

PLEITOS DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO PROCON SP

APRESENTAÇÃO

O presente material trata dos cinco pleitos apresentados pela Associação de Funcionários da Fundação Procon SP ao Secretário da Justiça e Defesa da Cidadania e ao Diretor Executivo do Procon SP, na reunião realizada no dia 09/01/17. A maioria deles em trâmite de longa data nas instâncias do Governo, em especial na Fazenda e Planejamento:

- I - ADITIVO DOS TÉCNICOS E ESPECIALISTAS I
- II - MOVIMENTAÇÃO VERTICAL NAS CARREIRAS
- III - MOVIMENTAÇÃO HORIZONTAL NAS CARREIRAS
- IV - REPOSIÇÃO SALARIAL 2015/2016
- V - MAJORAÇÃO DO PISO SALARIAL DOS SERVIDORES

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Fundação Procon tem se mantido, a partir de 2016, com recursos próprios, oriundos de créditos recebidos diretamente por multas ou serviços prestados (Fonte 4) e da execução de dívidas (Fonte 2), este último, com a atuação da Procuradoria Geral do Estado.

Para 2017 está previsto orçamento mensal de aproximadamente R\$ 8 milhões e anual de R\$ 96 milhões, que serão custeados pelas duas fontes citadas e que, nos três últimos anos, arrecadaram na média, acima da cifra apresentada como despesa.

Além de ser mantida praticamente com recursos por ela gerados, a Fundação Procon tem uma estrutura relativamente enxuta, diante do quadro geral do estado, conforme tabela e gráficos abaixo:

Servidores	Quantidade
Total de servidores do Estado	625.346
Servidores da SJDC	14.996
Servidores do Procon SP	587

Tabela 01: quadro de funcionários do Estado, SJDC e Procon SP em dezembro de 2016

Servidores Estaduais

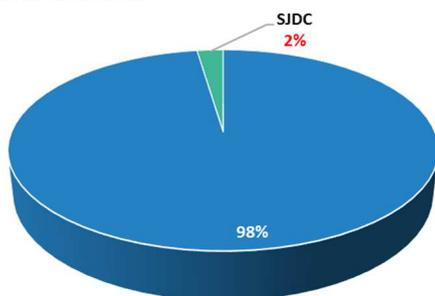


Gráfico 01: percentual dos servidores da SJDC em relação ao total de servidores ativos do Estado de SP

Servidores SJDC

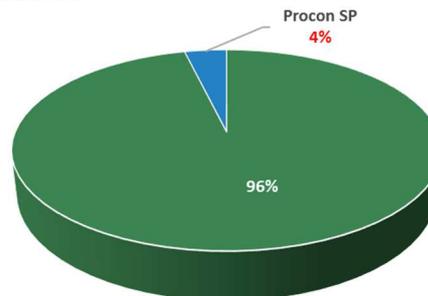


Gráfico 02: percentual dos servidores do Procon SP em relação ao total de servidores ativos da SJDC

Nesse cenário, fica claro que o atendimento dos pleitos não provocaria impacto significativo para o Governo do Estado.

I – ADITIVO DOS TÉCNICOS E ESPECIALISTAS I – Processo nº 371/2013

Este pleito contempla **230 funcionários** que representam **39% do quadro** de funcionários da Fundação Procon, sendo eles:

Cargo	Quant.
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor I	140
Técnico de Proteção e Defesa do Consumidor I	87
Técnico de Informática	3
Total	230

Tabela 02: quadro de funcionários envolvidos no pleito I em dezembro/2016.

Resumo do pleito

Há mais de cinco anos – desde muito antes da implantação do atual Plano de Cargos e Salários, que passou a vigorar em 2011, os **Técnicos de Proteção e Defesa do Consumidor I** e **Técnicos de Informática** aguardam pela **possibilidade de evolução vertical na carreira**.

A partir da implantação do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCES), ficou estabelecida evolução vertical apenas para os novos cargos criados, notadamente o de Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor I, inicial da carreira de especialistas.

No que se refere aos empregos de Técnico de Informática I e Técnico de Proteção e Defesa do Consumidor I, na época da implantação do PCCES, foi verificada a possibilidade de incluí-los nas carreiras de Analista de Tecnologia da Informação e Comunicação – ATIC, e Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor – EPDC, respectivamente, contudo, tal fato não foi possível tendo em vista a diferença de escolaridade requerida nos concursos, uma vez que as novas carreiras exigem o nível superior completo.

