

São Paulo, 26 de julho de 2021

A Sua Excelência o Senhor Henrique Meirelles,
Secretário de Estado da Fazenda e Planejamento

Excelentíssimo Senhor Secretário,

Temos a honra de encaminhar à elevada análise e consideração de Vossa Excelência o incluso projeto de lei complementar que reorganiza o Plano de Carreira e Sistema Remuneratório para os servidores das Carreiras Típicas de Estado de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas, e dá providências correlatas.

A medida decorre de estudos realizados pelas representações das referidas carreiras, tomando como base a moderna legislação recentemente aprovada para as carreiras de nível superior análogas nas Agências Reguladoras ARTESP e ARSESP, e encontra-se delineada, em seus contornos gerais, na Exposição de Motivos que acompanha a presente propositura para avaliação de Vossa Excelência.

Passados mais de treze anos desde que o estado de São Paulo iniciou um esforço para profissionalizar seus quadros técnicos do Ciclo de Planejamento e Gestão com servidores efetivos, temos enfrentando um significativo conjunto de dificuldades. De certo, o mais premente são os mais de nove anos acumulados sem reposição das perdas inflacionárias – desde novembro de 2011 – que agrava a desestabilização das carreiras e coloca a remuneração praticada pelo estado de São Paulo na retaguarda do “mercado” de gestores públicos de carreira do Brasil. Alia-se a isso um quadro de carreira com critérios pouco claros e estrutura de promoção anti-meritocrática, descolada da atuação profissional e – na prática – inacessível para 80% de seus integrantes em cada processo de avaliação.

Consequência deste cenário é que para provimento dos 1300 cargos efetivos criados em 2008 foram recrutados ao todo 921 profissionais, dos quais restam atualmente apenas 420, ou seja, o quadro atual supera 54% de taxa de evasão e possui taxa de ocupação inferior a 33%. Os atrasos reiterados nos processos de promoção e de progressão são problemas que a presente propositura também busca sanear.

Esse conjunto de fatores – agregado à análise da conjuntura atual do Estado – revela inúmeras oportunidades para um governo comprometido com a agenda da gestão pública e da reforma do Estado num cenário de crise fiscal. A valorização do seu Ciclo de Planejamento e Gestão de forma geral e das carreiras associadas a ele – que constituem seu principal insumo – abre um amplo leque de oportunidades para o governo tratar a gestão dos recursos públicos, do qual é o guardião, com a mesma importância com que aborda a questão da arrecadação dos recursos públicos.

Expostas, assim, as razões determinantes de nossa iniciativa, solicitamos que a apreciação da propositura se faça em caráter de urgência e seja submetida às áreas técnicas pertinentes, confiantes de que Vossa Excelência considerará justos e razoáveis os principais pleitos da categoria.

Reiteramos a Vossa Excelência os protestos de nossa mais alta estima e elevada consideração.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

INTERESSADOS: Associação dos Especialistas em Políticas Públicas do Estado de São Paulo (AEPPSP) e Associação dos Gestores Públicos do Estado de São Paulo (AGESP)

ASSUNTO: Reorganiza o Plano de Carreira e Sistema Remuneratório para os servidores das carreiras que especifica e dá providências correlatas

Excelentíssimo Senhor Secretário,

As Carreiras Típicas de Estado de Especialista em Políticas Públicas (EPP) e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas (APOFP) foram criadas pela Lei Complementar nº 1.034, de 04 de janeiro de 2008, em decorrência do Programa Nacional de Apoio à Modernização da Gestão e do Planejamento dos Estados e do Distrito Federal (PNAGE), assinado com o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) em 2006, tendo como objetivo modernizar e fortalecer a capacidade de planejamento e de gestão em políticas públicas, bem como tornar mais transparente e eficiente o controle do gasto público nas administrações estaduais.

Na mensagem¹ do então Governador à Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo que acompanhou, em 2007, o projeto de lei de criação dessas carreiras, estavam postos os nobres valores que orientaram o Governo Estadual naquela ocasião. Da ‘Mensagem do Governador’ destacamos o seguinte excerto:

“A propositura estabelece a criação de quadro de pessoal para atuar nas funções típicas e especializadas de estado, desenvolvidas nas áreas de planejamento, implementação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas e de gestão do Estado [EPP] e de planejamento, orçamento, finanças e controle interno do Estado de São Paulo [APOFP]. Na sua elaboração, o foco se concentrou na necessidade que essas áreas têm de recursos humanos especializados, vinculados ao serviço público, em número suficiente e de forma contínua, atendendo às exigências de um Estado renovado. Para tanto, das pessoas envolvidas na área de gestão pública é exigida uma visão ampla da Administração Pública, enquanto nas áreas de Planejamento, Orçamento, Finanças e Controle Interno devem deter um conhecimento integral dos organismos públicos e das ações governamentais, na medida [em] que são encarregadas de analisar e subsidiar o processo decisório das propostas setoriais e promover o acompanhamento da execução do plano de governo e dos orçamentos, além de atuar na coordenação, acompanhamento e controle de todas as ações do Estado.”

¹ Mensagem nº 102/07 do Sr. Governador do Estado. Projeto de Lei Complementar nº 53/2007, transformado na Lei Complementar nº 1.034/2008. Governador do Estado de São Paulo, 2007, p. 2.

A referida Lei Complementar nº 1.034/2008, originalmente, previu 500 cargos permanentes de Especialista em Políticas Públicas e 800 de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas para profissionalizar o Ciclo de Planejamento e Gestão do Governo do Estado de São Paulo. No entanto, passados mais de treze anos desde que as carreiras foram instituídas, 86% dos cargos de EPP e 56% dos cargos de APOFP permanecem vagos.

