# Com o PL 699/2026 aprovado como está, um APPGG com **20 anos de carreira** receberá menos que um AMCI no seu **primeiro dia**.

AMCI · No 1º dia de exercício

Total inicial

**R$ 23.526,23**

Subsídio inicial proposto: R$ 21.527,50 (Piso do PL 699/2026)

\+ Gratificação CGM (GEP): R$ 1.998,73 (Para atuação no controle)

\> R$ 650,27 ACIMA

APPGG · Com 20 anos de carreira — Nível III · Ref. 12

Subsídio atual

**R$ 22.875,96**

Referência alcançada após 19,5 anos, mantida até a progressão aos 21 anos.

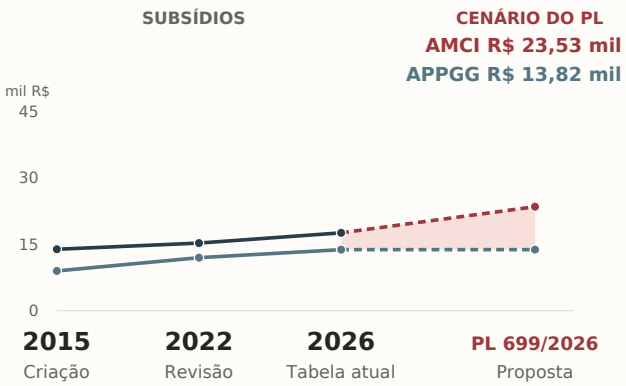
## Comparação salarial · 15 referências

| Nível / ref. | APPGG · atual | AMCI · atual | AMCI · PL 699/2026 |
|---|---|---|---|
| **INICIAL · NÍVEL I** | | | |
| **I · 1** | **R$ 13.815,84** | **R$ 17.615,20** | **R$ 21.527,50** |
| I · 2 | R$ 15.197,43 | R$ 18.495,97 | R$ 23.680,25 |
| I · 3 | R$ 15.577,36 | R$ 18.865,87 | R$ 24.745,86 |
| I · 4 | R$ 15.966,79 | R$ 19.243,21 | R$ 25.859,43 |
| I · 5 | R$ 16.365,96 | R$ 19.628,07 | R$ 27.023,10 |
| I · 6 | R$ 16.775,11 | R$ 20.020,62 | R$ 28.239,14 |
| **INTERMEDIÁRIO · NÍVEL II** | | | |
| **II · 7** | **R$ 18.788,14** | **R$ 21.021,66** | **R$ 31.063,05** |
| II · 8 | R$ 19.257,84 | R$ 21.442,09 | R$ 32.150,26 |
| II · 9 | R$ 19.739,29 | R$ 21.870,93 | R$ 33.275,52 |
| II · 10 | R$ 20.232,76 | R$ 22.308,35 | R$ 34.440,16 |
| II · 11 | R$ 20.738,60 | R$ 22.754,52 | R$ 35.645,57 |
| **FINAL · NÍVEL III** | | | |
| III · 12 | R$ 22.875,96 | R$ 23.892,25 | R$ 37.427,85 |
| III · 13 | R$ 23.447,85 | R$ 24.250,60 | R$ 37.989,26 |
| III · 14 | R$ 24.034,05 | R$ 24.614,41 | R$ 38.559,10 |
| **III · 15** | **R$ 24.634,90** | **R$ 24.983,60** | **R$ 38.751,90** |

Mapa de calor: cor mais intensa = maior diferença percentual em relação ao APPGG. PL sem GEP. Referências 1, 7 e 15 em destaque.

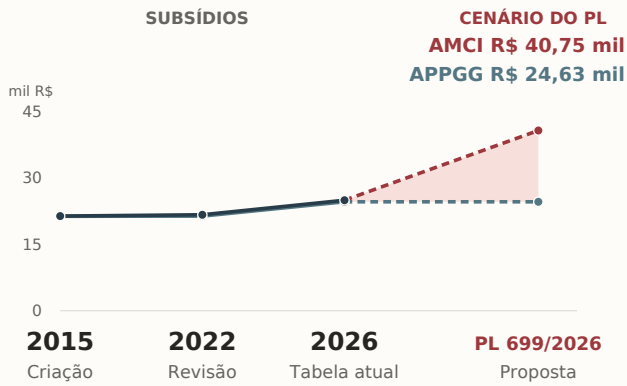
## Evolução dos subsídios e cenário do PL

**INÍCIO DA CARREIRA · REF. 1**




Diferença no PL: R$ 9.710,39 · 70,28%

**FINAL DA CARREIRA · REF. 15**




Diferença no PL: R$ 16.115,73 · 65,42%

2015 → 2022 → 2026: histórico dos subsídios. PL 699/2026: cenário proposto com GEP para o AMCI. Tracejado: cenário do PL. Sombreado vermelho: diferença proposta. Escala comum de zero a R$ 45 mil.