O PCCES atualmente vigente limitou-se a enquadrar os **Técnicos de Informática I** e os **Técnicos de Proteção e Defesa do Consumidor** como **Técnicos de Informática** e como **Técnicos de Proteção e Defesa do Consumidor**, respectivamente.

Apesar de ter garantida a sua evolução funcional horizontal, com escala de 10 graus, num interstício de 3 anos, esses profissionais não se conformaram com a impossibilidade de passagem de um nível ao outro – falta de evolução vertical – admitida quando da vigência do plano anterior, mediante avaliação interna, procedimento que fora utilizado para provimento dos outros níveis.

Em meados de 2011, após interpelações feitas por Associações de Classe de representantes de servidores da Fundação, houve intervenção do **Ministério Público do Trabalho (ANEXO I)**, tendo ficado estabelecido que a própria Fundação PROCON SP faria tramitar, perante as instâncias estaduais pertinentes, um aditivo ao atual PCCES, contemplando uma carreira aos servidores prejudicados, situação esta, portanto, há anos na espera por um desfecho.

Por sua vez, os **Especialistas em Proteção e Defesa do Consumidor I**, contratados já conforme o PCCES de 2011, desde que ingressaram na Fundação Procon, aguardam a adequação de seus salários, que **devem ser majorados em 20%**.

Isso porque a diferença estabelecida pelo PCCES **entre os demais níveis de Especialistas (de II até VI) é de 20%, enquanto entre os níveis I e II é de 40%**, tratando-se de equívoco sem justificativa técnica. O reajuste retro mencionado corrigirá tal distorção, estabelecendo a devida simetria entre todos os níveis do cargo de Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor, **cuja diferença é de 20%**.

A readequação salarial serve também para diferenciar a remuneração do Especialista I (cargo com exigência de formação superior completa) da remuneração do Técnico I (cargo com exigência de ensino superior em curso).

Ademais é importante considerar que, em outros órgãos do estado, **Especialistas** com o mesmo nível de escolaridade e atuação similar têm salário significativamente maior.

O salário do Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor I, com o devido reajuste de 20%, passaria a R\$ 3.366,84, mas ainda será significativamente menor do que o de Especialistas de outros órgãos, a saber:

IPEM	FUND. CASA	ARSESP
Especialista em Metrologia	Especialista Técnico I	Especialista em Regulação e Fiscalização de Serv. Públicos I
R\$ 4.000,00	R\$ 4.500,00	R\$ 6.500,00
≠ Atual: -43%	≠ Atual: -60%	≠ Atual: -132%
≠ Pós Reajuste: -19%	≠ Pós Reajuste: -34%	≠ Pós Reajuste: -93%

Tabela 03: comparativo salarial entre Especialistas que adentraram ao quadro de funcionários do Estado sob circunstâncias similares

Importante esclarecer que os pleitos da carreira dos técnicos e reajuste dos especialistas estão englobados no mesmo processo, de forma a corrigir, a uma só vez, as distorções que envolvem as carreiras de ambos.

Considerações

A Alteração no Plano de Cargos e Salários foi analisada em julho de 2013 pela Consultoria Jurídica da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania que se absteve de analisar os aspectos técnicos e orçamentários, porém sugeriu que o pleito fosse aprovado pelo Conselho Curador da Fundação e encaminhado ao CODEC e CPS (**ANEXO II**).

Em setembro de 2013 o Conselho Curador da Fundação Procon aprovou o aditamento proposto e no mesmo mês a Consultoria Jurídica da Secretaria do Estado da Fazenda apresentou o Parecer nº 1131/2013 favorável ao atendimento do pleito. (**ANEXO III**)

A CCE (antiga CEDC) em junho de 2014, após análise detalhada, propõe na manifestação 141/14 a aprovação do novo PCCES condicionado a alterações na redação do plano e quanto ao orçamento para atender ao pleito, há recurso financeiro disponível, porém não orçamentário que pode ser adequado em razão da existência de receitas diferidas (passível de retorno). **(ANEXO IV)**

Em julho de 2014, o pleito não teve acolhida por que segundo a Coordenadoria de Orçamento da Secretaria de Planejamento e Gestão, o ato aumentaria a despesa com pessoal durante o período eleitoral, o que é vedado pelo Parágrafo Único do Artigo 21 da LC 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e também pela previsão de queda na arrecadação estadual que faria com que os gastos atingissem o limite prudencial imposto pela LRF **(ANEXO V)**.

Anota-se que a apreciação deste pleito recair em período eleitoral deve-se aos trâmites internos da própria Secretaria e que as previsões e projeções negativas feitas pelo governo estadual além de não terem sido consolidadas, não teriam impacto com o aditivo proposto, uma vez que o impacto da folha do Procon na folha do Poder Executivo é ínfimo.