Têm sido frequentes as ações do Ministério Público no sentido de obrigar a Administração a substituir cargos comissionados em confiança por cargos efetivos em funções de natureza técnica e administrativa, as quais não se confundem com as de direção, chefia e assessoramento prescritas nas Constituições Federal e Estadual. Como exemplo destacam-se os recentes casos da Secretaria da Fazenda e da ARTESP, em que a Administração foi obrigada a substituir centenas de cargos em confiança exercendo funções técnicas e administrativas – tais como Assistente Técnico da Fazenda Estadual e Assistente de Serviços – por cargos efetivos disputados democraticamente em concurso público.

Do ponto de vista da valorização profissional, desde o seu ingresso no Estado as referidas carreiras enfrentam amplo conjunto de dificuldades cujo efeito mais aparente é um alto índice de evasão: desde 2010 perderam 47% (EPPs) e 55% (APOFPs) de seus quadros efetivos. A insatisfação generalizada dos servidores é consequência de uma série de problemas, os quais seguem elencados de forma resumida e com a convicção de que este PLC certamente terá o condão de solucionar.

PROBLEMAS E SOLUÇÕES

A. O atual critério para promoção – prova teórica – é desconectado de uma avaliação fática, eficiente, justa e meritocrática da efetiva atuação profissional dos servidores. A solução adotada no PLC resolve este problema criando dois eixos independentes com métodos de avaliação complementares: um instrumento de avaliação de desempenho com critérios objetivos para a progressão no eixo horizontal, e uma avaliação teórica e/ou prática para a promoção no eixo vertical.

B. O artigo 17 da LC 1.034/2008 determina que apenas 20% do contingente de cada classe na data de abertura do processo poderá ser promovido. Esta barreira impede o crescimento na carreira de 80% do contingente de cada classe e, conseqüentemente, bloqueia também o acesso à progressão, uma vez que seu pré-requisito é estar na classe seguinte. Não existe na literatura de Administração Pública e Gestão de Pessoas qualquer *case de sucesso* demonstrando que este tipo de barreira impedindo a progressão por mérito profissional em uma carreira tenha algum impacto motivacional positivo ou, mesmo, que seja reconhecido como um sistema justo e meritocrático pelos servidores. O PLC segue o modelo utilizada para a ARTESP² e a ARSESP³, o qual atenua este problema aumentando a margem de 20% para 40% na progressão e tratando esta de modo independente e complementar à promoção.

² Lei Complementar nº 1.267, de 14 de julho de 2015.

³ Lei Complementar nº 1.322, de 15 de maio de 2018.

C. Os Decretos 62.666/2017 e 62.728/2017, que regulamentam a promoção para os integrantes das classes de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas, respectivamente, estabelecem que os processos de promoção sejam realizados a cada dois anos. Assim sendo, não bastasse o bloqueio vigente que já impede 80% dos servidores de serem promovidos na Carreira em cada processo, nos referidos Decretos foi feita uma opção por realizar-se os processos de promoção apenas a cada dois anos sem, contudo, haver qualquer justificativa ou motivação. O PLC normaliza a periodicidade de modo que anualmente os servidores tenham a possibilidade de, uma vez cumpridos todos os interstícios, serem avaliados e terem a chance de ascender na Carreira por seu próprio mérito e esforço.

D. O quadro de *pro labore* original da LC 1.034/2008 previa gratificações para três naturezas de cargos de confiança: de coordenação, de direção técnica e de assessoramento. Em 2013 – por meio da LC 1.199 – este quadro foi redesenhado e, novamente sem justificativa ou motivação, a função de assessoramento foi excluída daquele rol de cargos. A opção por nomear os integrantes das Carreiras de EPP e de APOFP para cargos em confiança de comando ou de assessoramento de nível superior deve voltar a estar disponível à Administração sem qualquer ônus aos servidores. Para completar, os atuais percentuais de *pro labore* correspondentes aos cargos em confiança são incompatíveis com as responsabilidades adicionais assumidas. Vale registrar que o pagamento de *pro labore* representa economia à Administração, uma vez que seu montante é inferior ao que seria gasto com um servidor não estável exercendo a mesma atividade. O PLC adequa-se ao padrão geral utilizado pela Administração para funções de ‘comando’, recoloca a função de ‘assessoramento’ e ajusta o percentual de *pro labore* para valores compatíveis com a maior responsabilidade e, ao mesmo tempo, permanecem mais econômicos à Administração⁴.

E. A técnica legislativa utilizada em diversos dispositivos da LC 1.034/2008 – que institui as Carreiras de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas – resultou confusa e produz uma série de incompreensões, interpretações ambíguas e exceções dentro de restrições que criaram insegurança jurídica em aspectos sensíveis tais como o concurso de promoção realizado em 2018. Serve bem como exemplo o artigo 18 da referida Lei Complementar, que define os casos em que o interstício para fins de promoção e progressão é interrompido: são onze exceções colocadas dentro de uma regra de exceção da restrição⁵. O PLC saneia este problema com uma redação simples e inequívoca contida em dois artigos organizados dentro da seção ‘da atuação em outros órgãos da administração’ e, nas disposições transitórias, reenquadra os servidores aptos à promoção de maneira equânime, solucionando os impasses. Em síntese, o PLC faculta à Administração a designação ou o afastamento do servidor e

⁴ O PLC propõe um *pro labore* de 40% sobre o valor do vencimento da respectiva função de confiança ou cargo de provimento em comissão, o que corresponderia a uma despesa adicional de R\$ 3.929,72 para cada cargo em comissão de Coordenador ocupado por um servidor de carreira, por exemplo. Um servidor contratado em comissão exclusivamente para o cargo de Coordenador custa para a Administração R\$ 9.824,31. A decisão da Administração em nomear um gestor público de carreira para assumir um cargo de Coordenação recebendo um adicional de 40% de *pro labore* representa, portanto, uma **economia** de R\$ 5.894,59 ao erário.

