

quer de distância, quer de contexto social os repelem, em especial os de nível superior.

Além dos motivos expressos na Gratificação de Dificil Acesso, tem-se que o problema da atração e retenção de profissionais em áreas de difícil lotação tem contorno particular no que diz respeito às unidades escolares. O cenário é bastante heterogêneo, onde centenas de escolas possuem baixas taxas de rotatividade enquanto outras possuem altíssimas taxas de rotatividade (perdem ao longo do ano a maior parte dos seus profissionais, sobretudo professores). Há consenso na literatura e nos estudos sobre política educacional de que quanto maior o tempo de permanência do professor em uma determinada escola e maior seu vínculo com a comunidade melhor será o nível de aprendizagem dos alunos.

Dentro deste contexto está sendo revista a Gratificação por Local de Trabalho, instituída pelo artigo 60 da Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007, que visa criar incentivos financeiros para atração de profissionais, em especial professores, por escolas que historicamente possuam altos índices de rotatividade. Esta gratificação busca incentivar também a redução do absentismo e a permanência desses profissionais nestas unidades.

Como este problema é bastante heterogêneo, decreto especificará os critérios para a concessão, dado que somente a minoria das escolas possuem significativas taxas de rotatividade. Assim a gratificação aqui proposta tem por princípio ser bastante racionalizada, ou seja, incidir somente nas unidades escolares que realmente possuem problemas de rotatividade e na mesma magnitude do problema, por isso a tabela referencial de valores é substancialmente heterogênea e progressiva, no caso do quadro do magistério. Tem-se, assim, uma gratificação de alta calibragem, que conjugará eficácia e uso racional dos recursos públicos.

Outra medida de destaque é a instituição da Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde.

O problema da atração e retenção de profissionais em unidades da saúde também possui contornos particulares, já que hoje existem tanto equipamentos geridos pela Administração Direta como pelas Organizações Sociais de Saúde.

Diferentemente da Gratificação de Dificil Acesso os problemas nas unidades de saúde não se resumem a regiões periféricas ou de maior vulnerabilidade social, há unidades que pelo tipo de serviço prestado possui baixo interesse por parte dos profissionais aptos a atuar nestas unidades. No cenário atual como não há incentivos suficientes para atrair profissionais para estes equipamentos geridos pela Administração Direta resta prejudicada toda a organização do serviço e das equipes.

Assim, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde visa criar condições materiais para incentivar a atração de profissionais para unidades que tenham dificuldade de lotação, de modo a melhorar a gestão de equipes e a organização do serviço municipal de saúde, reduzindo desigualdades na provisão de pessoal entre equipamentos. Desta forma, os valores referenciais da gratificação foram definidos segundo critérios de descrição do fenômeno da atração de profissionais, entendendo que este problema é restrito a determinadas unidades e se manifesta em diferentes níveis de intensidade sobre distintas unidades e carreiras.

No âmbito do Quadro da Guarda Civil Metropolitana, a valorização atingirá a Diária Especial por Atividade Complementar (DEAC), instituída pela Lei nº 16.081, de 3 de setembro de 2014.

A propositura altera o valor da base de cálculo da DEAC de R\$ 22,66 (vinte e dois reais e sessenta e seis centavos) para R\$ 29,09 (vinte e nove reais e nove centavos).

O valor indicado tem como referência, mas não vinculado, ao valor hora de desempenho a Unidade Fiscal do Estado de São Paulo (UFESP), instituída pela Lei estadual nº 6.374, de 1º de março de 1989, tal como acontece nos valores pagos na Atividade Delegada – Convênio firmado entre o Estado de São Paulo e o Município, com o objetivo elevar o patamar de adesão de integrantes da Guarda Civil Metropolitana ao exercício de DEAC, estimado, em 2020, na ordem de 13.500 diárias/mês, para o patamar de 30.000 diárias/mês a partir do exercício de 2022.

