

**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO****GABINETE DO PREFEITO****Núcleo de Preparo e Registro de Atos Oficiais**

Viaduto do Chá, 15, - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01020-900

Telefone:

Ofício ATL SEI nº 052415802

Senhor Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso projeto de lei que dispõe sobre a reorganização dos cargos de provimento em comissão destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta.

A reorganização da estrutura organizacional tem sido um elemento estratégico para a reconstrução de um Estado que enfrente com eficiência, eficácia e efetividade os problemas públicos, cada vez mais complexos, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados à população.

O modelo atualmente em curso na Prefeitura de São Paulo já não consegue atender com excelência e agilidade os desafios impostos aos órgãos da Administração Pública Direta quando nos referimos à modelagem das estruturas organizacionais e, principalmente, aos cargos de direção, chefia e assessoramento.

O Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo possui 16 (dezesseis) referências de cargos em comissão, com níveis remuneratórios distintos. A elevada quantidade de referências significa também a existência de critérios diversificados para elegibilidade e distribuição, o que ocasiona dificuldades significativas para a gestão e o provimento dos cargos. Além disso, os regimentos datados de longa data não se adaptam mais a realidade atual e, por vezes, as soluções possíveis já não satisfazem o enfrentamento das demandas.

Além de gerar complexidade na gestão, cada referência possui um nível remuneratório composto por uma série de rubricas de difícil cálculo, desconexas das necessidades atuais do setor público. Desde 2001, os valores das remunerações sofreram uma perda inflacionária da ordem de 190%, gerando grande disparidade entre os valores praticados pela Municipalidade e os pagos pelos outros entes federativos.

Aliado a isso, o Poder Executivo municipal enfrenta dificuldade de atração e retenção de talentos na ocupação de cargos em comissão, seja por servidores efetivos ou não, principalmente nos cargos de chefia, mediante um cenário de remuneração incompatível com a complexidade das atribuições desempenhadas pelos cargos comissionados.

Para combater os problemas identificados, o Poder Executivo Municipal, por meio da

Secretaria Executiva de Gestão e da Secretaria de Governo Municipal, propõe um modelo que melhor fls. 2 se adapta ao contexto paulistano e que foi inspirado nas melhores práticas adotadas por outros entes, a exemplo do Governo Federal.

Trata-se de uma nova organização da gestão dos cargos em comissão. O fim precípua da proposição é a constituição de uma nova estrutura de cargos mais justa, flexível e meritocrática, otimizando a gestão dos recursos disponíveis de modo que possam ser customizados com maior eficiência.

Em termos específicos, o Projeto de Lei prevê as seguintes medidas principais para proporcionar uma condição melhor de gestão dos cargos no Poder Executivo municipal:

a) a criação do novo Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC com a previsão dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA, com apenas 6 diferentes níveis;

b) a autonomia para promover ajustes nos quantitativos e na distribuição dos cargos em comissão existentes, desde que não implique aumento de despesa;

c) a previsão de percentual mínimo para ocupação dos cargos em comissão por servidores;

d) a readequação salarial dos cargos em comissão;

e) a mudança para o regime de subsídio para os ocupantes exclusivos de cargos de provimento em comissão;

f) a extinção na vacância dos atuais cargos de provimento em comissão do Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo.

A previsão dos Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento de referência CDA, contida ao Artigo 2º da propositura ora apresentada e detalhada em seu Anexo I, visa reduzir o número de referências de cargos em comissão para 06 (seis), fortalecendo a padronização dos níveis hierárquicos nas estruturas organizacionais nos diversos órgãos. Além disso, propõe-se que o Poder Executivo municipal tenha maior flexibilidade para ajustar os quantitativos e a distribuição dos cargos em comissão, observados os valores de remuneração e desde que não implique aumento de despesa, o que permitirá a racionalização e adequação necessária às estruturas organizacionais dos diversos órgãos da Administração Municipal Direta.

O projeto ainda propõe a valorização do servidor, estabelecendo percentual mínimo de ocupação exclusiva por cada referência, sendo:

I – vinte por cento dos cargos em comissão CDA-6;

II – trinta por cento dos cargos em comissão CDA-5;

III – quarenta por cento dos cargos em comissão CDA-4;

IV- quarenta e cinco por cento dos cargos em comissão CDA-3;

V – cinquenta por cento dos cargos em comissão CDA-1 e CDA-2.

Também será adotado o regime de subsídio para os ocupantes exclusivos de cargos de provimento em comissão, o que promoverá maior isonomia com as demais categorias ao se alinhar com os planos de cargos, carreiras e salários implantados na PMSP.

Em suma, a readequação salarial garantirá melhores condições de atração e retenção de talentos. Além disso, torna a remuneração mais adequada às atividades desempenhadas pelos ocupantes de cargos em comissão e aos desafios inerentes a uma cidade do porte de São Paulo.

Ademais, trata-se de tema de extrema relevância na agenda de desburocratização da

Administração Pública, apresentando-se como um passo importante para a busca de uma gestão ffs. 3 governamental mais eficiente, flexível e transparente. A proposta traz importantes benefícios ao aumento de eficiência organizacional e modernização da estrutura de cargos em comissão, já que com ela o Poder Executivo contará com:

1. menor número de referências de cargos em comissão;
2. legislação moderna e consolidada;
3. maior isonomia na remuneração;
4. maior eficiência na distribuição dos cargos; e
5. melhoria dos requisitos de ocupação.

Em resumo, contribui com a valorização do servidor público, simplificação e melhoria da gestão e, em última análise, na melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos. Além disso, podemos afirmar que os cargos em comissão aqui propostos estão perfeitamente alinhados aos preceitos constitucionais do art. 37, inciso V, da CF/88 e de acordo com a tese fixada pelo STF para o Tema 1.010 da sistemática da repercussão geral, vez que os cargos a serem criados são para o exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento; possuem a necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; o número de cargos comissionados criados guarda proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no âmbito da PMSP; e suas atribuições estão descritas na lei de forma clara e objetiva.

A reforma aqui proposta ocorre também na esteira de complexo processo, iniciado em 2017 nesta Prefeitura, de reorganização dos quadros atuais de cargos, prezando pela eficiência e adequação às novas demandas – que culminou na redução de 2.363 cargos de provimento em comissão.

Adicionalmente, há a previsão de nova escala de remuneração dos cargos de direção superior previstos na Lei nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011. Os valores de remuneração dos cargos de símbolo CHG, SAD e SBP passam a ser vinculados proporcionalmente ao subsídio mensal do cargo de Prefeito.

Ante o exposto, restando justificadas as razões que fundamentam a medida, submeto o presente projeto de lei à apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, contando com seu indispensável aval.

RICARDO NUNES
Prefeito

Ao

Excelentíssimo Senhor

MILTON LEITE

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Luis Reis Nunes, Prefeito(a)**, em 22/09/2021,



às 23:21, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015 fls. 4



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
<http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **052415802** e o código
CRC **812C8194**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 6013.2021/0004700-5

SEI nº 052415802



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

GABINETE DO PREFEITO

PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a reorganização dos cargos de provimento em comissão, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Os cargos de provimento em comissão, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, ficam disciplinados nos termos desta lei.