⁵ A redação que levou ao impasse do referido concurso de promoção: “**Artigo 18** - Para fins de promoção e de progressão, **interromper-se-á o interstício** quando o servidor **estiver afastado** para ter exercício em cargo, função-atividade ou função **de natureza diversa** do qual é ocupante, **exceto quando** se tratar de: [listagem exaustiva com onze incisos]”.

assegura que, seja para exercer suas atribuições, ocupar cargos em confiança ou responder por funções de confiança em órgãos do governo e em municípios do estado de São Paulo, não haverá qualquer prejuízo dos vencimentos e das vantagens do cargo efetivo do qual é titular.

F. Entre 2013 e 2015 o governo concedeu assistematicamente dezenas de reajustes monetários, inclusive com aumentos reais, para centenas de milhares de servidores pertencentes aos quadros das áreas de Educação, Saúde, Segurança, Penitenciária, Fazenda, Advocacia, Regulação e Administrativa. Foram excluídos, entretanto, os menos de 500 servidores dos quadros efetivos de Gestão – EPPs e APOFPs – apesar de acordo firmado em 2014 pelo Gabinete da Secretaria de Gestão Pública com as duas carreiras. Se tivesse sido honrado pelo governo à época, a reclassificação de 2014 teria significado um reajuste de 37,9% diante de uma inflação de 17,5% pelo IPC-A/IBGE entre novembro de 2011 e junho de 2014. Ou seja, naquela ocasião os servidores teriam tido um aumento real de 20,4% além da recomposição inflacionária e atualmente estariam com remuneração compatível ao “mercado” de gestores públicos de carreira dos outros governos estaduais do Brasil. Destaca-se que no 1º Quadrimestre de 2014 a relação entre a Despesa Líquida com Pessoal (DLP) e a Receita Corrente Líquida (RCL) era de 42,27%. O mais recente Relatório de Gestão Fiscal (1º Quadrimestre de 2021) revela que a relação entre DLP e RCL atualmente é de 41,53%, portanto, é menor, ou seja, o espaço fiscal hoje está ainda melhor do que estava em 2014. Não caberia aqui, portanto, a reiterada alegação de “crise fiscal” frequentemente elencada.

G. As Carreiras de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas não tiveram qualquer reajuste de seus vencimentos desde novembro de 2011 além dos 3,5% concedidos em março de 2018 a título de reajuste geral. Trata-se apenas da atualização do valor monetário da remuneração nos últimos sete anos e meio em um país que sofre as chagas da inflação monetária. A escala de vencimentos apresentada no PLC corresponde a uma atualização de 46,6% em relação à remuneração da classe inicial na LC 1.034/2008. Por sua vez, a inflação acumulada entre novembro de 2011 e maio de 2021 é de 70,3% pelo IPC-A/IBGE, de 71,6% pelo INPC/IBGE e de 126,8% pelo IGP-M/FGV (sem descontar-se os 3,5% de reajuste geral concedido em março de 2018). A reclassificação de 46,6% proposta no PLC, portanto, é inferior a todos os índices de inflação oficiais calculados no período, não devendo ser confundida sob nenhuma hipótese com aumento ou com reajuste salarial, uma vez que é inferior à inflação.

H. No sentido de demonstrar o pequeno impacto orçamentário da medida, elaboramos o custo que é da ordem de R\$ 2.829.221 mensal e de R\$ 37.722.949 anual assim distribuídos: R\$ 478.985 mensal e de R\$ 6.386.478 anual para os 71 Especialistas em Políticas Públicas em exercício; e de R\$ 2.350.235 mensal e de R\$ 31.336.471 anual para os 349 Analistas em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas em exercício. Neste cálculo já estão considerados os pagamentos com férias, décimo terceiro salário e contribuição patronal. Trata-se de medida que promove isonomia, justiça e tem impacto ínfimo diante da capacidade orçamentária do Governo do Estado de São Paulo: 0,0219% da Receita Corrente Líquida, 0,0527% da Despesa Líquida com Pessoal e 0,8278% do espaço fiscal disponível até o Limite de Alerta, de acordo com os dados publicados no Relatório de Gestão Fiscal do primeiro quadrimestre de 2021; e 1,1043% do orçamento da Secretaria da Fazenda e Planejamento fixado para o ano de 2021.

A propósito de contextualizar o insignificante impacto orçamentário do PLC, trazemos dados⁶ da Área de Política de Despesa de Pessoal – de dezembro de 2016 – referentes a reajuste que implicou o acréscimo de despesas correntes da ordem de R\$ 40,2 milhões para o ano de 2017, representando 0,03% da RCL. Tratando-se de impacto orçamentário relativamente próximo ao do PLC (R\$ 37,7 milhões), o referido reajuste contou com posição⁷ serena do órgão fazendário. Naquela circunstância, a relação entre DLP/RCL era **2,20% superior ao Limite de Alerta**, menos favorável do que a conjuntura atual em que a DLP/RCL é **2,57% inferior ao Limite de Alerta**:

Contexto: impacto de 0,03% da RCL diante de uma relação entre DLP/RCL de 46,30%, ou seja, **2,20% superior ao Limite de Alerta** de 44,10% (cf. Relatório de Gestão Fiscal de 2016-Q2).

