



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar
Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

JUSTIFICATIVA - PL 0652/2021

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 valorização do Vale-Alimentação e do Auxílio-Refeição, previstos, respectivamente, nas Leis Municipais nº 13.598, de 5 de junho de 2003, e 12.858, de 18 de junho de 1999, da bolsa-estágio, prevista no artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, da Gratificação por Exercício de Função em Regiões Estratégicas, prevista na Lei 15.367, de 08 de abril de 2011, e da Diária Especial por Atividade Complementar, disposta na Lei nº 16.081, de 30 de setembro de 2014; altera e revaloriza a Gratificação de Difícil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação, prevista nos artigos 60, 61 e 62 da Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007; altera a Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990, referente aos adicionais de insalubridade e periculosidade, as regras relativas às férias e abono de faltas dos servidores municipais, o Capítulo I da Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019, que trata sobre a Bonificação por Resultados; regulamenta as horas trabalhadas além da jornada pelos servidores municipais; institui a Gratificação por Local de Trabalho nas unidades da saúde; regulamenta e cria gratificação para a função de pregoeiro.

Como se vê, a proposta legislativa vertente tem como objeto um conjunto de medidas de modernização e valorização dos servidores públicos municipais, consoante o comando disposto no art.90 da Lei Orgânica do Município de São Paulo.

Inicialmente, a propositura estabelece a atualização do valor diário do Vale-Alimentação e do Auxílio-Refeição previstos, respectivamente, nas Leis Municipais nº 13.598, de 5 de junho de 2003, e 12.858, de 18 de junho de 1999, a partir de 1º de janeiro de 2022. Em relação ao Vale-Alimentação, atualmente, concedido aos servidores cuja remuneração bruta não ultrapassa a 5 (cinco) salários mínimos, a iniciativa prevê a atualização do valor de acordo com a situação remuneratória do servidor público.

O Capítulo II do presente Projeto de Lei trata da alteração e revalorização da Gratificação de Difícil Acesso, instituída pela Lei nº 11.035/1991, com fundamento no art.95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, atribuída aos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações pelo real exercício de cargo ou função em unidades de trabalho consideradas de difícil acesso. De modo que os critérios para a definição e classificação dos locais de difícil acesso serão regulamentados por Decreto, observados os limites orçamentários.

Em seguida, o Capítulo III, institui a Gratificação por Local de Trabalho que será concedida mensalmente aos Profissionais da Educação em exercício em unidades de difícil lotação decorrentes de conjunturas socioambientais. Trata-se de um incentivo financeiro proposto para reduzir o absenteísmo e aumentar a permanência dos profissionais, em especial, professores, nas escolas que historicamente possuem altos índices de rotatividade. Considerando que somente uma minoria de escolas possuem significativas taxas de rotatividade, a vantagem pecuniária em comento, a princípio, será bastante racionalizada, de modo a incidir somente nas unidades escolares que realmente possuam problemas de rotatividade e na mesma magnitude do problema, por isso a tabela referencial de valores é substancialmente heterogênea e progressiva, no caso do quadro do magistério. Tem-se, assim, uma gratificação de alta calibragem, que conjugará eficácia e uso racional dos recursos públicos.

Outra medida de destaque é a instituição da Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde no Capítulo IV, que, por sua vez, visa criar condições materiais para incentivar a atração de profissionais para unidades que tenham dificuldade de lotação, de modo a melhorar a gestão de equipes e a organização do serviço municipal de saúde, reduzindo desigualdades na provisão de pessoal entre equipamentos. O problema da atração e retenção de profissionais em unidades da Saúde também possui contornos particulares, já que, hoje existem tantos equipamentos geridos pela Administração Direta como pelas Organizações Sociais de Saúde. Diferentemente da Gratificação de Dificil Acesso, os problemas nas unidades de Saúde não se resumem a regiões periféricas ou de maior vulnerabilidade social. Há locais que pelo tipo de serviço prestado possui baixo interesse por parte dos profissionais da Saúde aptos a atuar nestas unidades. Nesse contexto, como não há incentivos suficientes para atrair profissionais para estes equipamentos geridos pela Administração Direta fica prejudicada toda a organização do serviço e das equipes de trabalho.

Outrossim, o Projeto de Lei contempla a atualização das bases de cálculo de pagamento dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, que utilizam como referencial, há quase 30 (trinta) anos o valor do padrão de vencimento previsto no Quadro Geral de Pessoal. De forma que, os artigos 2º, 3º e 4º da Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990 passam a vigorar com nova redação.