Em nova análise, a Coordenadoria de Orçamento da Secretaria de Planejamento e Gestão, em março de 2015, considerou que o Decreto 61.132/2015 do Governo Estadual apresentava óbice à aprovação do referido pedido, vez que este suspendia qualquer aumento, ajuste ou alteração de vantagens pecuniárias de qualquer natureza, e determinou o retorno do processo à SJDC.

Contudo, ao se analisar o Decreto invocado como fundamento, constata-se que o mesmo, em seu artigo 2º, exclui de sua abrangência as vantagens decorrentes de evolução funcional **(ANEXO VI)**.

Em maio de 2015 o pedido foi novamente reencaminhado pela Diretoria Executiva da Fundação à SJDC, iniciando nova tramitação **(ANEXO VII)**. Em retorno a Comissão de Política Salarial afirmou em janeiro de 2016 que foi autorizada a alteração no regulamento do PCCES de itens específicos, que após a conclusão deveriam ser encaminhados à SEFAZ **(ANEXO VIII)**.

Os ajustes gerais ao PCCES requeridos pela CPS foram atendidos pela Fundação Procon SP e encaminhados à Secretaria da Fazenda, conforme e-mails transmitidos, no entanto as solicitações foram novamente encaminhadas **(ANEXO IX)**.

Importante salientar que a CCE apresentou na manifestação 141/14 na página 03 **(ANEXO III)** que “[...] a Fundação recebe dotação do Tesouro Estadual para pagamento de pessoal e custeio, estando sujeita, além das diretrizes governamentais, aos ditames preconizados pela [...] Lei de Responsabilidade Fiscal”. No entanto, desde 2015 o Procon não vincula no orçamento possíveis recebíveis oriundos da Fonte 1 - Tesouro.

Outro fator a ser considerado é que o impacto financeiro apresentado à época era de R\$ **66.813,23 por mês** que anualmente alcançaria a quantia de R\$ 868.571,99. Estes valores atualizados alcançam atualmente 2,55% do total da folha, com aumento mensal de R\$ 121.954,14 e anual aproximado de R\$ 1.463.449,68 **(ANEXO X)**.

Ressalta-se que o impacto apurado com relação a implementação da carreira dos TPDCs e Técnica de Informática alcançaria 1,19% no total da folha, com aumento mensal de R\$ 56.672,32 e anual aproximado de R\$ 680.067,84, não terá aplicação imediata **(ANEXO X)**.

II – MOVIMENTAÇÃO VERTICAL NAS CARREIRAS – Processo nº 247/2016

Este pleito contempla **22 funcionários** que representam **4% do quadro** de funcionários da Fundação Procon, sendo eles:

Cargo	Quant.
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor II - Evolução para o nível III	19
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor III – Evolução para o nível IV	3
Total	22

Tabela 04: quadro de funcionários envolvidos no pleito II

Resumo do pleito

Em 2014 foi publicado o **Edital nº 001/2014** que tratou do Processo de Avaliação de Conhecimento, com o objetivo de preencher as vagas para os cargos de seu quadro de pessoal que atendessem aos critérios da EVOLUÇÃO VERTICAL prevista no PCCES. **(ANEXO XI)**

Na mesma publicação constava o número de vagas a serem preenchidas e os candidatos habilitados em diversos cargos, além da validade de 24 meses que poderia ser prorrogada por mais 6 meses.

Importante ressaltar que as regras, critérios e outras definições deste concurso interno, que não estavam detalhadas no PCCES, seguiram os ditames do PCCES e da **Portaria Interna da Diretoria Executiva 43/2012** publicada antes do Edital **(ANEXO XII)**.

Os quarenta (40) funcionários que passaram no processo e puderam ser progredidos dentro do limitador de 2014, alcançaram a evolução vertical somente em fevereiro de 2016, porém o pleito foi atendido parcialmente, pois deixou 22 servidores remanescentes habilitados sem progressão.

Considerações

O atendimento do pleito inicialmente foi negado pela Comissão de Política Salarial que pelo Despacho CPS/Pres. nº 28/2015, no qual informa que em razão da queda da arrecadação estadual, o ato de progredir os remanescentes aumentaria a despesa com pessoal, podendo assim atingir o limite prudencial previsto pela Lei de Responsabilidade Fiscal. **(ANEXO XIII)**

Importante destacar que o impacto de 0,48% da folha do Procon SP em relação as despesas de pessoal e encargos do Poder Executivo é ínfimo e não promoveria qualquer alteração decimal nas projeções do Estado.