Parágrafo único. Para os fins desta lei, considera-se:

- I - CDA-Unitário: o valor de remuneração mensal correspondente ao Cargo de Chefia, Direção e Assessoramento – CDA de símbolo CDA-1;
- II - Servidor: servidor efetivo ou admitido, ativos ou inativos, da Administração Pública do Município de São Paulo ou oriundos de órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e Tribunal de Contas;
- III - Competências: funções relativas a determinado cargo, definidas em dispositivo legal, que determinam as obrigações e restrições a que o ocupante deve se ater no exercício do cargo em comissão.

CAPÍTULO II

DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO DOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA – QC

Art. 2º Fica criado o Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC, composto de cargos de provimento em comissão destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, em conformidade com Anexo I desta lei, onde se discriminam os símbolos, quantidade de CDA-unitário por símbolo, e quantidade de cargos por símbolo.

Parágrafo único. O Executivo definirá, mediante decreto, as denominações dos cargos de provimento em comissão de que trata o “caput” deste artigo.

Art. 3º As competências dos cargos de provimento em comissão são as previstas no Anexo II desta lei.

Parágrafo único. O Executivo poderá detalhar, mediante decreto, as competências dos cargos de provimento em comissão de que trata o “caput” deste artigo.

Art. 4º São critérios gerais para a ocupação de cargos de provimento em comissão do “Quadro de flls. 6 Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC”:

I - idoneidade moral e reputação ilibada;

II - perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo de provimento em comissão para o qual tenha sido indicado;

III - não enquadramento nas hipóteses de inelegibilidade previstas em legislação e normatizações específicas.

Parágrafo único. O provimento dos cargos em comissão será regido pelo critério de confiança.

Art. 5º Os ocupantes de cargos de provimento em comissão do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC” ficam submetidos à Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho – J40.

Parágrafo único. A jornada de trabalho de que trata este artigo não poderá ser cumprida em regime de plantão.

Art. 6º Os cargos do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC” comportarão substituição remunerada nos impedimentos legais e temporários do ocupante, por ato da autoridade competente.

Parágrafo único. O substituto deverá atender as mesmas exigências e condições para o provimento do cargo em comissão e sua remuneração observará as diretrizes estabelecidas nesta lei.

CAPÍTULO III

DA REMUNERAÇÃO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 7º Os ocupantes de cargos de provimento em comissão do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Direta – QC”, que não mantém outro vínculo funcional com a Prefeitura do Município de São Paulo, serão remunerados pelo regime de subsídio, compreendendo os símbolos e os valores constantes do Anexo III desta lei.

Parágrafo único. O disposto neste artigo também se aplica:

I – aos servidores ou empregados oriundos de órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, quando afastados da origem com prejuízo da remuneração;

II – aos servidores ou empregados da Administração Indireta da Prefeitura do Município de São Paulo, do Tribunal de Contas do Município de São Paulo e da Câmara Municipal de São Paulo, quando afastados da origem com prejuízo da remuneração;

III – aos inativos.

Art. 8º O servidor efetivo e o admitido ativos da Prefeitura do Município de São Paulo, ocupante de cargo de provimento em comissão do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC” fará jus ao recebimento de adicional correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do respectivo símbolo constante do Anexo III desta lei.

§ 1º O disposto neste artigo também se aplica:

I – aos servidores ou empregados oriundos de órgão ou entidade da Administração Pública Direta ou Indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, quando afastados da origem sem prejuízo da remuneração;

II – aos servidores ou empregados da Administração Indireta da Prefeitura do Município de São Paulo,

do Tribunal de Contas do Município de São Paulo e da Câmara Municipal de São Paulo, quando fls. 7 afastados da origem sem prejuízo da remuneração.

§ 2º O servidor submetido a Jornada inferior à de 40 horas semanais de trabalho em razão do cargo efetivo ou de função, enquanto no exercício de cargos de provimento em comissão do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC”, terá a remuneração incluída, automaticamente, na Tabela da Jornada de 40 (quarenta) horas semanais - J-40, prevista para o respectivo cargo efetivo ou função.

Art. 9º Sobre a remuneração e o adicional de que tratam os artigos 7º e 8º não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor, vedada, assim, sua utilização, sob qualquer forma, para cálculo simultâneo que importe acréscimo de outra vantagem pecuniária.

Parágrafo único. Aos ocupantes de cargos de provimento em comissão de que trata esta lei é vedada a concessão:

I - da Gratificação de Gabinete, a que se refere o inciso I do artigo 100 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;

II – da Verba de Representação instituída pelo artigo 116 da Lei nº 11.511, de 19 de abril de 1994.

Art. 10. São compatíveis com o regime de remuneração por subsídio e com o adicional, previstos nos artigos 7º e 8º desta lei, no que couberem, as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizatórias, elencadas no Anexo IV desta lei.

Parágrafo único. As parcelas relativas ao exercício de cargo de provimento em comissão poderão ser incluídas na base de contribuição previdenciária por opção expressa do servidor, nos termos do § 2º e do § 4º, do art. 1º da Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005.

Art. 11. A remuneração e o adicional previstos nesta lei não se incorporarão à remuneração do servidor e nem a ela se tornarão permanentes, para quaisquer efeitos.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. Serão ocupados exclusivamente por servidores os seguintes Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento – CDA do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC”, em relação ao total de cargos ocupados, sendo no mínimo:

- I – 20% (vinte por cento) dos cargos em comissão CDA-6;
- II – 30% (trinta por cento) dos cargos em comissão CDA-5;
- III – 40% (quarenta por cento) dos cargos em comissão CDA-4;
- IV- 45% (quarenta e cinco por cento) dos cargos em comissão CDA-3;
- V – 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão CDA-1 e CDA-2.

Parágrafo único. A Administração Pública Municipal Direta deverá se adequar aos percentuais de ocupação previstos no “caput” deste artigo até 31 de dezembro de 2022.

Art. 13. Serão extintos na vacância, no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, os cargos de provimento em comissão do Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo, constantes do Anexo I, Tabela "A" – Cargos de Provimento em Comissão, Grupo-5, da Lei nº 11.511, de 19 de abril de 1994, e legislação subsequente.

Parágrafo único. Excetuam-se da extinção prevista no “caput” deste artigo os cargos em comissão e

funções de confiança do nível de direção superior previstos na Lei nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011, e legislação subsequente.

Art. 14. Serão extintos os cargos constantes do Anexo III e das Tabelas “B” e “C” do Anexo XV, ambos da Lei nº 17.433, de 29 de julho de 2020, que prevê a transferência para a Administração Direta.

Parágrafo único. Excetuam-se do disposto no caput deste artigo os cargos de Chefe de Gabinete, Ref. CHG, constantes do Anexo III e da Tabela “C” do Anexo XV, da Lei nº 17.433, de 2020.