No Capítulo VII, a propositura cuida das férias do servidor, de forma a aprimorar, sistematizar, padronizar e atualizar os procedimentos administrativos de acordo com as diretrizes jurídicas emanadas pela Procuradoria Geral do Município e pela Coordenadoria Jurídica da Secretaria Executiva de Gestão. De acordo com a proposta, cada período de férias que o servidor gozará, por ano civil, terá duração proporcional aos dias de efetivo exercício verificados no ano civil anterior, medida que se aproxima dos critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, denominada CLT. Ainda, em relação às férias, terá o Poder Executivo a faculdade de, observada a disponibilidade orçamentária, de regulamentar a conversão em abono pecuniário, no valor da remuneração que será devida nos dias correspondentes, condicionada, contudo, a inexistência de acúmulo de períodos de férias de exercícios anteriores.

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

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

Além disso, em outro tópico da propositura, a Administração pretende inovar, reformular e atribuir melhor gestão às horas suplementares prestadas pelo servidor municipal além de sua jornada ordinária de trabalho. Seguindo essa linha de modernização da gestão pública, a proposta legislativa traz, ainda, uma readequação das regras atinentes às faltas abonadas. Intenta-se, por intermédio da alteração de dispositivo específico do Estatuto do Servidor Público Municipal, fixar conceito mais atual e contemporâneo, considerando, precipuamente, o câmbio da dinâmica de gestão havido entre o ano da norma e o presente momento.

Por derradeiro, como medida necessária para o aprimoramento dos inquéritos administrativos no âmbito da Administração Municipal, a propositura altera a redação do art. 209 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

Dessa forma, evidenciado o interesse público de que se reveste a iniciativa, submeto-a à apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, contando com seu indispensável aval.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.

RICARDO NUNES

Prefeito

Ao

Excelentíssimo Senhor

MILTON LEITE

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo

"JUSTIFICATIVAS

O presente projeto de lei concentra um conjunto de medidas de modernização e valorização dos servidores públicos, em consonância com o artigo 90 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, de acordo com as justificativas a seguir apresentadas.

Inicialmente, a propositura prevê a atualização do valor diário do Auxílio Refeição, instituído pela Lei nº Lei nº 12.858, de 18 de junho de 1999, concedido a todos os servidores públicos municipais, que passará de R\$ 19,63 (dezenove reais e sessenta e três centavos) para a R\$ 21,81 (vinte e um reais e oitenta e um centavos).

Em relação ao Vale Alimentação, instituído pela Lei nº 13.598, de 5 de junho de 2003, alterada pelo artigo 1º da Lei nº 14.588, de 12 de novembro de 2007, a propositura igualmente prevê a atualização do valor, a concessão por faixa de remuneração, de acordo com o número de salários mínimos recebidos pelo servidor, até o limite de 8 (oito), com a consequente ampliação do número de beneficiados.

Atualmente, o valor mensal do Vale Alimentação corresponde a R\$ 383,64, beneficiando os servidores cuja remuneração bruta não ultrapasse a 5 (cinco) salários mínimos.

Com a aprovação da medida serão criadas 5 (cinco) faixas, com valores variáveis atribuídos ao benefício entre R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), de acordo com a situação remuneratória do servidor.

Em relação à Gratificação de Dificil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, ela foi instituída pela Lei nº 11.035, de 11 de julho de 1991. No referido diploma legal estava prevista a revisão bienal por parte do Executivo, o que, de fato, nunca se concretizou. Some-se a isso o decurso de trinta anos de sua promulgação.

O cenário do Município, evidentemente, mudou, tanto em sentido de mobilidade quanto em condições sociais, econômicas, ambientais etc.

Assim, destina-se à concessão de vantagem pecuniária sob forma de gratificação pelo exercício de cargo ou função em unidades de trabalho consideradas de difícil acesso. Os estudos têm em vista a manter o critério atual de distância conforme a divisão geográfica da área do município em distritos, à adoção de fatores sociais para a ampliação de sua abrangência e ao estabelecimento de valores condizentes com a conjuntura socioeconômica atual.

Outrossim, a nova medida revela-se estratégica para a Administração Pública Municipal, pois torna mais atrativa a permanência de agentes públicos em unidades cujas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da Cidade em 24/09/2021, p. 133

Para informações sobre o projeto referente a este documento, visite o site www.saopaulo.sp.leg.br.