Em janeiro de 2016, após pedido de reconsideração do Procon, a CPS por meio do Despacho CPS/Pres 06/2016, autoriza a progressão dos habilitados do concurso, porém descarta o atendimento dos remanescentes **(ANEXO XIV)**.

Em nova contestação do Procon, a Consultoria Jurídica da SJDC em julho de 2016 manifestou-se favorável ao atendimento do pleito, porém solicitou análise técnica do CODEC e CPS (**ANEXO XV**).

Ainda em setembro de 2016, o pedido foi retificado e reiterado pelo Procon, a partir das análises e considerações da Coordenadoria de Finanças que afirmaram a existência de previsão orçamentária e financeira, bem como da Coordenadoria de Recursos Humanos que apresentou o quadro de funcionários remanescentes e o impacto da folha que alcançou 0,48% (**ANEXO XVI**).

A CCE/SEFAZ, ainda em setembro e por meio da Informação nº 170/G/2016 (**ANEXO XVII**) e o CODEC pelo Parecer CODEC nº 107/2016 (**ANEXO XVIII**), se manifestaram contrários ao atendimento do pleito, por entenderem que o limitador de 1% relativo ao ano de 2014 já havia sido atingido com a promoção (0,82%) e progressão (0,17%), inculcando o entendimento que o processo de avaliação realizado em 2014, só poderia ser aproveitado naquele mesmo ano.

Todos os argumentos das instâncias anteriores foram reafirmados pela Coordenadoria de Orçamento em outubro de 2016 (**ANEXO XIX**) e ratificados pela CPS por meio do Despacho CPS/Pres. nº 30/2016 (**ANEXO XX**).

Convém notar que o processo foi regido por portaria interna e pelo edital, cuja validade prevê a chamada dos aprovados em três oportunidades (2014, 2015 e 2016), até a completa ocupação das vagas divulgadas ou até mesmo no caso de vacância de alguma dessas vagas, desde que sem gerar impacto na folha superior a 1% em cada um dos anos referidos.

Importante repisar que a previsão contida no PCCES **prevê a utilização de até 1% da folha, a cada ano, para contemplar evolução horizontal e vertical na carreira** e cabe frisar que, devido à existência do limitador de 10% para a evolução horizontal, não é possível que falte margem para a evolução vertical dos remanescentes, especialmente se considerada a utilização dos 3% envolvidos nos últimos três anos.

Ainda no art. 12 da referida Portaria é bastante claro a respeito do aproveitamento dos servidores em igual número das vagas disponíveis, sendo que, no parágrafo primeiro indica que “[...] **deverá ser respeitado o limite de 1% da folha de pagamento, [...] preservando as promoções do período**”, com detalhamento complementar no parágrafo seguinte: “[...] **atingido o limite de 1% interrompe-se o preenchimento das vagas, retomando-se imediatamente no início do próximo período, até o esgotamento das vagas**”. Já o artigo 13 da mesma Portaria é bem claro ao definir a validade da classificação, de 2 anos.

Pelo exposto, considera-se equivocado o entendimento dos órgãos técnicos, segundo o qual todo o percentual dos habilitados deveria ser contabilizado somente em 2014, incluindo promoção e progressão, como se houvesse naquele ano o impacto de 1,47%, sem admitir a real condição do processo, que é a diluição do percentual para a **evolução vertical** durante o período da validade do processo de avaliação (concurso interno), uma vez que a evolução surte efetivo efeito a partir da efetiva posse no cargo.

Cabe ainda questionar a viabilidade econômica da contratação anual de uma empresa especializada para realização desse tipo de concurso, sendo que o PROCESSO DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL 2014, realizado e organizado pelo INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL NOSSO RUMO custou aos cofres públicos R\$ 7.980,00.

Possivelmente para evitar esse dispêndio anual é que o processo de avaliação permite que seja aproveitado por todo seu período de validade. Do contrário, **caberia à administração promover o processo anualmente, sendo que isso não foi feito em 2015, nem em 2016**, até porque todos contavam com a aproveitamento do processo realizado em 2014.

Nessa conjuntura, seria injusto deixar de progredir a última parte dos que foram habilitados no processo, dentro do número de vagas, ainda que de forma tardia, principalmente ao considerar que o impacto financeiro apresentado à época era de R\$ **19.030,09 por mês** que representava aumento de 0,43% da folha. Este valor atualizado alcança atualmente 0,6% do total da folha, com aumento mensal de **R\$ 28.597,22 (ANEXO XXI)**.

