD, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	120	237	116	55	30	1	2	2	2	22	26	21	27
MÉDIA	2.896,47	3.301,99	3.602,36	4.295,30	4.692,41	6.416,85	6.230,50	6.272,89	5.488,11	7.223,68	7.665,59	8.140,43	9.105,20
D. PADRÃO	244,88	263,09	427,07	781,11	398,12	-	50,44	819,95	182,20	298,16	520,78	438,87	870,29
MEDIANA	2.971,61	3.278,08	3.511,98	4.156,74	4.500,14	6.416,85	6.230,50	6.272,89	5.488,11	7.275,87	7.650,52	8.196,65	9.305,01
MODA	2.971,61	3.278,08	3.511,98	3.655,71	4.435,33	-	-	-	-	-	7.345,83	7.767,38	-
MÍNIMO	2.418,03	2.830,78	2.861,94	3.247,06	4.435,33	6.416,85	6.194,83	5.693,10	5.359,27	6.552,01	6.094,57	7.321,76	6.433,60
25%	2.576,95	3.166,66	3.400,56	3.655,71	4.435,33	6.416,85	6.212,67	5.982,99	5.423,69	7.117,40	7.437,68	7.811,22	8.522,14
50%	2.971,61	3.278,08	3.511,98	4.156,74	4.500,14	6.416,85	6.230,50	6.272,89	5.488,11	7.275,87	7.650,52	8.196,65	9.305,01
75%	2.976,25	3.376,98	3.586,29	4.857,30	4.720,64	6.416,85	6.248,34	6.562,78	5.552,52	7.420,62	7.819,27	8.343,28	9.680,65
80%	3.142,48	3.376,98	3.609,38	5.109,35	4.840,26	6.416,85	6.251,90	6.620,76	5.565,41	7.445,07	7.853,18	8.385,51	9.723,79
85%	3.157,34	3.434,58	3.710,92	5.282,70	5.203,42	6.416,85	6.255,47	6.678,74	5.578,29	7.458,45	8.021,03	8.414,41	9.759,57
90%	3.157,34	3.480,82	3.902,10	5.542,04	5.296,90	6.416,85	6.259,04	6.736,72	5.591,17	7.555,39	8.287,85	8.450,40	9.834,33
99%	3.250,20	4.462,03	5.579,96	6.012,69	5.716,55	6.416,85	6.265,46	6.841,08	5.614,36	7.639,60	8.709,42	9.193,66	10.788,49
MÁXIMO	3.250,20	4.906,25	5.645,33	6.012,69	5.740,05	6.416,85	6.266,17	6.852,68	5.616,94	7.656,63	8.718,11	9.328,91	10.894,06

- Remuneração Tornada Permanente
EOF, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	5	24	0	0	5	12	21	33	8	20	27	34	81
MÉDIA	3.378,62	3.744,73	-	-	4.984,67	5.440,85	5.965,38	6.687,63	7.016,36	8.995,70	9.155,57	9.547,85	10.445,65
D. PADRÃO	298,33	667,10	-	-	545,26	706,78	629,79	875,09	879,58	2.713,37	1.761,32	1.340,71	1.442,58
MEDIANA	3.347,70	3.445,17	-	-	4.650,06	5.150,81	5.822,36	6.652,56	6.888,63	8.226,35	8.857,41	9.293,86	10.190,21
MODA	-	3.278,08	-	-	-	4.749,68	7.049,30	6.444,65	-	-	7.916,96	-	10.287,02
MÍNIMO	3.045,92	3.092,35	-	-	4.603,88	4.749,68	5.135,07	4.641,12	5.705,44	5.747,48	6.707,98	7.230,68	7.124,23
25%	3.264,49	3.278,08	-	-	4.641,81	4.834,37	5.467,14	6.083,42	6.556,83	7.359,80	8.075,36	8.772,63	9.652,12
50%	3.347,70	3.445,17	-	-	4.650,06	5.150,81	5.822,36	6.652,56	6.888,63	8.226,35	8.857,41	9.293,86	10.190,21
75%	3.375,38	3.909,94	-	-	5.156,90	5.935,97	6.467,52	7.084,39	7.546,46	9.646,94	9.504,06	10.342,49	10.924,71
80%	3.472,22	4.347,58	-	-	5.299,66	6.066,24	6.588,38	7.166,47	7.555,15	11.811,07	9.651,29	10.461,34	11.233,86
85%	3.569,06	4.594,35	-	-	5.442,42	6.210,79	6.742,13	7.406,98	7.563,85	12.758,11	10.304,31	10.619,88	11.624,32
90%	3.665,91	4.726,15	-	-	5.585,18	6.363,50	6.790,10	7.491,79	7.866,50	13.585,67	11.357,43	10.810,73	12.148,12
99%	3.840,22	5.371,05	-	-	5.842,15	6.693,08	7.049,30	8.723,00	8.499,46	14.436,66	14.044,44	13.219,98	15.014,21
MÁXIMO	3.859,59	5.457,76	-	-	5.870,70	6.730,38	7.049,30	8.725,37	8.569,79	14.607,37	14.259,96	14.042,40	16.166,44

