

**RELATÓRIO
SOBRE EXTINÇÃO DOS
CARGOS VAGOS E
ALTERAÇÃO DAS REGRAS
DE PROGRESSÃO NO
PROJETO DE LEI
Nº 428/2022**

**Comissão de Representantes
Sindicais do QEAG**

3 de agosto de 2022

SINDSEP®

SUMÁRIO

Apresentação.....	3
1. Contradição com a motivação.....	3
2. Princípio do concurso público.....	3
3. Princípio da valorização do servidor público	4
4. Estabilidade para funções de Estado	5
5. Divisão arbitrária dos mesmos profissionais em quadros diversos	11
6. Insuficiência de profissionais acumulada	20
7. Trabalho permanente.....	26
8. Custam mais	22
9. Contorno ao direito à paridade	24
10. Expulsão dos atuais servidores	26
11. Aumento do déficit previdenciário	26
12. Modernização requer corpo fixo e qualificado	26
13. Ausência de necessidade	27
Conclusões sobre a extinção dos cargos vagos	27
Progressão por avaliação de desempenho	28

Apresentação

O presente texto é obra de um grupo de discussões criado no âmbito da plenária do SINDSEP sobre o PL nº 428/2022, ocorrida virtualmente em 28/06/2022. Nele são elencados e desenvolvidos treze argumentos de oposição à proposta de extinção de 561 cargos vagos (art. 75 do PL), assim como contra a alteração nas regras de progressão (art. 74 - § 1º).

1. Contradição com a motivação

No Ofício ATL SEI nº 066018569, que acompanhou o PL nº 428/2022, consta como escopo a “retenção de profissionais bem preparados intelectualmente em seus quadros”, o que possibilita a reestruturação da Administração Pública Municipal, “dotando-a de um corpo de servidores altamente gabaritados e comprometidos com o interesse público”. Ora, a motivação da proposta colide diretamente com o art. 75 proposto (“Ficam extintos 561 (quinhentos e sessenta e um) cargos vagos de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia - QEAG.”), que, justamente por extinguir uma quantidade imensa de cargos vagos, impossibilita a recomposição desse quadro.

Com relação aos objetivos políticos, fala-se em um compromisso com a “consolidação e expansão do processo de desenvolvimento urbano”. De fato, muitas das atribuições constitucionais do município (sobretudo as dos arts. 23, 30 e 182) englobam funções diretamente associadas às profissões do QPEAG, em especial o desenvolvimento urbano, a preservação do meio ambiente e do patrimônio cultural, e essa interface se repete em muitas das metas dos governos (como o licenciamento de moradias populares, implantação de CEUs, casa de cultura, construção de piscinões, terminais de ônibus, hospital veterinário, projeto e fiscalização de melhorias na pavimentação, calçadas e ciclovias, transporte hidroviário, corredores de ônibus e parques). Dessa forma, a proposta de extinguir esses cargos vagos é um contrassenso, um verdadeiro descompromisso com o desenvolvimento urbano.

2. Princípio do concurso público

O Recurso Extraordinário nº 1041210, que deu origem ao Tema nº 1.010 (“Controvérsia relativa aos requisitos constitucionais (art. 37, incs. II e V, da Constituição da República ¹) para a criação de cargos em comissão.”), de repercussão geral, tem em sua ementa:

Criação de cargos em comissão. Requisitos estabelecidos pela Constituição Federal. Estrita observância para que se legitime o regime excepcional de

¹ Prolatado no âmbito do RE nº 1041210, de relatoria do Min. Dias Toffoli, julg. em 27/09/2018.

livre nomeação e exoneração. Repercussão geral reconhecida. Reafirmação da jurisprudência da Corte sobre o tema.

1. A criação de cargos em comissão é exceção à regra de ingresso no serviço público mediante concurso público de provas ou provas e títulos e somente se justifica quando presentes os pressupostos constitucionais para sua instituição.

2. Consoante a jurisprudência da Corte, a criação de cargos em comissão pressupõe: a) que os cargos se destinem ao exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; b) necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) que o número de cargos comissionados criados guarde proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os institui; e d) que as atribuições dos cargos em comissão estejam descritas de forma clara e objetiva na própria lei que os cria.

3. Há repercussão geral da matéria constitucional aventada, ratificando-se a pacífica jurisprudência do Tribunal sobre o tema. Em consequência disso, nega-se provimento ao recurso extraordinário.