# Valorizar quem ajuda a transformar recursos públicos em resultados.

EDUCAÇÃO · PARCERIA COM O BID

### Programa A Educação Paulistana Pode + (AEPP+)

**Suporte técnico** ao planejamento, governança e monitoramento físico-financeiro, viabilizando a aplicação segura do investimento de **US$ 75 milhões**.

MOBILIDADE SUSTENTÁVEL · SF E SMT

### Eletrificação da Frota Municipal de Ônibus

**Apoio analítico** e acompanhamento econômico-financeiro para embasar a viabilidade da **transição energética** da frota.

CONCESSÕES E PPPS

### Custo de capital e equilíbrio dos contratos

**Formulação de estudos** sobre o **custo médio ponderado de capital (WACC)** para fundamentar tecnicamente revisões e reequilíbrios contratuais.

INFRAESTRUTURA E OBRAS · SIURB

### Implementação do BIM nas obras públicas

**Participação técnica** no grupo de trabalho e **colaboração** na Coleção BIM SIURB, auxiliando na modernização de diretrizes para projetos e obras.

PRIMEIRA INFÂNCIA · SGM/SEPE

### Investimentos onde as crianças mais precisam

**Contribuição na modelagem** do Índice de Vulnerabilidade da Primeira Infância (**INVUPRIN**) e apoio à estruturação de planos intersetoriais.

GOVERNANÇA DIGITAL · PGM

### Plano de Atualização dos Sistemas de Dívida Ativa

**Apoio à estruturação e ao acompanhamento** estratégico de 54 projetos (orçados em **R$ 50,97 milhões**) para a modernização dos sistemas (SDA, SEFD e TDM).

# 4 motivos para valorizar os APPGGs.

01

### Evasão crônica e fuga de cérebros

- **42% de cargos vagos:** O déficit de pessoal compromete diretamente a capacidade de suporte técnico à administração.
- **Perda de capital intelectual:** A saída constante de analistas desestrutura a memória técnica de contratos e projetos complexos.
- **Retenção estratégica:** Uma carreira competitiva preserva o investimento do município na formação de seus quadros.

02

### Retorno público

- **Otimização de recursos:** Apoio técnico para qualificar as compras públicas e tornar os contratos mais eficientes.
- **Racionalidade na gestão:** Decisões subsidiadas por dados, evidências e processos cada vez mais automatizados.
- **Foco em resultados:** Estruturação de metas claras e fortalecimento preventivo do controle interno diretamente nas secretarias.

03

### Duas faces do mesmo quadro

- **Origem comum (QPGG):** APPGGs e AMCIs foram instituídos pela mesma legislação (Lei 16.193/2015).
- **Sinergia institucional:** Enquanto o controle avalia a conformidade e aponta riscos, a gestão modela e entrega a política pública.
- **Atuação integrada:** Valorizar apenas uma ponta desequilibra a balança. Um controle interno eficiente depende estruturalmente de uma gestão fortalecida.

04

### Qualificação acadêmica a serviço da cidade

- **Alto nível técnico: 80%** da carreira possui pós-graduação, mestrado ou doutorado em instituições de excelência (FGV, Insper, USP).
- **Aplicação prática:** Esse rigor acadêmico é convertido em modelagem financeira, análise de dados e qualificação das contratações.
- **Continuidade:** Valorizar a carreira contribui para reter esse conhecimento técnico na Prefeitura, sustentando soluções complexas a longo prazo.

# 6 motivos adicionais

05

### Liderança estratégica da máquina pública.

**38% dos APPGGs** ocupam cargos de chefia, direção e assessoramento.

06

### Controle interno nas secretarias.

Os APPGGs também lideram frentes de **controle interno** em várias secretarias, integrando gestão, prevenção de riscos e melhoria de processos.

07

### Revalorização que não contempla os APPGGs.

O PL 699/2026 revaloriza os AMCIs, mas **não contempla os APPGGs**, sem justificativa técnica pública para a exclusão.

08

### Outras carreiras valorizadas em 2026.

AMA e APDO tiveram revalorizações aprovadas em 2026. Os **APPGGs**, com atribuições reconhecidas como **atividade exclusiva de Estado** pela Lei 16.193/2015, **seguem sem revalorização específica**, além da revisão geral anual.

09

### Distorção em todas as 15 referências.

A vantagem concedida aos AMCIs alcança **todas as 15 referências** e amplia a distância entre os valores finais das carreiras.

10

### Impacto inferior a 0,03% do orçamento da capital.

A equiparação total demanda **R$ 34,6 milhões/ano**.

# Se gestão e controle se complementam, por que valorizar apenas uma das duas carreiras?

**Ainda há espaço para construir uma solução que valorize, de forma equilibrada, a gestão e o controle.**

A inclusão dos APPGGs na revalorização do PL 699/2026 é um caminho para fortalecer as duas funções.