Art. 15. Os órgãos da Administração Pública Municipal Direta deverão apresentar à Secretaria de Governo Municipal - SGM proposta de reestruturação administrativa, a fim de adequarem suas estruturas organizacionais e distribuição dos cargos de provimento em comissão ao “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC”, ora criado.

Art. 16. A extinção de cargos de que tratam os artigos 13 e 14 e a criação prevista no artigo 2º desta lei somente produzirão efeitos a partir da data de entrada em vigor dos decretos que aprovarem as estruturas organizacionais e respectivas lotações dos Cargos de Chefia, Direção e Assessoramento – CDA, constantes do Anexo I desta lei.

Parágrafo único. As extinções e criações tratadas no “caput” deste artigo terão efeito compulsório a partir de 1º de janeiro de 2023.

Art. 17. Decreto do Executivo definirá:

I - distribuição de CDA-Unitários por órgão;

II - regras gerais para definição das denominações, critérios específicos de ocupação e competências detalhadas dos cargos de provimento em comissão pelos órgãos da Administração Pública Municipal Direta;

III - normas e diretrizes para encaminhamento de propostas de alteração do quantitativo e distribuição dos CDA.

Art. 18. Os processos de análise e aprovação de estruturas organizacionais e de acompanhamento do gasto com remuneração de cargos de provimento em comissão, no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, terão como valor de referência o CDA-Unitário.

Art. 19. O Poder Executivo Municipal fica autorizado a alterar, mediante decreto, os quantitativos e a distribuição dos CDA, observado o disposto no artigo 18 desta lei, desde que não acarrete aumento de despesa e os cargos, objetos da alteração, estejam vagos.

Art. 20. Fica consolidada a extinção dos cargos de provimento em comissão da Administração Pública Municipal Direta constantes do Anexo V.

Art. 21. A concessão de afastamento na forma do § 1º do artigo 45 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, aos ocupantes de cargos de provimento em comissão do “Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC”, em razão do cargo efetivo ou função, acarretará o desligamento do ocupante desses cargos.

Art. 22. Fica substituída a Tabela “A”, do Anexo I, da Lei 15.509, de 15 de dezembro de 2011, pelo Anexo VI desta Lei.

Art. 23. O cargo de símbolo CAD, da Controladoria Geral do Município, previsto na Lei nº 15.764, de 27 de maio de 2013, fica com o símbolo alterado para “SAD”.

Art. 24. Esta lei entrará em vigor em 180 (cento e oitenta) dias após a sua data de publicação.

Parágrafo único. Excetua-se ao disposto no “caput” deste artigo o disposto nos artigos 22 e 23 e no Anexo VI, que entrarão em vigor em 1 de janeiro de 2022.

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

fls. 9

Base quantitativa por símbolo do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC

Símbolo	Quantidade de CDA-Unitário por Símbolo	Quantidade de cargos por Símbolo
CDA-6	6	216
CDA-5	5	345
CDA-4	4	1.761
CDA-3	3	2.654
CDA-2	2	2.235
CDA-1	1	1.412

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

Competências dos cargos do Quadro de Cargos em Comissão dos órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC

Símbolo	Natureza	Competências
CDA-6	Direção e Chefia	I. realizar atividades de direção de natureza estratégica;
		II. promover o planejamento de ações de sua área de atuação de modo a realizar a missão e alcançar as metas e os objetivos de governo;
		III. definir diretrizes, regras, planos e projetos de atuação em nível estratégico de governo, reportando-se a autoridade superior;
		IV. promover a execução e programação das ações e dos serviços afetos à sua área dentro dos prazos previstos;
		V. tomar decisões sobre sua área de atuação em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo e alinhadas às da autoridade superior;
		VI. orientar seus subordinados na realização dos trabalhos, bem como na sua conduta funcional;
		VII. responder pelo conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade previstas na estrutura

CDA-5	Assessoria	organizacional do órgão.	fls. 10
		I. prestar assessoria técnica especial e estratégica a seu superior;	Materia PL 651/2021. Documento digitalizado e autenticado por TAIRO BATISTA ESPERANCA. Sua validade pode ser conferida em https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbrirDocumento?plD=323588 .
		II. identificar fatores que possam impulsionar os resultados organizacionais;	
		III. apoiar os agentes políticos no planejamento de ações de alto nível estratégico, político e governamental.	
		IV. acompanhar, coletar e produzir informações e análises estratégicas com dados fundamentados e precisos;	
		V. fornecer aos agentes políticos subsídio especializado à tomada de decisões;	
		VI. estimular a implementação de novas soluções;	
		VII. auxiliar tecnicamente seu superior na condução do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.	
	Direção e Chefia	I. realizar atividades de direção de natureza tática de alta complexidade;	
		II. promover o planejamento de ações de sua área de atuação alinhadas à estratégia, às metas e aos projetos de governo;	
		III. definir diretrizes, regras, planos e projetos de atuação em nível estratégico de governo, reportando-se a autoridade superior;	
		IV. promover a execução e programação das ações e dos serviços afetos à sua área dentro dos prazos previstos;	
		V. tomar decisões sobre sua área de atuação em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo e alinhadas às da autoridade superior;	
		VI. orientar seus subordinados na realização dos trabalhos, bem como na sua conduta funcional;	
		VII. responder pelo conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade previstas na estrutura organizacional do órgão.	
		I. prestar assessoria específica de natureza estratégica para seu superior;	
		II. pesquisar, analisar, planejar e propor a implantação de diretrizes, regras, planos e projetos de atuação em nível estratégico de governo;	
		III. apoiar no planejamento de ações de sua área de atuação de modo a realizar a missão e alcançar as metas e objetivos de governo;	
		IV. monitorar, avaliar e relatar a execução da programação das ações e dos serviços de sua área de atuação ao seu superior;	

CDA-4	Assessoria	V. fornecer ao seu superior auxílio especializado à tomada de decisões embasado nas diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo;	fls. 11
		VI. opinar sobre orientações à equipe da unidade na realização dos trabalhos, bem como na conduta funcional;	
		VII. auxiliar tecnicamente seu superior na condução do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.	
	Direção e Chefia	I. realizar atividades de direção de natureza tática de média complexidade;	
		II. garantir a integração e articulação de sua área de atuação ao planejamento das políticas públicas e de governo;	
		III. estabelecer diretrizes de atuação alinhadas às estratégias de governo, reportando-se a autoridade superior;	
		IV. promover a execução e programação das ações e dos serviços afetos à sua área dentro dos prazos previstos;	
		V. tomar decisões sobre sua área de atuação em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo e alinhadas às da autoridade superior;	
		VI. orientar seus subordinados na realização dos trabalhos, bem como na sua conduta funcional;	
		VII. responder pelo conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade previstas na estrutura organizacional do órgão.	
	Assessoria	I. prestar assessoria de natureza tática de alta complexidade a seu superior;	
		II. pesquisar, analisar, planejar e propor a implantação de diretrizes, regras, planos e projetos de atuação em nível estratégico de governo;	
		III. apoiar o planejamento de ações de sua área de atuação alinhadas à estratégia, às metas e aos projetos de governo;	
		IV. monitorar, avaliar e relatar a execução da programação das ações e dos serviços de sua área de atuação ao seu superior;	
		V. fornecer ao seu superior auxílio especializado à tomada de decisões embasado nas diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo;	
		VI. opinar sobre orientações à equipe da unidade na realização dos trabalhos, bem como na conduta funcional;	
		VII. auxiliar tecnicamente seu superior na condução do conjunto de	