III – MOVIMENTAÇÃO HORIZONTAL NAS CARREIRAS – Processo nº 181/2015

Este pleito contempla **43 funcionários** que representam **7% do quadro** de funcionários da Fundação Procon, sendo eles:

Cargo	Quant.
Analista de Suporte Administrativo II - Evolução para o grau C	1
Auxiliar de Manutenção e Serviços Gerais	1
Auxiliar Administrativo	1
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor II - Evolução para o grau B	10
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor III – 4 evoluções para o grau B; 4 evoluções para o grau C, 1 evolução para o grau D	9
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor IV – 1 evolução para o grau B e 6 evoluções para o grau C	7
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor V - Evolução para o grau C	1
Técnico de Informática	1
Técnico de Proteção e Defesa do Consumidor I – 6 evoluções para o grau B e 3 evoluções para o grau C	9
Técnico de Suporte Administrativo I - Evolução para o grau B	1
Técnico de Suporte Administrativo II - Evolução para o grau C	1
Total	43

Tabela 05: quadro de funcionários envolvidos no pleito III

Importante considerar que no desfecho deste processo, o número de envolvidos no pleito poderá triplicar em razão da progressão de 2015 (já avaliada) e de 2016 (em avaliação), ambas estagnadas pelo impasse gerado no período de 2013/2014.

Resumo do pleito

Em 2014 foi realizada a avaliação de desempenho corresponde ao período de **junho de 2013 a maio de 2014**, que viabilizou a evolução horizontal na carreira de 43 servidores, cuja habilitação foi homologada pela Diretoria Executiva da Fundação e publicada pelo COMUNICADO INTERNO divulgado pela intranet do Procon no dia 17/03/15 (**ANEXO XXII**).

O processo que trata deste assunto tramita há mais de dois anos e **impede também a homologação dos resultados das avaliações dos períodos subsequentes**, referentes a **junho de 2014 a maio de 2015** e a **junho de 2015 a maio de 2016** e seus respectivos andamentos.

Esta estagnação traz significativo impacto na carreira, pois afeta a motivação e rendimento de boa parte dos servidores, além de colocar em risco a credibilidade do PCCES, o que compromete o clima organizacional.

Considera-se mais do que razoável, até imprescindível, **manter as diretrizes utilizadas nos processos anteriores (534/2012 e 516/2013)**, também para que não sejam paralisados os processos futuros em virtude de questões interpretativas do PCCES suscitadas somente agora.

Considerações

Ao contrário do ocorrido nos citados processos anteriores, os órgãos técnicos passaram a fazer uma nova interpretação do texto do PCCES, sem que neste houvesse expressa previsão, e a utilizar critérios que inviabilizam ou restringem as movimentações na carreira – todos expressos na Informação 129/G/2015, da CCE (**ANEXO XXIII**), ratificado pelo DESPACHO CPS Pres 06/2016 (**ANEXO XIV**), especialmente nos pontos a saber:

a) não admitem promover mais que 10% de **cada um dos graus (letras) de cada nível carreira, que entendem serem “classes”**;

b) não admitem evolução nos graus de carreira ocupados por **menos de 10 pessoas**;

c) não admitem que os ocupantes de **cargos de confiança** sejam excluídos do cálculo de impacto imediato na folha, uma vez que os que ocupam essas funções não modificam seus salários, com promoção ou progressão, enquanto permanecerem no cargo. Em verdade é impossível aferir exatamente qual seria o suposto impacto, pois só ocorreria na remota hipótese de substituição dos ocupantes dos cargos, cuja diferença poderia ser positiva ou negativa do custo da folha.

Ressalta-se que **a proposta original enviada pela Fundação Procon gerava impacto de apenas 0,21% na folha de pagamento (à época avaliado em R\$ 8.593,96 ao mês)**, mas ainda assim a CPS insiste em impor as restrições acima citadas, reduzindo para apenas 34 servidores, quando foram originalmente habilitados e homologados 43 servidores, inclusive com publicação na intranet do órgão.

Verifica-se que o órgão técnico cometeu equívoco semântico quando considerou que cada “letra” ou grau descrito no PCCES corresponderia a uma “classe”.

Cabe destacar os CONCEITOS, indicados nas páginas 7 e 8 do PCCES, a considerar que **PROMOÇÃO** é:

“[...] a passagem do servidor de um grau para outro, dentro da faixa salarial da classe a que pertence, observadas as normas estabelecidas no item XI deste Plano e em regulamento específico”

Quanto a **CLASSE DE EMPREGO** o PCCES expressa:

“[...] é o agrupamento de empregos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível salarial, mesma denominação e substancialmente idêntico quanto ao grau de dificuldade, responsabilidade e requisitos básicos para seu exercício”

Sobre **GRUPO** o plano descreve que é o “[...] conjunto de empregos vinculados a uma mesma tabela salarial, representado por letras”.