Posição da Fazenda: *“Mister se faz destacar que a proposta contém soluções realistas, viáveis e sustentáveis no longo prazo, inserida no contexto econômico atual e na realidade da arrecadação do Estado, e não deverá comprometer o equilíbrio fiscal, ficando, dessa forma, em consonância com as prescrições legais pertinentes, condição essa indispensável para sua aprovação, à vista do disposto no artigo 169 da Constituição Federal.”* [grifo nosso]

Conforme os dados extraídos dos Relatórios de Gestão Fiscal publicados pelo Poder Executivo, no segundo e terceiro quadrimestres de 2016 – quando o reajuste supracitado foi concedido – a relação entre a Despesa Líquida com Pessoal (DLP) do Poder Executivo e a Receita Corrente Líquida (RCL) foi, respectivamente, de 46,30% e 46,40%, ou seja, naqueles quadrimestres a DLP estava 2,20% (2016-Q2) e 2,30% (2016-Q3) acima do Limite de Alerta de 44,10% estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal, correspondente a R\$ 3,2 Bilhões acima do Limite de Alerta. Atualmente, a situação fiscal do Poder Executivo está significativamente mais confortável, equiparando-se àquela do primeiro quadrimestre de 2014, quando os diversos reajustes foram realizados. A relação entre DLP e RCL de 2014-Q1 e de 2021-Q1 foi, respectivamente, de 42,27% e 41,53%, ou seja, **a margem atual (2021-Q1) é 2,57% inferior ao Limite de Alerta, significando um espaço fiscal disponível de R\$ 4,5 Bilhões até o Limite de Alerta**, de R\$ 8,8 Bilhões até o Limite Prudencial e de R\$ 13,0 Bilhões até o Limite Máximo.

As Carreiras Típicas de Estado de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas têm um perfil proativo e comprometido com a modernização do Estado, a manutenção da legalidade e a apresentação de soluções que ajudam o Governo a superar os muitos obstáculos e impasses que vêm prejudicando o pleno desenvolvimento da gestão pública paulista. O Projeto de Lei Complementar que segue solucionaria em grande medida os graves problemas enfileirados acima.

⁶ Dados da Área de Política de Despesa de Pessoal (APDP) da Secretaria de Fazenda, conforme Informação nº 0195/16/SF/GS/APDP, de 27 de dezembro de 2016, p. 2.

⁷ Excerto extraído na íntegra do Ofício SF/GS nº 868/2016 do Sr. Secretário da Fazenda que acompanha a Mensagem nº 101/2016 do Sr. Governador do Estado no Projeto de Lei Complementar nº 45/2016, transformado na Lei Complementar nº 1.296/2017, p. 3.

O PLC em tela baseia-se na moderna legislação que reorganiza o plano de carreiras e o sistema retributório das carreiras de nível superior pertencentes aos quadros da ARTESP e da ARSESP, similares às carreiras de Especialista em Políticas Públicas e de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas em grau de complexidade das atribuições e, até 2013-2014, também em escala de vencimentos. Procurou-se elaborar uma minuta enxuta, com redação clara e inequívoca, remetendo à posterior regulamentação em decretos e em resoluções os assuntos cujos detalhes não têm necessidade de estar colocadas no corpo da lei, conservando espaço para adequações promovidas pelo Executivo.

Acreditamos que Vossa Excelência e, como um todo, o alto *staff* do Governo, certamente têm especial apreço pelas áreas de planejamento governamental, gestão de políticas públicas e controle dos gastos públicos. Iluminados por uma visão de Estado que valoriza a gestão eficiente e com elevada capacidade técnica de realização, certamente perceberão a utilidade e a importância destas Carreiras de Estado para modernizar a gestão pública paulista e apoiar de modo eficaz a realização das políticas e dos serviços públicos com vistas a uma sociedade mais livre, igual e fraterna.

Estamos confiantes de que Vossa Excelência considerará tecnicamente competentes e politicamente oportunas as propostas materializadas nesta minuta de Projeto de Lei Complementar.

São Paulo, aos 26 de julho de 2021.

SUBSCREVEM

Nelson Norio Shiosi
Presidente
Associação dos Gestores Públicos
do Estado de São Paulo
AGESP

Leandro Pires Salvador
Presidente
Associação dos Especialistas em Políticas
Públicas do Estado de São Paulo
AEPPSP

Projeto de Lei Complementar nº, de de de 2022

Reorganiza o Plano de Carreira e Sistema Remuneratório para os servidores das carreiras que especifica e dá providências correlatas.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

Artigo 1º - Ficam reorganizados, na forma desta lei complementar, o Plano de Carreira e Sistema Remuneratório para os servidores das carreiras de Analista em Planejamento, Orçamento e Finanças Públicas e de Especialista em Políticas Públicas, instituídas pela Lei Complementar nº 1.034, de 04 de Janeiro de 2008, que passam a se denominar, respectivamente, Analista de Finanças e Controle e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

§ 1º - Os cargos de Analista de Finanças e Controle e de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, de conformidade com a natureza, o grau de complexidade e o nível de responsabilidade das atribuições, são constituídos por cargos de natureza técnico-científica, cujo provimento exige a formação de nível superior.

CAPÍTULO II

Do Plano de Carreiras e do Sistema Remuneratório

Seção I

Disposições Gerais

Artigo 2º - O Plano de Carreira e Sistema Remuneratório para os servidores públicos de que trata esta lei complementar organiza e escalona as carreiras que o integram, tendo em vista a complexidade das atribuições, os

graus diferenciados de formação, a responsabilidade e a experiência profissional requerida, exigíveis para o exercício das respectivas atribuições, compreendendo:

I - a identificação das necessidades de recursos humanos em termos qualitativos e quantitativos de cargos públicos;

II - o estabelecimento de sistema específico de vencimentos, reunindo as carreiras em grupos remuneratórios de acordo com o grau de complexidade das atribuições;

III - a perspectiva de evolução funcional nos cargos públicos permanentes.