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial
EOF, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13
SERVIDORES	5	24	0	0	5	12	21	33	8	20	27	34	81
MÉDIA	3.378,62	3.744,73	-	-	4.984,67	5.425,74	5.965,38	6.544,49	6.813,62	7.441,70	8.075,46	8.506,83	9.472,98
D. PADRÃO	298,33	667,10	-	-	545,26	719,88	629,79	682,06	927,20	927,86	587,14	601,41	746,99
MEDIANA	3.347,70	3.445,17	-	-	4.650,06	5.150,81	5.822,36	6.645,97	6.661,19	7.527,34	8.220,79	8.476,09	9.411,64
MODA	-	3.278,08	-	-	-	4.749,68	7.049,30	6.444,65	-	-	7.628,61	-	9.308,28
MÍNIMO	3.045,92	3.092,35	-	-	4.603,88	4.749,68	5.135,07	4.641,12	5.705,44	5.380,62	6.707,98	7.103,22	7.124,23
25%	3.264,49	3.278,08	-	-	4.641,81	4.773,53	5.467,14	6.083,42	6.239,05	7.129,34	7.628,61	8.050,92	9.049,71
50%	3.347,70	3.445,17	-	-	4.650,06	5.150,81	5.822,36	6.645,97	6.661,19	7.527,34	8.220,79	8.476,09	9.411,64
75%	3.375,38	3.909,94	-	-	5.156,90	5.935,97	6.467,52	7.065,52	7.202,77	7.994,88	8.441,29	8.774,29	10.016,21
80%	3.472,22	4.347,58	-	-	5.299,66	6.066,24	6.588,38	7.107,69	7.371,85	8.180,21	8.670,19	8.912,94	10.152,07
85%	3.569,06	4.594,35	-	-	5.442,42	6.210,79	6.742,13	7.139,84	7.540,94	8.219,16	8.768,50	9.014,08	10.294,25
90%	3.665,91	4.726,15	-	-	5.585,18	6.363,50	6.790,10	7.356,88	7.866,50	8.341,71	8.804,38	9.449,22	10.413,93
99%	3.840,22	5.371,05	-	-	5.842,15	6.693,08	7.049,30	7.629,98	8.499,46	8.966,88	8.931,56	9.681,29	11.151,81
MÁXIMO	3.859,59	5.457,76	-	-	5.870,70	6.730,38	7.049,30	7.689,34	8.569,79	9.005,74	8.938,52	9.684,10	11.173,09

- Remuneração Tornada Permanente
EMA, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2
SERVIDORES	9	86
MÉDIA	3.184,47	3.352,37
D. PADRÃO	194,12	154,55
MEDIANA	3.157,34	3.278,08
MODA	3.157,34	3.278,08
MÍNIMO	2.821,84	2.607,07
25%	3.157,34	3.278,08
50%	3.157,34	3.278,08
75%	3.157,34	3.376,98
80%	3.226,36	3.425,10
85%	3.295,39	3.486,70
90%	3.376,82	3.531,78
99%	3.545,71	3.785,91
MÁXIMO	3.564,48	3.919,31

- Remuneração Tornada Permanente SEM Ação Judicial
EMA, J40, Optantes, Efetivos, Ativos

	S1	S2
SERVIDORES	9	86
MÉDIA	3.184,47	3.352,37
D. PADRÃO	194,12	154,55
MEDIANA	3.157,34	3.278,08
MODA	3.157,34	3.278,08
MÍNIMO	2.821,84	2.607,07
25%	3.157,34	3.278,08
50%	3.157,34	3.278,08
75%	3.157,34	3.376,98
80%	3.226,36	3.425,10
85%	3.295,39	3.486,70
90%	3.376,82	3.531,78
99%	3.545,71	3.785,91
MÁXIMO	3.564,48	3.919,31