Sobre **NÍVEL** o mesmo documento diz:

“[...] é o conjunto de classes de empregos de uma carreira com características semelhantes quanto a natureza do trabalho e grau de complexidade das atividades a serem desempenhadas, representando por algarismos romanos”

Ainda sobre **CLASSES**, na página 21 do PCCES consta que “[...] a distribuição para cada nível das carreiras indicadas, obedecerá aos percentuais estabelecidos a seguir”:

DENOMINAÇÃO	NÍVEL	PERCENTUAL
Especialista em Proteção e Defesa do Consumidor	I	34
	II	34
	III	17
	IV	8,5
	V	4,5
	VI	2

Figura 01: percentuais de distribuição das classes pelos níveis

A diretriz de distribuição também é reforçada na conceituação da **PROMOÇÃO** apresentada na página 22 do PCCES que diz:

*“A **promoção** consiste na passagem do servidor para o grau imediatamente superior de retribuição, dentro da faixa salarial da classe (empregos isolados) ou do nível (carreira) a que pertence.” [Grifo nosso]*

Logo, é necessário admitir que a movimentação horizontal, prevista no PCCES, deve ocorrer tanto nos cargos isolados quanto naqueles formados por vários níveis, pois nada é dito sobre a limitação em cada nível (carreiras). Pelo contrário, no PCCES é assegurado que:

“As carreiras estão projetadas com interstícios de 3 anos e 10 graus (letras) podendo ser seu final alcançado em até 30 anos, condicionado ao desempenho do servidor.”

Destarte, o plano informa nas páginas 11 e 12, quais são as **CARREIRAS**:

- ESPECIALISTA DE PROTEÇÃO E DEFESA DO CONSUMIDOR
- TÉCNICO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
- ANALISTA DE SUPORTE ADMINISTRATIVO

O PCCES apresenta, ainda, para cada uma das carreiras, o seguinte destaque, a respeito dos **GRAUS**, objeto das **PROMOÇÕES** – mudança de letra:

“Cada nível é subdividido em 10 (dez) graus, representados por letras maiúsculas – A a J.”

Conforme acima asseverado, o PCCES prevê que poderá ser promovido até 10% de cada classe (termo utilizado, como verificado anteriormente, em referência à denominação dos cargos) e **não há abordagem específica, muito menos limitadora, para casos de cargos ocupados por menos de 10 servidores.**

De todo modo, parece justo e plausível respeitar uma das principais razões do plano que é oferecer ao servidor a possibilidade de alcançar, ao final de 30 anos de trabalho, o último grau da carreira.

A título de exemplo do que ocorreria, na adoção dos “novos entendimentos”, os dois únicos Bibliotecários previstos no PCCES e atualmente empregados na Fundação Procon nunca teriam evolução horizontal (mudança de letra), o que contraria absolutamente o espírito e a letra do PCCES. O mesmo ocorreria com o Contador, servidor único no quadro e também as seis Secretárias.

Importante observar que, na página 79 do PCCES consta a previsão para evolução horizontal, de “A” até “J”, desses cargos:

Situação Atual	Situação Nova	Grupo	Graus
Auxiliar de Manutenção e Serviços Gerais	Auxiliar de Manutenção e Serviços Gerais	F	A a J
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	F	A a J
Motorista	Motorista	F	A a J
Técnico de Informática I	Técnico de Informática	M	A a J
Técnico de Proteção e Defesa do Consumidor I	Técnico de Proteção e Defesa do Consumidor	T	A a J
Secretário	Secretário	S	A a J
Bibliotecário	Bibliotecário	S	A a J
Contador	Contador	S	A a J

Figura 02: identificação do grupo e graus definidos para os cargos isolados

Da mesma forma, se a promoção for admitida só nos casos em que houver um número mínimo de servidores em cada grau/letra, a partir de determinado ponto não haverá mais evolução horizontal para praticamente nenhuma classe.

Importante observar que a proposta originalmente apresentada Pela Fundação Procon para promoção e progressão respeita o **limitador de 1%** da folha, embora caiba considerar essa limitação é menor do que no plano de cargos carreiras e salários de órgãos da mesma SECRETARIA DE JUSTIÇA E DEFESA DA CIDADANIA.