Ainda no âmbito do Quadro da Guarda Civil Metropolitana, a proposta também contempla a majoração da variação percentual aplicável à base de cálculo para fins de percepção da Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana. A proposta se afina com a valorização de profissionais do Quadro que executam atividades operacionais em Inspetorias consideradas estratégicas para a Segurança Urbana, notadamente aquelas envolvidas em atividades de difícil atração e laboriosa manutenção, possibilitando maior poder de gestão estratégica em perspectiva com a valorização da carreira e aos graus táticos/estratégicos relacionados aos trabalhos.

O projeto contempla a atualização da base de cálculo de pagamento dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, que utiliza como referencial, há quase 30 (trinta) anos o valor do padrão de vencimento previsto no Quadro Geral de Pessoal, correspondente ao R\$ 117,58 (cento e dezessete reais e cinquenta e oito centavos).

Com a aprovação da proposta a base de cálculo dos adicionais será equivalente ao valor de R\$ 755,42 (setecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e dois centavos), independente da jornada de trabalho que estiver submetido o servidor.

Quanto às férias, há urgente necessidade de sistematizar, padronizar e atualizar os procedimentos a elas concernentes, de acordo com as diretrizes jurídicas emanadas pela Procuradoria Geral do Município e da Coordenadoria Jurídica, da Secretaria Executiva de Gestão, todas no âmbito do processo nº 20050.218.2039.

De acordo com a proposta, cada período de férias que o servidor gozar, por ano civil, terá duração proporcional, aos dias de efetivo exercício verificados no ano civil anterior, medida que se aproxima dos critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, denominada CLT.

Ainda em relação às férias terá o Poder Executivo a faculdade de, observada a disponibilidade orçamentária, de regulamentar à conversão em abono pecuniário, no valor da remuneração que será devida nos dias correspondentes, condicionada, contudo, a inexistência de acúmulo de períodos de férias de exercícios anteriores.

Em outro tópico da propositura, a Administração pretende inovar, reformular e atribuir melhor gestão às horas excedentes. Neste cenário, as horas excedentes prestadas pelos servidores municipais, quando trabalharem além da jornada normal a que estiverem submetidos, serão caracterizadas:

I – regime de compensação: decorrente de fatos eventuais cuja necessidade possa ser suprida pelo esforço extraordinário dos demais servidores lotados na mesma unidade e encarregados da mesma função?

II – regime de plantão ou de flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho: decorrente da natureza da atividade executada, quando o funcionamento da unidade assim o exigir?

III – regime de convocação extraordinária: decorrente de casos fortuitos ou de força maior, relacionados com ocorrências imprevisíveis tais como calamidade pública, inundações, enchentes, incêndios, epidemias e surtos?

IV – regime de convocação excepcional: decorrente de casos previsíveis tais como campanhas, realização de eventos que possam ocasionar prejuízo à saúde ou à segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares.

As horas excedentes prestadas pelos servidores municipais além de sua jornada normal de trabalho, em regime de compensação, plantão ou de flexibilização, serão geridas pela chefia imediata da respectiva unidade, não comportando o pagamento de indenização.

As horas excedentes prestadas pelos servidores municipais além de sua jornada normal de trabalho, em regime de convocação extraordinária e em regime de convocação excepcional, comportarão o pagamento de indenização e observará alguns preceitos, conforme o caso: será precedida da convocação da chefia imediata, terá a indicação do enquadramento da ocorrência, sujeitará à autorização da chefia imediata? será por prazo determinado? terá início a partir da data da ocorrência do fato gerador, ratificada posteriormente por despacho do Titular do Órgão interessado.

Os estagiários não passaram despercebidos na avaliação da Administração. Para eles está sendo prevista a revalorização das bolsas auxílio previstas na Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002. Atualmente o reajuste do valor das bolsas está atrelado a carreira de Assistente de Gestão de Políticas Públicas AGPP.