Materia PL 651/2021. Documento digitalizado e autenticado por TAIRO BATISTA ESPERANCA. Sua validade pode ser conferida em <https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbriuDocumento?plID=323588>.

		atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade previstas na estrutura organizacional do órgão.
CDA-3	Direção e Chefia	I. realizar atividades de direção de unidades ou equipes de execução;
		II. garantir a integração e articulação de sua área de atuação às políticas públicas e de governo;
		III. estabelecer diretrizes de atuação alinhadas às estratégias de governo, reportando-se a autoridade superior;
		IV. promover a execução e programação das ações e dos serviços afetos à sua área dentro dos prazos previstos;
		V. tomar decisões sobre sua área de atuação em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo e alinhadas às das autoridades superiores;
		VI. orientar seus subordinados na realização dos trabalhos, bem como na sua conduta funcional;
		VII. responder pelo conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.
	Assessoria	I. prestar assessoria de natureza tática de média complexidade a seu superior;
		II. pesquisar, analisar, planejar e propor a implantação de diretrizes de atuação alinhadas às estratégias de governo e ao programa de metas;
		III. apoiar a integração e articulação de sua área de atuação no planejamento e execução das políticas públicas e de governo;
		IV. captar, organizar e disponibilizar informações gerenciais de acompanhamento e avaliação da execução das ações e dos serviços afetos à sua área de atuação;
		V. fornecer ao seu superior auxílio especializado à tomada de decisões em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo;
		VI. opinar sobre orientações à equipe da unidade na realização dos trabalhos, bem como na conduta funcional;
		VII. auxiliar tecnicamente seu superior na condução do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.
		I. realizar atividades de chefia na liderança de equipes;
		II. garantir a integração e articulação de programas e projetos designados a

CDA-2	Direção e Chefia	sua equipe às políticas públicas e de governo;	fls. 13
		III. estabelecer processos de desenvolvimento e acompanhamento dos programas e projetos de sua equipe alinhadas as estratégias de governo reportando-se a autoridade superior;	
		IV. fazer executar o cronograma das ações dos programas e projetos de sua equipe dentro dos prazos previstos;	
		V. tomar decisões referentes ao desempenho da sua equipe em consonância com as diretrizes político-governamentais, reportando-se à autoridade superior;	
		VI. orientar sua equipe na realização dos trabalhos, bem como na sua conduta funcional;	
		VII. responder pelo conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.	
	Assessoria	I. prestar assessoria de nível intermediário a seu superior;	
		II. elaborar projetos, pareceres e relatórios alinhados às estratégias de governo na sua área de atuação;	
		III. apoiar a integração e articulação de sua área de atuação às políticas públicas e de governo;	
		IV. mapear, organizar e produzir relatórios de informações gerenciais sobre a execução da programação das ações e dos serviços afetos à sua área;	
		V. fornecer ao seu superior auxílio especializado à tomada de decisões em consonância com as diretrizes político-governamentais determinadas pelo Chefe do Executivo;	
		VI. opinar sobre orientações à equipe da unidade na realização dos trabalhos, bem como na conduta funcional;	
		VII. auxiliar tecnicamente seu superior na condução do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.	
CDA-1	Assessoria	I. prestar assessoria a seu superior;	
		II. elaborar relatórios alinhados às estratégias de governo na sua área de atuação;	
		III. apoiar na integração de sua área de atuação às políticas públicas e de governo;	
		IV. mapear e organizar informações gerenciais sobre a execução da programação das ações e dos serviços afetos à sua área;	

Materia PL 651/2021. Documento digitalizado e autenticado por TAIRO BATISTA ESPERANCA. Sua validade pode ser conferida em <https://splegisconsulta.saopaulo.sp.leg.br/Home/AbriuDocumento?plID=323588>.

		V. fornecer ao seu superior informações gerenciais para tomada de decisões; fls. 14
		VI. auxiliar seu superior na condução do conjunto de atribuições e responsabilidades correspondentes às competências da unidade prevista na estrutura organizacional do órgão.

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

Remuneração dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC

Símbolo	Valor	Quantidade de CDA-Unitário por Símbolo
CDA-6	R\$ 10.800,00	6
CDA-5	R\$ 9.000,00	5
CDA-4	R\$ 7.200,00	4
CDA-3	R\$ 5.400,00	3
CDA-2	R\$ 3.600,00	2
CDA-1	R\$ 1.800,00	1

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

Relação das Parcelas Compatíveis com o Regime de Remuneração por Subsídio e com o Adicional previstos nesta lei

PARCELAS
Gratificação de Dificil Acesso
Gratificação de Atendimento ao Público
Auxílio Acidentário
Terço constitucional de férias
Adicional de Insalubridade e periculosidade
Gratificação pela participação em órgãos de deliberação coletiva
Gratificação por tarefas especiais

Auxílio doença
Salário família
Hora suplementar
Auxílio refeição e transporte
Salário maternidade
Vale alimentação
Décimo terceiro e seu adiantamento
Diárias para viagens
Abono de permanência em serviço
Gratificação Plantão Extra
Gratificação pela Execução de Trabalho Técnico de Utilidade para o Serviço Público
Gratificação Especial pela Prestação de Serviços de Controladoria – GEP
Bonificação por Resultados - BR

Anexo V integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Consolidação da extinção de cargos de provimento em comissão

Símbolo	Quantidade de cargos extintos
DAS-13	1
DAS-12	9
DAS-11	16
DAS-10	242
DAS-9	95
DAI-7	98
DAI-6	10
DAI-5	805
DAI-4	1

DAI-2	1.084
ATC-2	1
ATC-1	1
Total	2.363

Anexo VI integrante da Lei nº _____, de ____ de _____ de ____.

Cargos em Comissão do Nível de Direção Superior da Administração Direta, em valores proporcionais ao subsídio mensal do cargo de Prefeito

Símbolo	Valor do subsídio (% em relação ao subsídio do cargo de Prefeito)
SBP	75%
SAD	70%
CHG	60%



Documento assinado eletronicamente por **Ricardo Luis Reis Nunes, Prefeito(a)**, em 22/09/2021, às 23:21, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://processos.prefeitura.sp.gov.br>, informando o código verificador **052412871** e o código CRC **CA49912A**.