4. Fixada a seguinte tese: a) A criação de cargos em comissão somente se justifica para o exercício de funções de direção, chefia e assessoramento, não se prestando ao desempenho de atividades burocráticas, técnicas ou operacionais; b) tal criação deve pressupor a necessária relação de confiança entre a autoridade nomeante e o servidor nomeado; c) o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar; e d) as atribuições dos cargos em comissão devem estar descritas, de forma clara e objetiva, na própria lei que os instituir.

A Tese nº 1.010, assim, contém alguns corolários do princípio do concurso público insculpido no art. 37 - II e V da Constituição, e que apontam para a impossibilidade de os cargos da carreira do QPEAG serem substituídos por cargos em comissão, sob pena de inconstitucionalidade.

3. Princípio da valorização do servidor público

Nossa Lei Orgânica do Município também contém como princípio a valorização dos servidores públicos (artigo que, outrossim, é citado no ofício com a motivação do PL nº 428/22):

LOM

Art. 81 - A administração pública direta e indireta obedecerá aos princípios e diretrizes da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência,

razoabilidade, unidade, indivisibilidade e indisponibilidade do interesse público, descentralização, democratização, participação popular, transparência e valorização dos servidores públicos.

A extinção de cargos vagos de uma carreira a qual muitas das funções são típicas de Estado, num contexto de latente insuficiência (como se demonstrará a seguir) pretende tão somente a substituição dos cargos permanentes por comissionados, terceirizados e outros tipos de vínculo mais precários e inadequados às funções típicas de estado, como o celetista. Essa decisão não só afronta o princípio de nossa Lei Orgânica e o princípio do concurso público (nos termos do Tema nº 1.010 do STF), como enseja inúmeros questionamentos dos órgãos de Justiça ² e de controle, como os que se elenca a seguir:

- Controladoria Geral do Município
 - Ordem de Serviço n. 088/2017/CGM-AUDI
 - Nota Técnica 009/2018/SMJ/CGM-AUDI
 - Nota Técnica n. 013/2019/GCM-AUDI
- Ministério Público do Estado de São Paulo
 - Inquérito Civil nº 581/2020
 - Inquérito Civil nº 1137/2020 nos autos nº 14.0695.0000498/2020
- Tribunal de Contas do Município de São Paulo
 - Análise do Edital de Concorrência n.º 12/19/SIURB

4. Estabilidade para funções de Estado

Entendendo o poder de polícia como próprio do Estado, e nos valendo da doutrina do eminente administrativista Diogo de Figueiredo Moreira Neto, que teorizou esse poder como compondo um ciclo, com quatro fases (ordem de polícia, o consentimento de polícia, a fiscalização de polícia e a sanção de polícia) ³, podemos afirmar com clareza que muitas das funções tipicamente exercidas pelos profissionais do QPEAG são funções típicas de Estado. Senão, vejamos.

A ordem de polícia, não obstante definida como a função legislativa pelo doutrinador, no âmbito do município se origina, muitas vezes, do planejamento municipal do Poder Executivo. Assim o são o Plano Diretor Estratégico - PDE, a Lei de Parcelamento, Uso e Ocupação do Solo - LPUOS, o Código de Obras - COE, e outras leis e planos elencadas no art. 319 do

² Como todos os processos pela remuneração das horas de sobre-jornada para Defesa Civil, e todos os processos relativos à nomeação de concursados - citados em outros tópicos.

³ “O exercício da função de polícia se desenvolve em quatro fases – o denominado ciclo de polícia – correspondendo a seus quatro modos de atuação: a ordem de polícia, o consentimento de polícia, a fiscalização de polícia e a sanção de polícia” (MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial**, 16ª ed. rev. e atual., pp. 533. Rio de Janeiro: Forense, 2014).

próprio PDE (que as subordina), a respeito das leis e planos que compõem o Sistema Municipal de Planejamento. Ainda que a função de planejamento urbano seja multidisciplinar, a englobar inúmeras outras carreiras, é inegável a proeminência das disciplinas do QPEAG na gênese de suas propostas.