Artigo 3º - Para fins de aplicação do Plano de que trata esta lei complementar, consideram-se:

I - referência: símbolo alfanumérico indicativo do nível de vencimento do cargo público;

II - grau: o símbolo alfabético que identifica o valor fixado para uma classe;

III - classe: o conjunto de cargos públicos de mesma natureza e igual denominação;

IV - carreira: o conjunto de classes de mesma natureza de trabalho, escalonadas de acordo com o grau de complexidade das atribuições e o nível de responsabilidade e experiência profissionais requeridos para o desempenho das atividades que lhe são próprias;

V - cargo público: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a servidor público;

VI - cargo público em confiança: conjunto de atribuições e responsabilidades relativas à direção, chefia e assessoramento;

VII - vencimento: retribuição pecuniária, fixada em lei, paga mensalmente ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo público;

VIII - remuneração: o valor correspondente ao vencimento, acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor público faça jus.

Seção II

Do Quadro de Pessoal

Artigo 4º - O Quadro de Pessoal da Secretaria da Fazenda e Planejamento de que trata esta lei complementar é composto pelo Subquadro de Cargos Públicos (SQC-III).

§ 1º - Os integrantes do Subquadro de que trata este artigo ficam sujeitos à jornada completa de trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

§ 2º - O regime de contratação dos servidores de que trata esta lei complementar é o estatutário previsto na Lei 10.261, de 28 de outubro de 1968.

Artigo 5º - Para fins de implantação do Plano de que trata esta lei complementar, ficam instituídas, no Quadro da Secretaria da Fazenda e Planejamento, as carreiras de Analista de Finanças e Controle e de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, ambas de natureza multidisciplinar e típica de Estado.

§ 1º - Ficam criados, na Tabela III do Subquadro de Cargos Públicos (SQC-III) da Secretaria da Fazenda e Planejamento, 800 (oitocentos) cargos de Analista de Finanças e Controle e 500 (quinhentos) cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

§ 2º - As carreiras a que se refere o “caput” deste artigo são constituídas por 6 (seis) classes, identificadas pelos algarismos romanos de I a VI e pelos graus “A” a “D”, escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o desempenho das atividades que lhe são afetas, constantes da Escala de Vencimentos - Cargos Públicos, na conformidade dos Anexos I e II que integram esta lei complementar.

Artigo 6º - Aos integrantes da carreira de Analista de Finanças e Controle incumbe o desempenho das seguintes atribuições:

I - formular o planejamento estratégico estadual, os planos setoriais e regionais de desenvolvimento econômico e social, o plano plurianual, as diretrizes orçamentárias e os orçamentos anuais;

II - gerenciar o processo de planejamento e orçamento estadual;

III - desenvolver, acompanhar e avaliar a programação financeira do Estado, os direitos e haveres, garantias e obrigações de responsabilidade do tesouro estadual e prestar orientação técnico-normativa referente à execução orçamentária e financeira;

IV - supervisionar, coordenar, dirigir e executar trabalhos especializados sobre planejamento estratégico, gestão orçamentária, financeira e patrimonial, análise contábil, auditoria contábil e de programas, despesas de pessoal, política econômica, relações empresariais públicas e política creditícia e financeira;

V - supervisionar, coordenar e executar os trabalhos referentes à programação financeira anual e plurianual do Estado, e acompanhar e avaliar os recursos alcançados pelos gestores públicos;

VI - analisar, pesquisar e realizar perícias dos atos e fatos de administração orçamentária, financeira e patrimonial, visando promover informações gerenciais necessárias à tomada de decisões estratégicas;

VII - prestar assistência aos responsáveis pelos sistemas de planejamento e orçamento, de administração financeira, de contabilidade, de controle interno, de administração de despesa de pessoal do Estado e de modernização da administração, mediante:

a - a execução de atividades de controle interno, correição, ouvidoria e promoção da integridade pública, bem como a promoção da gestão pública ética, responsável e transparente, na Administração Direta e Indireta do Governo do Estado de São Paulo;

b - a execução de auditorias, fiscalizações, diligências e demais ações de controle e de apoio à gestão, nas suas diversas modalidades, relacionadas à aplicação de recursos públicos, bem como à administração desses recursos, examinando a legalidade, legitimidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade, eficiência e efetividade dos atos governamentais, em seus aspectos financeiro, orçamentário, contábil, patrimonial e operacional, podendo, inclusive, apurar atos ou fatos praticados por agentes públicos ou privados na utilização de recursos do Estado de São Paulo;

c - a realização de estudos e trabalhos técnicos que promovam o incremento da transparência pública, a participação da sociedade civil na prevenção da corrupção e o fortalecimento do controle social;

d - a realização de atividades inerentes à garantia da regularidade das sindicâncias e dos processos administrativos disciplinares instaurados no âmbito da Administração Estadual;

e - a realização de estudos e trabalhos técnicos que contribuam para a promoção da ética e para o fortalecimento da integridade das instituições públicas.

Parágrafo único - As atribuições dos Analistas de Finanças e Controle têm natureza de atividade exclusiva de Estado.

Artigo 7º - Aos integrantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental incumbe o desempenho das seguintes atribuições:

I - planejar, implementar e avaliar as políticas públicas;

II - formular e promover a articulação de programas e de parcerias estratégicas;

III - desenvolver, negociar e avaliar os contratos de gestão e outros instrumentos de contratualização;

IV - desenvolver, coordenar e avaliar a área de gestão do Estado.

§ 1º - As competências dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental envolverão, entre outras, as áreas de planejamento e orçamento governamentais, gestão de pessoas, gestão de tecnologia da informação, gestão de recursos logísticos, gestão de recursos materiais, gestão do patrimônio, gestão de processos participativos, bem como a modernização da gestão e a racionalização de processos.

§ 2º - As atribuições dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental têm natureza de atividade exclusiva de Estado.

Seção III

Do Ingresso e do Estágio Probatório

Artigo 8º - O ingresso nas carreiras de que trata esta lei complementar dar-se-á na classe I, no grau A, mediante concurso público realizado em 2 (duas) etapas sucessivas, constituídas de provas e títulos, sendo a primeira eliminatória e classificatória e a segunda, classificatória, de acordo com os critérios estabelecidos na instrução especial que rege o concurso.