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO
(ARTIGO 16 DA LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL)

Nº DO EXPEDIENTE:				EVENTO: PL NOVO REGIME CARGOS EM COMISSÃO		CARGO: CARGOS EM COMISSÃO CDA			
ÓRGÃO DE LOTAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO DIRETA				JORNADA:		PADRÃO:			
DEPARTAMENTO:				QTD. CARGOS:	8.623	QTDE. MESES		8 (2022) 12 (2023 e 2024)	
						A partir de Maio/2022			
ITENS DE VENCIMENTOS - VALORES UNITÁRIOS									
CUSTO ANUAL - SITUAÇÃO ATUAL				CUSTO ANUAL - SITUAÇÃO PROPOSTA					
			TOTAL					TOTAL	
		8.623	346.165.537,62				8.623	429.525.369,56	

DESPESA COM PESSOAL		MÉDIA ACRÉSCIMO/22	2022	2023	2024	2022-2024
CÁLCULO DO IMPACTO MÉDIO			94.595.469,59	141.187.268,04	141.187.268,04	376.970.005,67
VALOR DO 13º SALÁRIO			7.882.955,80	11.765.605,67	11.765.605,67	31.414.167,14
VALOR DE 1/3 DE FÉRIAS			2.627.651,93	3.921.868,56	3.921.868,56	10.471.389,05
SUB TOTAL - FOLHA		-	105.106.077,32	156.874.742,27	156.874.742,27	418.855.561,85
CONTRIBUIÇÃO AO RPPS (6.1)	28%		-	-	-	-
CONTRIBUIÇÃO AO RGPS (6.2)	22%		23.123.337,01	34.512.443,30	34.512.443,30	92.148.223,61
RECOLHIMENTO AO FGTS (6.3)	8%					-
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (6.4)	7,5%	-	-	-	-	-
SUB TOTAL ENCARGOS		-	23.123.337,01	34.512.443,30	34.512.443,30	92.148.223,61
TOTAL		-	128.229.414,33	191.387.185,57	191.387.185,57	511.003.785,46

AUXÍLIOS		MÉDIA ACRÉSCIMO/22	2022	2023	2024	2022-2024
AUXÍLIO REFEIÇÃO			-	-	-	-
AUXÍLIO-TRANSPORTE			(4.019.105,19)	(5.998.664,47)	(5.998.664,47)	(16.016.434,13)
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO			183.186,58	183.186,58	183.186,58	549.559,73
TOTAL AUXÍLIOS		-	(3.835.918,62)	(5.815.477,89)	(5.815.477,89)	(15.466.874,40)

RECEITA RETENÇÃO DE IMPOSTO NA PMSP		MÉDIA MENSAL	2022	2023	2024	2022-2024
IRRF RETIDO NA PMSP			(16.644.895,38)	(24.843.127,43)	(24.843.127,43)	(66.331.150,24)

CUSTO TOTAL	-	107.748.600,33	160.728.580,24	160.728.580,24	429.205.760,82
-------------	---	----------------	----------------	----------------	----------------

OBSERVAÇÕES:

1. Considerar os valores mínimos pagos ao servidor, dependendo de sua jornada, local de trabalho, etc.;

PISO MEDIO R\$ - PISO BASICO R\$

2. Considerar todos os valores a serem pagos, incluindo eventuais gratificações.

3. A Gratificação de Dificil Acesso é concedida de acordo com a lotação do servidor. Na falta de informações sobre os locais de lotação deve-se fazer um cálculo para o acréscimo máximo, usando a média dos valores a serem pagos (30% e 50% sobre referência do Quadro Geral de Pessoal)

REFERÊNCIA

4. O Auxílio Refeição deve ser calculado utilizando-se 22 dias como a média mensal e com o valor diário de:

5. O Auxílio Transporte deve ser calculado considerando 22 dias mensais multiplicados por quatro viagens diárias no valor de:

Do total apurado, desconta-se 6% do valor do padrão ou subsídio para apurar o montante a ser suportado pela Administração

6. As Obrigações Patronais devem ser calculadas sobre as despesas de pessoal na seguinte conformidade:

6.1. RPPS - alíquota de 28% (excluir auxílios e 1/3 de férias) nos termos da Lei 17.020/18 do Regime Próprio de Previdência;

6.2. INSS - alíquota de 21% (excluir auxílios) de acordo com a legislação da Previdência Social.

6.3. FGTS - recolhimento da alíquota de 8% (excluir auxílios) de acordo com a legislação da Previdência Social.

6.4. PREV COMPL. - alíquota de 7,5% (excluir auxílios e 1/3 de férias) artigo 15 da Lei 17.020/18 do Regime Próprio de Previdência;

7. O Vale Alimentação: devido ao servidor que recebe remuneração de até 5 salários mínimos VALOR MENSAL:

8. Gratificação de Atividade : no primeiro ano 50% do total devido; a partir do 2º ano 70% do valor na inicial da carreira;

ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO
(ARTIGO 16 DA LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL)

Nº DO EXPEDIENTE:	EVENTO: PL NOVO REGIME CARGOS EM COMISSÃO	CARGO: CARGOS DE DIREÇÃO SUPERIOR - SBP, SAD, CHG
ÓRGÃO DE LOTAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA	JORNADA: 40hs	PADRÃO:
DEPARTAMENTO:	QTD. CARGOS: 126	QTDE. MESES 12
A partir de Janeiro/2022		

ITENS DE VENCIMENTOS - VALORES UNITÁRIOS

CUSTO ANUAL - SITUAÇÃO ATUAL			CUSTO ANUAL - SITUAÇÃO PROPOSTA			
		TOTAL				TOTAL
	126	30.584.324,15		126		39.111.969,72

DESPESA COM PESSOAL		MÉDIA ACRÉSCIMO/22	2022	2023	2024	2022-2024
CÁLCULO DO IMPACTO MÉDIO			8.062.908,48	8.062.908,48	8.062.908,48	24.188.725,44
VALOR DO 13º SALÁRIO			671.909,04	671.909,04	671.909,04	2.015.727,12
VALOR DE 1/3 DE FÉRIAS			223.969,68	223.969,68	223.969,68	671.909,04
SUB TOTAL - FOLHA		-	8.958.787,20	8.958.787,20	8.958.787,20	26.876.361,60
CONTRIBUIÇÃO AO RPPS (6.1)	28%		-	-	-	-
CONTRIBUIÇÃO AO RGPS (6.2)	22%		1.970.933,18	1.970.933,18	1.970.933,18	5.912.799,55
RECOLHIMENTO AO FGTS (6.3)	8%					-
PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (6.4)	7,5%	-	-	-	-	-
SUB TOTAL ENCARGOS		-	1.970.933,18	1.970.933,18	1.970.933,18	5.912.799,55
TOTAL		-	10.929.720,38	10.929.720,38	10.929.720,38	32.789.161,15

AUXÍLIOS		MÉDIA ACRÉSCIMO/22	2022	2023	2024	2022-2024
AUXÍLIO REFEIÇÃO			-	-	-	-
AUXÍLIO-TRANSPORTE			-	-	-	-
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO			-	-	-	-
TOTAL AUXÍLIOS		-	-	-	-	-

RECEITA RETENÇÃO DE IMPOSTO NA PMSP		MÉDIA MENSAL	2022	2023	2024	2022-2024
IRRF RETIDO NA PMSP			(2.402.074,82)	(2.402.074,82)	(2.402.074,82)	(7.206.224,45)

CUSTO TOTAL	-	8.527.645,57	8.527.645,57	8.527.645,57	32.789.161,15
--------------------	----------	---------------------	---------------------	---------------------	----------------------

OBSERVAÇÕES:

1.Considerar os valores mínimos pagos ao servidor, dependendo de sua jornada, local de trabalho, etc.;

PISO MEDIO R\$ - **PISO BASICO** R\$

2.Considerar todos os valores a serem pagos, incluindo eventuais gratificações.