FUND. CASA	IPEM
1,5%	2%

Figura 03: limitador da folha de outros órgãos da SJDC

Por fim, cabe realçar a grande relevância de reconhecer que na soma dos valores, para fins de impacto na folha, nos processos de movimentação na carreira, espera-se que, **como ocorrido nos citados processos anteriores (534/2012 e 516/2013), aprovados pelos mesmos órgãos, não sejam incluídos os que ocupam cargos de confiança ou de livre provimento**, uma vez que, em regra, esses servidores terão sua remuneração mantida, correspondente a dos cargos em que ocupam.

Merece, ainda, ser considerado que a grande maioria dos cargos de livre provimento não tem sido ocupada por servidores de carreira, na Fundação Procon, já há alguns anos. E no que se refere às funções de confiança – supervisores e coordenadores – se houver uma ou outra eventual substituição, ocorrerá por outros servidores, com mínima variação no valor da folha e não necessariamente para aumentar o valor.

Em alguns casos, pode haver até redução, se houver substituição de um ocupante cujo cargo original tem menor remuneração por outro que já tenha maior remuneração ou equivalente. Exemplo: substituição de um Especialista I que ocupe função de confiança ou de livre provimento por outro especialista, também de nível I ou superior para ocupar a vaga, ou ainda substituição de um servidor de carreira para ocupar cargo de livre provimento ocupado por alguém que não pertence ao quadro permanente.

Outro ponto a ser observado é que a primeira proposta da Fundação Procon, relativa aos pleitos, gerava impacto de 1,03% na folha, considerando promoção (evolução horizontal) de 43 servidores (0,21%) e progressão (evolução vertical) dos 40 servidores em 2014 (0,78%), que só surtiu efeito em 2016.

Foi rejeitada a proposta, dentre outros motivos, por exceder 0,03 (três centésimos de um por cento), sendo que **consideramos cabível tolerância, uma vez que o plano estipula número inteiro e 1,03% corresponderia a 1% com o devido arredondamento e ínfima diferença.**

Cumprido destacar que, apesar de não compartilhar com o entendimento dos órgãos técnicos, a Fundação Procon seguiu emitindo novas propostas, entre março de 2016 e janeiro de 2017, conforme documentação dos trâmites (**ANEXO XXIV**).

Em resposta a CCE/SEFAZ por meio da Informação nº 110/G/2016 e a CPS (set/2016) afirmou que a nova proposta do Procon continua ultrapassando o limitador de 10% dos cargos, além de citar a preocupação com o cenário econômico que poderia vir a comprometer as receitas líquidas correntes com as despesas de pessoal e encargos (LRF) (**ANEXO XXV**).

Em janeiro de 2017 após o entendimento da SEFAZ, a CRH encaminhou à Diretoria Executiva do Procon SP pedido a publicação de uma nova homologação com indicação dos funcionários que restaram aptos (**ANEXO XXVI**).

Cabe, no entanto, mais uma vez realçar que, a prevalecer esse “novo entendimento”, que diverge totalmente dos processos dos anteriores e destoa do que consta no texto do próprio PCCES, as carreiras se não deixam de existir ficam praticamente estagnadas.

Dáí decorre a necessidade de reconsiderar a primeira proposta enviada e promover os listados no comunicado já informado aos servidores desde março de 2015, bem como dar segmento, nos mesmos moldes, aos dois processos subsequentes.

IV – REPOSIÇÃO SALARIAL 2015/2016 – processo 459/2016

Os servidores da Fundação Procon fazem jus à revisão geral dos salários estabelecidos para os empregos, carreiras e cargo de livre provimento, a qual é efetuada anualmente, na mesma data, sem distinção de índices, nos termos do Art. 37, inciso X da Constituição Federal. Esta revisão acaba incidindo também nos benefícios de vale-alimentação, vale-refeição, auxílio-creche, cujos valores são atualizados de acordo com o mesmo índice.

O trâmite deste processo se iniciou com a elaboração de um procedimento no âmbito da Diretoria Adjunta de Administração e Finanças, que após a apuração do índice de correção salarial do período, organizou o orçamento com o montante previsto para desembolso de acordo com o fluxo de caixa da Fundação.

Em **dezembro de 2016** a Diretoria Executiva apresentou o pedido ao Conselho Curador que aprovou o **fator de correção de 9,13%**, índice apurado pela IPC-FIPE/SP, relativa a inflação do período de setembro/2015 a agosto/2016. Em seguida o processo foi encaminhado a Consultoria Jurídica da Secretaria da Justiça e Defesa da Cidadania para apreciação remessa pela SJDC às demais instâncias governamentais, para alcançar a aprovação final e a consequente implementação, incluindo o pagamento do retroativo.