O valor atual da bolsa estágio para nível superior de R\$ 690,36 e ensino médio de R\$ 483,25, está abaixo do praticado por outros órgãos públicos, acarretando em baixa adesão de candidatos ao Programa de Estágio da PMSP e alta rotatividade de estagiários para outros órgãos públicos que possuem valor da bolsa estágio maior.

Nesse sentido, a proposta prevê a aplicação do reajuste da bolsa estágio em 30% (trinta por cento) em cima dos valores atuais.

Por outro lado, é de interesse da Administração o estabelecimento de uma política de reajuste diferenciado para Programa de Estágio, pois, desta forma, aumentam as condições para reter candidatos à estágio da Prefeitura do Município de São Paulo.

Com vistas ao aperfeiçoamento da concessão da Bonificação por Resultados, instituída pela Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, após a concretização de dois ciclos de avaliação, há maior clareza sobre aprendizados e melhorias possíveis. A principal melhoria apresentada neste projeto é que para a finalidade da Bonificação por Resultados sejam levadas em consideração também metas específicas para além do Programa de Metas, que apresentam metas mais abrangentes (nível de Secretaria) e formuladas logo no início de uma nova Gestão. Desta forma com a adição de metas específicas abre-se espaço para aumentar a robustez da avaliação de modo a permitir a criação de metas mais próximas do trabalho das diversas equipes de cada secretaria e mais condizentes com os esforços dispendidos em cada ciclo de avaliação anual. O projeto busca também propiciar maior segurança jurídica às regras de operacionalização da Bonificação por Resultados.

A proposta também dispõe sobre o exercício das atribuições de pregoeiro, instituindo gratificação pelo exercício das atribuições específicas de pregão. O objetivo, com a proposta, é valorizar a função na medida de sua complexidade e importância para a Administração Pública Municipal, considerando, notadamente, a majoração dos certames conduzidos na modalidade Pregão e a necessidade de retenção e atratividade para o exercício da função de Pregoeiro, contando com pessoas comprometidas e capacitadas para a realização dessa importante atividade.

Por derradeiro, a proposta traz a readequação das faltas abonadas em perspectiva com a política de modernização da gestão pública. Intenta-se, por intermédio da alteração de dispositivo específico do Estatuto do Servidor Público Municipal, fixar conceito mais atual e contemporâneo, considerando, precipuamente, o câmbio da dinâmica de gestão havido entre o ano da norma e o presente momento.

Faixa 1	Médio	220,00
	Superior	440,00
	GCM	226,56
Faixa 2	Básico	165,00
	Médio	275,00
	Superior	550,00
	GCM	302,08
	Básico	220,00
Faixa 3	Médio	330,00
	Superior	660,00
	GCM	377,60

ANEXO II integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

“Anexo VI na Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007”

Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação

Valores referenciais por faixas e níveis dos cargos e funções

Quadros	Faixas	Valor referencial
Quadro do Magistério Municipal;	DL-1	R\$ 300,00
	DL-2	R\$ 690,00
	DL-3	R\$ 850,00
	DL-4	R\$ 1.100,00
	DL-5	R\$ 1.300,00
	DL-6	R\$ 1.500,00
Quadro de Apoio à Educação.	DL-1	R\$ 200,00
	DL-2	R\$ 300,00
	DL-3	R\$ 350,00

Projeto de Lei PREF/CASA CIVIL/ATL/PREAO 052421064

SEI 6013.2021/0004699-8 / pg. 16

	DL-4	R\$ 400,00
	DL-5	R\$ 450,00
	DL-6	R\$ 500,00

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

“Gratificação por Local de Trabalho dos profissionais em exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde e Hospital do Servidor Público Municipal.

Valores referenciais por faixas e níveis”

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

ANEXO IV integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Dias de Efetivo Exercício	Dias de Férias
359 a 366 dias	30 dias de férias
347 a 358 dias	29 dias de férias
335 a 346 dias	28 dias de férias
323 a 334 dias	27 dias de férias

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

Gratificação de Dificil Acesso

Valor referencial por faixa e nível dos cargos e funções

Faixa	Nível	Valor
	Básico	110,00