

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.

As Comissões competentes."

"JUSTIFICATIVA

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 Municipal 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 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 precípuo 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 proposição 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 PMSF. 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 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 PMSF; 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"

"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 às 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 (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, como a exemplo de requisitos de provimento de cargos que atualmente já não se justificam frente às 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 proposição 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 CDA6
- II - trinta por cento dos cargos em comissão CDA5
- III - quarenta por cento dos cargos em comissão CDA4
- IV - quarenta e cinco por cento dos cargos em comissão CDA3
- V - cinquenta por cento dos cargos em comissão CDA1 e CDA2.

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 PMSF.

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 PMSF; 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."

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

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