3. A Gratificação de Dificil Acesso é concedida de acordo com a lotação do servidor. Na falta de informações sobre os locais de lotação deve-se fazer um cálculo para o acréscimo máximo, usando a média dos valores a serem pagos (30% e 50% sobre referência do Quadro Geral de Pessoal)

REFERÊNCIA

4. O Auxílio Refeição deve ser calculado utilizando-se 22 dias como a média mensal e com o valor diário de:

5. O Auxílio Transporte deve ser calculado considerando 22 dias mensais multiplicados por quatro viagens diárias no valor de:

Do total apurado, desconta-se 6% do valor do padrão ou subsídio para apurar o montante a ser suportado pela Administração

6. As Obrigações Patronais devem ser calculadas sobre as despesas de pessoal na seguinte conformidade:

6.1. RPPS - alíquota de 28% (excluir auxílios e 1/3 de férias) nos termos da Lei 17.020/18 do Regime Próprio de Previdência;

6.2. INSS - alíquota de 21% (excluir auxílios) de acordo com a legislação da Previdência Social.

6.3. FGTS - recolhimento da alíquota de 8% (excluir auxílios) de acordo com a legislação da Previdência Social.

6.4. PREV COMPL. - alíquota de 7,5% (excluir auxílios e 1/3 de férias) artigo 15 da Lei 17.020/18 do Regime Próprio de Previdência;

7. O Vale Alimentação: devido ao servidor que recebe remuneração de até 5 salários mínimos VALOR MENSAL:

8. Gratificação de Atividade : no primeiro ano 50% do total devido; a partir do 2º ano 70% do valor na inicial da carreira;

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Senhor Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso projeto de lei que dispõe sobre a reorganização dos cargos de provimento em comissão destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública Municipal Direta com a criação do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC, no quadro geral do funcionalismo municipal, composto por Cargos de Direção e Assessoramento, referência CDA, ora criados.

A reorganização da estrutura organizacional em busca de um modelo ideal de administração pública tem sido um elemento estratégico para a reconstrução de um Estado que enfrente com eficiência, eficácia e efetividade os problemas públicos, cada vez mais complexos, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados à população.

Aliado a isso, o modelo ideal possui a modernização dos processos administrativos alinhados ao desenvolvimento organizacional e a cultura institucional como sendo elementos táticos de apoio as resoluções das necessidades e demandas impostas a uma grande metrópole.

O modelo atualmente em curso na Prefeitura de São Paulo já não consegue atender com excelência e agilidade os desafios impostos aos órgãos da Administração Direta quando nos referimos a modelagem das estruturas organizacionais e, principalmente, aos cargos de direção, chefia e assessoramento.

Atualmente, o Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo, possui 16 (dezesesseis) referências de cargos em comissão, com níveis remuneratórios distintos. A elevada quantidade de referências significa também a existência de critérios diversificados para elegibilidade e distribuição, o que ocasiona dificuldades significativas para a gestão e o provimento dos cargos. Além disso, os regimentos datados de longa data não se adaptam mais a realidade atual e, por vezes, as soluções possíveis já não satisfazem o enfrentamento das demandas, como a exemplo de requisitos de provimento de cargos que atualmente já não se justificam frente as atribuições das respectivas unidades, dificultando, assim, sua gestão.

Além de gerar complexidade na gestão, cada referência possui um nível remuneratório composto por uma série de rubricas de difícil cálculo, desconexas das necessidades atuais do setor público, e cujos valores desde 2001 sofreram uma perda inflacionária da ordem de 190%, gerando grande desnível dos valores de remuneração destes cargos com relação ao praticado em outros entes federativos, inclusive municípios próximos a São Paulo. Atualmente o Poder Executivo municipal

enfrenta dificuldade de atração e retenção de talentos na ocupação de cargos em comissão, seja por servidores efetivos ou não, principalmente nos cargos de chefia, mediante um cenário de remuneração incompatível com a complexidade das atribuições desempenhadas pelos cargos comissionados.

Para combater os problemas identificados, o Poder Executivo Municipal, por meio da Secretaria Executiva de Gestão, da Secretaria de Governo Municipal, propõe um modelo que melhor se adapta ao contexto paulistano e que foi inspirado nas melhores práticas adotadas por outros entes, a exemplo do Governo Federal.

Trata-se de uma nova organização da gestão dos cargos em comissão. O carro-chefe da proposição constitui-se de uma nova estrutura de cargos mais justa, flexível e meritocrática, otimizando a gestão dos recursos disponíveis de modo que possam ser customizados com maior eficiência.

Em termos específicos, a proposta de Lei prevê as seguintes medidas principais para proporcionar uma condição melhor de gestão de cargos no Poder Executivo municipal:

- a) a criação do novo Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta – QC com a previsão dos Cargos de Direção e Assessoramento – CDA, com apenas 6 diferentes níveis;
- b) a autonomia para promover ajustes nos quantitativos e na distribuição dos cargos em comissão existentes, desde que não implique aumento de despesa;
- c) previsão de percentual mínimo para ocupação dos cargos em comissão por servidores;
- d) readequação salarial dos cargos em comissão;
- e) mudança para o regime de subsídio para os ocupantes exclusivos de cargos de provimento em comissão;
- f) a extinção na vacância dos atuais cargos de provimento em comissão do Quadro dos Profissionais da Administração da Prefeitura do Município de São Paulo.

A previsão dos Cargos de Direção e Assessoramento de referência CDA, contida ao Artigo 2º da propositura ora apresentada e detalhada em seu Anexo I , visa reduzir o número de referências de cargos em comissão para 6 fortalecendo a padronização dos níveis hierárquicos nas estruturas organizacionais nos diversos órgãos. Além disso, propõe-se que o Poder Executivo municipal tenha maior flexibilidade para ajustar os quantitativos e a distribuição dos cargos em comissão, observados os valores de remuneração e desde que não implique aumento de despesa, o que permitirá a racionalização e adequação necessária às estruturas organizacionais dos diversos órgãos da Administração Municipal Direta.

O projeto ainda propõe a valorização do servidor, estabelecendo percentual mínimo de ocupação exclusiva por cada referência, sendo:

- I – vinte por cento dos cargos em comissão CDA-6;
- II – trinta por cento dos cargos em comissão CDA-5;
- III – quarenta por cento dos cargos em comissão CDA-4;
- IV- quarenta e cinco por cento dos cargos em comissão CDA-3;
- V – cinquenta por cento dos cargos em comissão CDA-1 e CDA-2.