Importante destacar que todos os pleitos desta natureza **até o ano-referência 2014 foram atendidos e pagos até fevereiro subsequente a data base (setembro)**, em regular processo administrativo, inclusive com a concessão dos retroativos, sem qualquer necessidade de mobilização dos funcionários.

Salienta-se também que, segundo a Coordenadoria de Orçamento da Fundação, há disponibilidade de verba para tal finalidade, e conforme cálculos da Diretoria Adjunta de Administração e Finanças, o impacto previsto para atendimento a esse pleito é de 8,29% (com base na folha de agosto/2016) e de 6,95% (com base na folha de dezembro/2016) **(ANEXO XXVII)**.

V – MAJORAÇÃO DO PISO SALARIAL DOS SERVIDORES

Como restará demonstrado, a faixa salarial dos servidores da Fundação Procon é uma das mais baixas quando comparada a outros entes estatais. Isso fica mais evidente quando se considera os cargos mais baixos da pirâmide salarial, representados por **54 funcionários que constituem 9% do quadro de servidores**. Em sua maioria, esses servidores estão fora do atual Plano de Carreira, por isso, além dos baixos salários não possuem nenhuma perspectiva de obter no futuro melhora em sua renda.

Tal realidade se verifica nas tabelas abaixo:

Cargo	Quant.
Auxiliar de Manutenção e Serviços Gerais	6
Auxiliar Administrativo	13
Motorista	2
Técnico de Suporte Administrativo I	33
Total	54

Tabela 06: quadro de funcionários da base da pirâmide salarial em dezembro/2016.

Dentro da própria SJDC, a Fundação Procon é a que paga o menor salário ao **Auxiliar de Manutenção e Serviços Gerais**, pois servidores alocados na própria SJDC e no IMESC, com ocupação similar, recebem em média salário superior a R\$ 2.000,00, conforme salários típicos obtidos no Portal da Transparência do Governo do Estado – ref. dezembro de 2016, abaixo listados:

Órgão	Quant.	Média
IMESC	5	R\$ 2.056,31
JUSTIÇA	5	R\$ 2.210,94
PROCON	6	R\$ 1.257,97

Tabela 07: quantidade de Auxiliares de Manutenção e Serviços Gerais por Órgão e a respectiva média salarial

Em relação aos **Motoristas**, cabe considerar o comparativo do que recebem os servidores que ocupam esse cargo na Fundação Procon com o que é pago aos motoristas de outros órgãos no Estado de São Paulo (dados colhidos na mesma fonte):

Órgão	Quant.	Média	Órgão	Quant.	Média
FAPESP	4	R\$ 7.825,19	SEAD	2	R\$ 3.060,88
CDHU	36	R\$ 6.208,27	IPT	1	R\$ 2.986,33
MEDICINA SJRP	2	R\$ 5.302,33	FUNAP	11	R\$ 2.616,88
IMESP	10	R\$ 5.000,54	PROCON	2	R\$ 2.187,02
PRODESP	4	R\$ 3.921,04	PE ANCHIETA	13	R\$ 2.165,81
CETESB	15	R\$ 3.494,45	CPOS	3	R\$ 2.044,18
FURP	11	R\$ 3.232,45	ZOOLOGICO	10	R\$ 2.035,47
DOCAS	5	R\$ 3.231,92	ITESP	5	R\$ 1.729,33
EMPLASA	1	R\$ 3.201,26	FAMEMA	3	R\$ 1.435,21

Tabela 08: quantidade de Motoristas por Órgão e a respectiva média salarial

A mesma situação pode ser constatada também no caso dos **Auxiliares Administrativos:**

Órgão	Quant.	Média
PRODESP	45	R\$ 2.818,16
PRO SANGUE	48	R\$ 2.368,25
ZOOLOGICO	9	R\$ 2.290,43
FURP	19	R\$ 2.132,49
DESENVOLVE SP	20	R\$ 2.042,26
PROCON	9	R\$ 1.706,45
PE ANCHIETA	7	R\$ 1.447,19

Tabela 09: quantidade de Auxiliares Administrativos por Órgão e a respectiva média salarial (Fonte: Portal da Transparência – janeiro/2017)

Com o atendimento a este pleito, o que se busca é que os servidores da Fundação Procon – especialmente aqueles que não tem perspectiva de evolução na carreira e/ou que esperam por um longo período uma melhora de seus rendimentos – consigam receber valor minimamente compatível com a maioria dos que exercem funções similares em outros órgãos públicos do Estado.