§ 1º - São requisitos mínimos para preenchimento dos cargos públicos de que trata o “caput” deste artigo ter graduação em nível superior ou habilitação profissional legal correspondente.

§ 2º - Políticas próprias de recrutamento, seleção e treinamento poderão ser aplicadas de acordo com normas específicas e pré-requisitos de formação a serem exigidos nos concursos de ingresso.

Artigo 9º - Nos 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício nos cargos previstos nesta lei complementar, período que se caracteriza como estágio probatório, o servidor será submetido a avaliação especial de desempenho a cada semestre, verificando-se o preenchimento dos seguintes requisitos mínimos necessários à sua confirmação:

I - adaptação à carreira;

II - compatibilidade da conduta profissional com o exercício do cargo.

§ 1º - Nos 6 (seis) primeiros meses do estágio probatório de que trata o caput deste artigo o servidor deverá participar de curso especial de formação, a ser oferecido pela Administração, com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas presenciais.

§ 2º - Compete às chefias imediata e mediata do servidor em estágio probatório:

1 - propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;

2 - orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;

3 - verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

§ 3º - No decorrer do estágio probatório, os servidores de que trata este artigo serão submetidos a avaliações periódicas, com base em critérios estabelecidos em conjunto pelas Comissões Técnicas de que trata o artigo 19 desta lei complementar, destinadas a aferir seu desempenho, promovidas pelo órgão setorial de recursos humanos da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

§ 4º - A administração promoverá a integração e adaptação dos servidores em estágio probatório à estrutura e ao ambiente de trabalho, podendo utilizar treinamentos, dinâmicas, tutoria e outros métodos pertinentes.

§ 5º - Os critérios e a forma por meio da qual as avaliações especiais de desempenho a que se refere o caput deste artigo serão definidos pelas Comissões de que trata o artigo 19 desta lei complementar e serão publicados em resolução do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

§ 6º - O servidor em estágio probatório a que se refere o caput deste artigo receberá em até 20 (vinte) dias após o final de cada semestre a avaliação especial de desempenho e seu respectivo relatório fundamentado

elaborado por sua chefia imediata, e poderá recorrer em até 20 (vinte) dias após tomar conhecimento por meio de recurso dirigido ao Secretário da Pasta.

§ 7º - Decorridos 30 (trinta) meses do período de estágio probatório, o órgão setorial da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar encaminhará às Comissões Técnicas pertinentes, no prazo de 30 (trinta) dias, relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, propondo, fundamentadamente, a confirmação ou não no cargo.

§ 8º - No caso de ter sido proposta a exoneração do servidor avaliado ao final do período de estágio probatório, a Comissão Técnica responsável abrirá prazo de 10 (dez) dias para o exercício, pelo interessado, do direito de defesa, e decidirá pelo voto da maioria absoluta de seus membros.

Artigo 10 - Durante o período de estágio probatório, os servidores de que trata esta lei complementar somente poderão ser afastados ou licenciados do seu cargo nas hipóteses previstas pela legislação.

Parágrafo único - Para fins de estágio probatório, não se suspenderá o interstício durante o período em que o servidor estiver afastado do cargo do qual é ocupante quando se tratar das hipóteses que a legislação considere como de efetivo exercício.

Artigo 11 - O Analista de Finanças e Controle e o Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental confirmado no cargo fará jus à promoção automática para a Classe II da respectiva carreira.

Seção IV

Dos Vencimentos e das Vantagens Pecuniárias

Artigo 12 - A remuneração dos servidores públicos abrangidos por este Plano de Carreira e Sistema Remuneratório compreende vencimentos, cujos valores são fixados na Escala de Vencimentos - Cargos Públicos, constantes dos Anexo I e II desta lei complementar, bem como as vantagens pecuniárias previstas em lei, inclusive as gratificações, as bonificações e os prêmios que sejam específicos dos órgãos e áreas em que vierem a atuar.

Seção V

Das Funções Gratificadas e dos Cargos de Provimento em Comissão

Artigo 13 - O exercício das funções de confiança e dos cargos de provimento em comissão será retribuído por meio de atribuição de gratificação “pro labore”, calculado pela aplicação do percentual de 40% sobre o valor do vencimento da respectiva função de confiança ou cargo de provimento em comissão.

§ 1º - O valor do “pro labore” de que trata este artigo será computado para fins de cálculo do décimo terceiro salário, das férias e do acréscimo de 1/3 (um terço) sobre o valor das férias.

§ 2º - O servidor público que vier a ser nomeado ou designado para exercer funções de confiança ou cargos de provimento em comissão poderá optar pelos vencimentos do cargo efetivo do qual é titular sem prejuízo das demais vantagens da função de confiança ou do cargo de provimento em comissão para o qual seja nomeado ou designado.

§ 3º - O servidor público não perderá o direito à percepção do “pro labore” quando se afastar em virtude de férias ou outros afastamentos que a legislação considere como de efetivo exercício.

§ 4º - Os integrantes das carreiras definidas nesta lei complementar poderão exercer a substituição de funções gratificadas de comando, durante os afastamentos ou impedimentos legais, observados os requisitos estabelecidos para o preenchimento das mesmas.

§ 5º - Durante o tempo em que exercer a substituição, o servidor público fará jus ao valor da gratificação “pro labore”, calculada nos termos deste artigo, proporcionalmente aos dias substituídos.

Seção VI

Da Evolução Funcional

Artigo 14 - A evolução funcional dos servidores públicos de que trata esta lei complementar far-se-á por meio de progressão e de promoção.

§ 1º - Os processos de progressão e de promoção a que se refere o “caput” deste artigo ocorrerão anualmente e são independentes entre si.