Será adotado o regime de subsídio para os ocupantes exclusivos de cargos de provimento em comissão, o que promoverá maior isonomia com as demais categorias ao se alinhar com os planos de cargos, carreiras e salários implantados na PMSP.

A readequação salarial garantirá melhores condições de atração e retenção de talentos, e a torna mais adequada às atividades desempenhadas pelos ocupantes de cargos em comissão e aos desafios inerentes a uma cidade do porte de São Paulo.

Trata-se de tema de extrema relevância na agenda de desburocratização da Administração Pública, apresentando-se como um passo importante para a busca de uma gestão governamental mais eficiente, flexível e transparente. A proposta traz importantes benefícios ao aumento de eficiência organizacional e modernização da estrutura de cargos em comissão, já que com ela o Poder Executivo contará com:

1. menor número de referências de cargos em comissão;
2. legislação moderna e consolidada;
3. maior isonomia na remuneração;
4. maior eficiência na distribuição dos cargos; e
5. melhoria dos requisitos de ocupação.

Em resumo, contribui com a valorização do servidor público, simplificação e melhoria da gestão e, em última análise, na melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos. Além disso, podemos afirmar que os cargos em comissão aqui propostos estão perfeitamente alinhados aos preceitos constitucionais do art. 37, inciso V, da CF/88 e de acordo com a tese fixada pelo STF para o Tema 1.010 da sistemática da repercussão geral, vez que os cargos a serem criados são para o exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento; possuem a necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; o número de cargos comissionados criados guarda proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no âmbito da PMSP; e suas atribuições estão descritas na lei de forma clara e objetiva.

A reforma aqui proposta ocorre também na esteira de complexo processo, iniciado em 2017 nesta Prefeitura, de reorganização dos quadros atuais de cargos, prezando pela eficiência e adequação às novas demandas – que culminou na redução de 2.363 cargos de provimento em comissão.

Adicionalmente, há a previsão de nova escala de remuneração dos cargos de direção superior previstos na Lei nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011. Os valores de remuneração dos cargos de símbolo CHG, SAD e SBP passam a ser vinculados proporcionalmente ao subsídio mensal do cargo de Prefeito.

Ante o exposto, restando justificadas as razões que fundamentam a medida, submeto o presente projeto de lei à apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, contando com seu indispensável aval.

MUNICÍPIO DE SÃO PAULO - CONSOLIDADO EXECUTIVO
RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL
DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL
ORÇAMENTOS FISCAL E DA SEGURIDADE SOCIAL
MAI/2020 A ABR/2021

RGF - ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

R\$ 1,00

DESPESA COM PESSOAL	DESPESAS EXECUTADAS (ÚLTIMOS 12 MESES)													INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS (b)
	LIQUIDADAS													
	MAI/2020	JUN/2020	JUL/2020	AGO/2020	SET/2020	OUT/2020	NOV/2020	DEZ/2020	JAN/2021	FEV/2021	MAR/2021	ABR/2021	TOTAL (ÚLTIMOS 12 MESES) (a)	
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	1.985.449.988,95	1.968.163.836,42	1.829.206.761,25	1.833.157.820,87	2.200.104.293,40	2.048.874.551,26	2.067.913.459,25	4.026.769.308,66	1.932.695.513,58	2.005.927.996,10	2.026.148.294,07	1.997.618.385,16	25.922.030.208,97	498.820.201,96
Pessoal Ativo	1.191.965.464,48	1.141.913.083,41	1.046.195.186,34	1.045.208.206,57	1.407.473.299,77	1.255.872.738,41	1.273.297.963,88	2.506.162.348,22	1.123.938.444,39	1.192.735.075,39	1.211.145.992,25	1.176.827.494,20	15.572.735.297,31	498.820.201,96
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	990.753.673,44	941.125.771,57	840.800.377,96	841.989.658,71	1.203.616.905,32	1.050.807.133,92	1.063.641.205,50	2.095.345.307,56	926.339.608,59	989.408.282,80	1.006.437.983,57	974.431.299,08	12.924.697.208,02	437.767.715,26
Obrigações Patronais	201.211.791,04	200.787.311,84	205.394.808,38	203.218.547,86	203.856.394,45	205.065.604,49	209.656.758,38	410.817.040,66	197.598.835,80	203.326.792,59	204.708.008,68	202.396.195,12	2.648.038.089,29	61.052.486,70
Pessoal Inativo e Pensionistas	793.484.524,47	826.250.753,01	783.011.574,91	787.949.614,30	792.630.993,63	793.001.812,85	794.615.495,37	1.520.606.960,44	808.757.069,19	813.192.920,71	815.002.301,82	820.790.890,96	10.349.294.911,66	-
Aposentadorias, Reserva e Reformas	731.305.794,83	763.666.402,06	721.369.794,81	722.893.534,63	728.581.114,12	729.950.342,05	731.388.034,01	1.398.732.088,03	743.202.492,04	747.075.715,23	749.739.508,27	754.335.729,50	9.522.240.549,58	-
Pensões	62.178.729,64	62.584.350,95	61.641.780,10	65.056.079,67	64.049.879,51	63.051.470,80	63.227.461,36	121.874.872,41	65.554.577,15	66.117.205,48	65.262.793,55	66.455.161,46	827.054.362,08	-
Outras Despesas de Pessoal decorrentes de Contratos de Terceirização ou de Contratação de Forma Indireta (§ 1º do art.18 da LRF)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Despesa com Pessoal não Executada Orçamentariamente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§ 1º do art. 19 da LRF)	345.919.451,83	355.346.172,61	363.499.295,90	363.321.990,39	773.302.720,57	563.735.491,96	567.696.577,41	1.206.414.240,33	538.904.796,84	492.828.423,66	478.172.655,74	474.992.587,28	6.524.134.404,52	1.560.188,48
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	225.913,28	127.113,98	294.307,40	3.188.265,71	458.226,13	102.911,34	107.930,30	779.440,67	-	122.780,90	105.498,63	29.684,33	5.542.072,67	718.708,71
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração	1.141.033,16	7.922.128,33	4.087.847,03	3.873.986,15	364.045.529,86	218.994.615,38	216.709.782,14	518.578.087,87	135.619.386,10	140.694.186,47	139.425.477,71	138.545.438,21	1.889.637.498,41	841.479,77
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	-	516,70	-	-	5.987,16	-	-	-	-	-	-	-	6.503,86	-
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	344.552.505,39	347.296.413,60	359.117.141,47	356.259.738,53	408.792.977,42	344.637.965,24	350.878.864,97	687.056.711,79	403.285.410,74	352.011.456,29	338.641.679,40	336.417.464,74	4.628.948.329,58	-
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	1.639.530.537,12	1.612.817.663,81	1.465.707.465,35	1.469.835.830,48	1.426.801.572,83	1.485.139.059,30	1.500.216.881,84	2.820.355.068,33	1.393.790.716,74	1.513.099.572,44	1.547.975.638,33	1.522.625.797,88	19.397.895.804,45	497.260.013,48
APURAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL					VALOR					% SOBRE A RCL AJUSTADA				
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (IV)					60.367.711.351,75					-				
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (art. 166-A, § 1º, da CF) (V)					35.831.264,00					-				
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas de bancada (art. 166, § 16 da CF) (VI)					-					-				
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA PARA CÁLCULO DOS LIMITES DA DESPESA COM PESSOAL (VII) = (IV - V - VI)					60.331.880.087,75					-				
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VIII) = (III + III b)					19.895.155.817,93					32,98%				
LIMITE MÁXIMO (X) (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)					32.579.215.247,39					54,00%				
LIMITE PRUDENCIAL (X) = (0,95 x IX) (parágrafo único do art. 22 da LRF)					30.950.254.485,02					51,30%				
LIMITE DE ALERTA (XI) = (0,90 x IX) (Inciso II do § 1º do Art. 59 da LRF)					29.321.293.722,65					48,60%				