§ 2º - Para fins de progressão e de promoção, não se suspenderá o interstício durante o período em que o servidor estiver afastado do cargo do qual é ocupante quando se tratar das hipóteses que a legislação considere como de efetivo exercício, inclusive quando estiver afastado, licenciado, designado ou cedido.

Artigo 15 - Progressão é a passagem do cargo público permanente de um grau para o imediatamente superior, dentro da respectiva classe, devido à aprovação em processos de avaliação de desempenho.

Artigo 16 - A progressão dar-se-á mediante aprovação em processos de avaliação de desempenho, desde que o servidor tenha cumprido, no mesmo grau, o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício.

§ 1º - Os procedimentos para progressão ocorrerão anualmente no mês de agosto, exceto quando não houver candidatos aptos a concorrer ao processo de progressão.

§ 2º - A avaliação de desempenho deverá ser feita de acordo com critérios de pontuação objetivos e vinculados às atribuições e responsabilidades inerentes ao cargo público.

§ 3º - Na avaliação de desempenho serão considerados os fatores referentes à liderança, gestão de equipes e tomada de decisões quando entre as atribuições o avaliado estiver em cargo ou função de comando.

§ 4º - Os critérios e demais requisitos para fins de progressão, assim como para realização da avaliação de desempenho serão propostos pelas Comissões Técnicas previstas no artigo 19 desta lei complementar e estabelecidos por resolução do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

§ 5º - A avaliação de desempenho será realizada anualmente, independentemente de manifestação do interessado.

§ 6º - Obedecidos o interstício e as demais exigências estabelecidas neste artigo, serão beneficiados com a progressão 40% (quarenta por cento) do contingente integrante de cada uma das classes, em atividade, existente na data da abertura do processo de progressão, os quais serão organizados pelas Comissões Técnicas previstas no artigo 19 desta lei complementar.

§ 7º - Quando o resultado da aplicação do percentual fixado no § 5º deste artigo for fracionário será feita a aproximação para o número inteiro subsequente.

§ 8º - A participação no processo de progressão depende de inscrição do interessado, devendo a administração dar ampla divulgação aos interessados sobre o processo.

Artigo 17 - Promoção é a elevação do cargo público à classe imediatamente superior da respectiva carreira, mantido o grau de enquadramento, devido à aquisição de competências adicionais às exigidas para o ingresso no cargo público permanente do qual é titular.

Artigo 18 - A promoção dar-se-á mediante participação em curso de formação, desde que o servidor tenha cumprido, na mesma classe, o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício.

§ 1º - Os procedimentos para promoção ocorrerão anualmente no mês de setembro, exceto quando não houver candidatos aptos à promoção.

§ 2º - Os critérios e demais requisitos para fins de promoção, assim como para aprovação no curso de formação a que se refere o “caput” deste artigo, serão propostos pelas Comissões Técnicas previstas no artigo 19 desta lei complementar e estabelecidos por resolução do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

§ 3º - A participação no curso de formação depende de inscrição do interessado, devendo a administração dar ampla divulgação ao interessados sobre o processo de inscrição.

Seção VII

Das Comissões Técnicas das Carreiras

Artigo 19 - Ficam criadas, junto ao Gabinete do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar, a Comissão Técnica da Carreira de Analista de Finanças e Controle - COTAN, e a Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental - COTESP.

§ 1º - As competências das Comissões Técnicas a que se refere o “caput” deste artigo serão estabelecidas por decreto.

§ 2º - A composição, os membros e o coordenador das Comissões Técnicas a que se refere o “caput” deste artigo serão decididos por resolução do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

§ 3º - São atribuições das Comissões Técnicas a que se refere o “caput” deste artigo:

1 - propor e acompanhar os processos de avaliação de desempenho previstos no artigo 16 desta lei complementar, bem como da avaliação especial de desempenho estabelecida no artigo 9º;

2 - propor critérios metodológicos, conteúdo programático e bibliografia dos cursos de formação previstos no artigo 18 desta lei complementar.

§ 4º - O regulamento e a forma de funcionamento das comissões que trata este artigo serão definidos por resolução do Secretário da Pasta, devendo as decisões do colegiado ser tomadas por maioria absoluta.

Seção VIII

Da Atuação em Outros Órgãos da Administração

Artigo 20 - Os servidores públicos de que trata esta lei complementar poderão ser designados para exercer suas atribuições em órgãos da Administração Direta e Autárquica do Estado, sem prejuízo da contagem de tempo para todos os efeitos legais, dos vencimentos e das demais vantagens de seu cargo, por resolução do Secretário da Pasta a que se refere o artigo 5º desta lei complementar.

Artigo 21 – Os servidores públicos de que trata esta lei complementar poderão ser cedidos, sem prejuízo da contagem de tempo para todos os efeitos legais, dos vencimentos e das demais vantagens de seu cargo, para exercer suas atribuições em Poderes e Municípios do Estado de São Paulo.

Artigo 22 – O tempo em que os servidores de que trata esta lei complementar confirmados no cargo exercerem função de confiança ou cargo de provimento em comissão, bem como estiverem cedidos ou afastados para exercer suas atribuições em outros órgãos, Poderes e Municípios do Estado de São Paulo, será computado para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO III

Das Disposições Finais

Artigo 23 - Na vacância, os cargos públicos a que se refere o artigo 5º desta lei complementar, relativos às classes I a VI, retornarão à classe I da respectiva carreira.

Artigo 24 - As despesas resultantes da aplicação desta lei complementar correrão à conta de dotações próprias consignadas no orçamento da Secretaria da Fazenda e Planejamento, suplementadas, se necessário.