Fonte: SOF e Demonstrativos da Administração Indireta.

Notas:

1 - Nos demonstrativos elaborados no primeiro e no segundo quadrimestre de cada exercício, os valores de restos a pagar não processados inscritos em 31 de dezembro do exercício anterior continuarão a ser informados nesse campo. Esses valores não sofrem alteração pelo seu processamento, e somente no caso de cancelamento podem ser excluídos.

2 - A partir do Exercício de 2010 para efeito de consolidação das contas públicas deverão ser deduzidas as despesas ressarcidas ao Erário Municipal dos servidores afastados sem prejuízo de vencimentos, conf. o art. 9º da Port. Intersecretarial SF/SMG nº 03/09 publicada em 30/12/2009.

3 - Na Consolidação estão agregados os dados do Poder Executivo: da Admin.Direta (PMSP) e Adm.Indireta (HSPM; IPREM; SFMSP; AHM; AMLURB; FUNDATEC; COHAB; TMSP; SP TURISMO; SP URBANISMO e SP CINE).

4 - Foi cancelado até Abril/2021, o valor total de R\$ 25.004.928,71 referente a restos a pagar não processados, restando saldo de R\$ 498.820.201,96.

EMERSON ONOFRE PEREIRA
Diretor do Departamento de Contadoria
CRC 1SP 240.974/O-7

GUILHERME BUENO DE CAMARGO
Secretário Municipal da Fazenda

DANIEL GUSTAVO FALCÃO PIMENTEL DOS REIS
Controlador Geral do Município

RICARDO NUNES
Prefeito



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

Junta Orçamentário-Financeira

Viaduto do Chá, 15, 9º Andar - Bairro Centro - São Paulo/SP - CEP 01002-020

Telefone:

PROCESSO 6017.2021/0049995-1

Ata SF/JOF Nº 052383745

Data: 21/09/2021

Local: Sala de Reunião da Secretaria de Governo

Participantes: Rubens Naman Rizek Junior, Guilherme Bueno de Camargo, Vivian Satiro e Vitor de Almeida Sampaio.

Pautas de Pessoal

1) (APROVADO) Secretaria Especial de Gestão/SGM (6013.2021/0004557-6): proposta de criação de Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico.

Considerando que a proposta dá continuidade ao processo de valorização dos servidores públicos municipais, iniciado em 2015;

considerando que a proposta estabelece a remuneração desses servidores municipais por subsídio, no qual não se admite o acréscimo do recebimento de outras parcelas remuneratórias, propiciando melhor controle pela população e pela administração da remuneração dos agentes públicos;

considerando que o presente projeto de lei visa dar cumprimento ao disposto no artigo 41 da Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, no qual prevê o encaminhamento de reestruturação das carreiras dos níveis básico e médio do Quadro de Pessoal da Prefeitura do Município de São Paulo, instituídas respectivamente pelas Leis nº 13.652, de 2003, e nº 13.748, de 2004; e

considerando a extinção de 35.818 cargos,

A Junta deliberou positivamente pelo prosseguimento da proposta formulada, solicitando o encaminhamento do expediente à Casa Civil para as providências cabíveis.

2) (APROVADO) Secretaria Especial de Gestão/SGM (6013.2021/0004700-5): proposta de implantação de novo Regime Cargos em Comissão para a Administração Pública Municipal Direta.

Considerando que a proposta apresenta uma estruturação dos cargos de forma a que a Prefeitura enfrente com eficiência, eficácia e efetividade os problemas públicos, cada vez mais complexos, contribuindo para a melhoria dos serviços prestados à população;

considerando que a aprovação da proposta permitirá à Prefeitura atender com excelência e agilidade

os desafios impostos aos órgãos da Administração Direta quando nos referimos a modelagem das estruturas organizacionais, garantindo a agilidade necessária ao atendimento de novas demandas impostas ao setor público;

considerando que a proposição constitui-se de uma nova estrutura de cargos mais justa, flexível e meritocrática, otimizando a gestão dos recursos disponíveis de modo que possam ser customizados com maior eficiência;

considerando que readequação salarial garantirá melhores condições de atração e retenção de talentos, e a torna mais adequada às atividades desempenhadas pelos ocupantes de cargos em comissão e aos desafios inerentes a uma cidade do porte de São Paulo; e

considerando que a reforma proposta ocorre também na esteira de complexo processo, iniciado em 2017 nesta Prefeitura, de reorganização dos quadros atuais de cargos, prezando pela eficiência e adequação às novas demandas e que consolida a redução de 2.363 cargos de provimento em comissão;

A Junta deliberou positivamente pelo prosseguimento da proposta formulada, solicitando o encaminhamento do expediente à Casa Civil para as providências cabíveis.

3) (APROVADO) Secretaria Especial de Gestão/SGM (6013.2021/0004699-8): medidas de modernização da gestão e valorização dos servidores públicos municipais.

Considerando a necessidade de atualização dos valores do auxílio-refeição e do vale alimentação, tornando-o mais justo sob o aspecto distributivo;

considerando que a proposta altera a concessão de gratificações, alinhando-as à necessidade da administração municipal, em especial nas áreas de saúde, educação e segurança, buscando conceder retribuição financeira atrelada aos locais nas quais a atuação do servidor público é mais complexa; e

considerando a necessidade de alteração no atual regime de horas suplementares, na concessão de abono e de férias dos servidores;

A Junta deliberou positivamente pelo prosseguimento da proposta formulada, solicitando o encaminhamento do expediente à Casa Civil para as providências cabíveis.



Documento assinado eletronicamente por **GUILHERME BUENO DE CAMARGO, Secretário Municipal da Fazenda**, em 22/09/2021, às 13:08, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



Documento assinado eletronicamente por **Vivian Satiro de Oliveira, Secretário(a) Executivo(a)**, em 22/09/2021, às 14:34, conforme art. 49 da Lei Municipal 14.141/2006 e art. 8º, inciso I do Decreto 55.838/2015



Ata da SF109-2015(252398124) SEI017013210049995700-pg. 4