Artigo 25 - Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de janeiro de 2022, ficando revogadas as disposições em contrário, especialmente:

I - a lei complementar nº 1.034, de 04 de janeiro de 2008;

II - o inciso VI e suas respectivas alíneas do artigo 1º da Lei Complementar nº 1.123, de 1º de julho de 2010;

III - a Lei Complementar nº 1.169, de 09 de janeiro de 2012;

IV - o inciso V e suas respectivas alíneas do artigo 1º da Lei Complementar nº 1.199, de 22 de maio de 2013.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - Os cargos públicos criados pelos incisos I a III do artigo 5º da Lei Complementar nº 1.034, de 04 de janeiro de 2008, ficam enquadrados na seguinte conformidade:

I - Os cargos públicos a que se refere o inciso I da Lei Complementar nº 1.034, de 04 de janeiro de 2008, ficam enquadrados na carreira correlata a que se refere o artigo 7º desta lei complementar.

II - Os cargos públicos a que se referem os incisos II e III da Lei Complementar nº 1.034, de 04 de janeiro de 2008, ficam enquadrados na carreira correlata a que se refere o artigo 6º desta lei complementar.

§ 1º - Os atuais ocupantes dos cargos públicos a que se refere o “caput” deste artigo ficam enquadrados, respectivamente, nos termos desta lei complementar, na seguinte conformidade:

1 - Os ocupantes de cargos no nível 1 da classe I com menos de três anos de efetivo exercício, para o grau A da classe 1.

2 - Os ocupantes de cargos no nível 1 da classe I com mais de três anos de efetivo exercício e menos de seis anos de efetivo exercício, para o grau B da classe 2.

3 - Os ocupantes de cargos no nível 2 da classe I com menos de seis anos de efetivo exercício, para o grau B da classe 2.

4 - Os ocupantes de cargos no nível 2 da classe I com mais de seis anos de efetivo exercício e menos de nove anos de efetivo exercício, para o grau B da classe III.

5 - Os ocupantes de cargos no nível 2 da classe I com mais de nove anos de efetivo exercício e menos de doze anos de efetivo exercício, para o grau B da classe IV.

6 - Os ocupantes de cargos no nível 2 da classe I com mais de doze anos de efetivo exercício, para o grau B da classe V.

7 - Os ocupantes de cargos no nível 1 da classe II com menos de doze anos de efetivo exercício, para o grau C da classe IV.

8 - Os ocupantes de cargos no nível 1 da classe II com mais de doze anos de efetivo exercício, para o grau C da classe V.

§ 2º - Os cargos públicos enquadrados pelo § 1º deste artigo fazem jus aos vencimentos fixados no referido grau e classe, na conformidade da Escala de Vencimentos - Cargos Públicos constante dos Anexos I e II desta lei complementar, acrescidos das vantagens pecuniárias de que trata o artigo 13 desta lei complementar, quando for o caso.

Artigo 2º - No decorrer de até 1 (um) ano da entrada em vigor desta lei complementar serão realizados os processos de progressão e de promoção de que trata a seção VI desta lei complementar.

Artigo 3º - Durante os três primeiros anos de vigência desta lei, os critérios para participação nos processos de progressão e de promoção seguirão o disposto a seguir.

§ 1º - Poderão participar do processo de progressão, independentemente da classe em que tenham sido enquadrados:

1 - Os ocupantes de cargos enquadrados no grau B, desde que possuam cinco anos ou mais de efetivo exercício em 30 de junho do ano do processo.

2 - Os ocupantes de cargos enquadrados no grau C, desde que possuam sete anos ou mais de efetivo exercício em 30 de junho do ano do processo.

§ 2º - Poderão participar do processo de promoção, independentemente do grau em que tenham sido enquadrados:

1 - Os ocupantes de cargos enquadrados na classe II, desde que possuam seis anos ou mais de efetivo exercício em 30 de julho do ano do processo.

2 - Os ocupantes de cargos reenquadrados na classe III, desde que possuam nove anos ou mais de efetivo exercício em 30 de julho do ano do processo.

3 - Os ocupantes de cargos reenquadrados na classe IV, desde que possuam doze anos ou mais de efetivo exercício em 30 de julho do ano do processo.

Artigo 4º - Para efeito de contagem de tempo, deverá ser considerado o tempo de efetivo exercício nos cargos citados no artigo 1º destas disposições transitórias somado com o tempo de efetivo exercício nos cargos enquadrados por esta lei complementar.

Palácio dos Bandeirantes, aos ___ de _____ de 2022.

João Dória

ANEXO I

ESCALA DE VENCIMENTOS - CARGOS PÚBLICOS

A que se refere o § 2º do artigo 5º da Lei Complementar nº
de de de 2022

CLASSES	GRAUS			
	A	B	C	D
Analista de Finanças e Controle I	8.797,50	8.973,45	9.152,51	9.334,67
Analista de Finanças e Controle II	9.677,25	9.870,80	10.067,45	10.268,24
Analista de Finanças e Controle III	10.644,98	10.857,15	11.073,47	11.293,92
Analista de Finanças e Controle IV	11.708,96	11.942,87	12.180,92	12.424,14
Analista de Finanças e Controle V	12.879,54	13.136,22	13.398,08	13.665,11
Analista de Finanças e Controle VI	14.167,08	14.449,64	14.738,40	15.032,34

ESCALA DE VENCIMENTOS - CARGOS PÚBLICOS

A que se refere o § 2º do artigo 5º da Lei Complementar nº
de de de 2022

CLASSES	GRAUS			
	A	B	C	D
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental I	8.797,50	8.973,45	9.152,51	9.334,67
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental II	9.677,25	9.870,80	10.067,45	10.268,24
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental III	10.644,98	10.857,15	11.073,47	11.293,92
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental IV	11.708,96	11.942,87	12.180,92	12.424,14
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental V	12.879,54	13.136,22	13.398,08	13.665,11
Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental VI	14.167,08	14.449,64	14.738,40	15.032,34

~~ // ~~