Por sua vez, o consentimento de polícia - que corresponde, grosso modo, ao licenciamento urbanístico/ambiental e seus atos correlatos (sobretudo relacionados às bases de informações) -, também exige a formação e habilitação técnica dos profissionais desta carreira. A emissão de licenças (ou sua denegação, quando desconformes à legislação - o que igualmente impacta positivamente na tutela urbanístico-ambiental) depende de decisão fundamentada em parecer técnico de profissionais do QPEAG.

Por fim, a etapa de fiscalização, da qual decorre eventual sanção de polícia, é exercida por essa carreira nas fiscalizações urbanísticas, ambientais, de defesa civil, vigilância sanitária, dentre outras áreas. Ainda quando o poder político opta por terceirizar a prestação de serviços públicos e os serviços de projeto e construção das instalações físicas onde estes são prestados, assim como dos projetos e construções típicos da função urbanística (praças, parques, piscinões etc), mesmo assim a fiscalização dos contratos relativos às obras são fiscalizados pelos profissionais do QPEAG.

Vale lembrar que o constitucionalista brasileiro mais citado pelo STF, José Afonso da Silva, enquadra a atividade urbanística (incluindo toda intervenção do Poder Público com o objetivo de ordenar os espaços habitáveis - portanto englobando não só o licenciamento, como o planejamento e a fiscalização) como função pública. Também nesse sentido, um dos maiores administrativistas brasileiros, Celso Antônio Bandeira de Mello, reconhece a associação entre função pública e cargo público:

A Constituição, nos arts. 39 a 41, ao tratar dos “Servidores Públicos”, empenhou-se em traçar, nos numerosos parágrafos e incisos que os compõem, os caracteres básicos de um regime específico, distinto do trabalhista e tratado com amplitude. *Certamente não o fez para permitir, ao depois, que tal regime fosse desprezado e adotado o regime laboral comum* (ainda que sujeito a certas refrações). (...) o regime normal dos servidores públicos teria mesmo de ser o estatutário, pois este (ao contrário do regime trabalhista) é o concebido para atender a peculiaridades de um vínculo no qual não estão em causa tão somente os interesses empregatícios, mas onde avultam interesses públicos básicos, visto que os servidores públicos são os próprios instrumentos da atuação do Estado.

Tal regime, atributivo de proteções peculiares aos providos em cargo público, almeja, *para benefício de uma ação impessoal do Estado* - o que é uma garantia para todos os administrados -, ensejar aos servidores condições propícias a um desempenho técnico isento, imparcial e obediente tão só a

diretrizes político-administrativas inspiradas no interesse público, embargando, destarte, o perigo de que, por falta de segurança, os agentes administrativos possam ser manejados pelos transitórios governantes em proveito de objetivos pessoais, sectários ou político-partidários - que é, notoriamente, a inclinação habitual dos que ocupam a direção superior do país. A *estabilidade*, para os concursados, após três anos de exercício, a *reintegração* (quando a demissão haja sido ilegal), a *disponibilidade remunerada* (no caso de extinção do cargo) e a *peculiar aposentadoria* que se lhes defere consistem em benefícios outorgados aos titulares de cargos, mas não para regalo destes e sim para propiciar, em favor do interesse público e dos administrados, uma atuação impessoal do Poder Público.

É dizer: *tais proteções representam, na esfera administrativa, função correspondente à das imunidades parlamentares na órbita legislativa e dos predicamentos da Magistratura, no âmbito jurisdicional. (grifos do original)*

(MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 34ª ed. rev. e atual. - pp. 269-271. São Paulo: Malheiros, 2019)

De fato, funções típicas de Estado condizem com a estabilidade dos cargos públicos. E o critério para este enquadramento é o nível de comprometimento das decisões. Ainda segundo o mesmo autor:

Que atividades seriam estas, passíveis de comportar regime trabalhista, se a lei assim decidir? Só poderiam ser aqueles que - mesmo desempenhados sem as garantias específicas do regime de cargo - não comprometeriam os objetivos (já referidos) em vista dos quais se impõe o regime de cargo como sendo o normal, o prevalente. Seriam, portanto, os correspondentes à prestação de *serviços materiais subalternos (...)* *(grifos do original)*

(idem, ibidem - p. 273)

Mesmo Diogo de Figueiredo Moreira Neto, um dos juristas que admite como delegáveis algumas funções de polícia, ressalva que desde que “não afetem o núcleo decisório de execução coercitiva reservado ao Estado, este sim, indelegável”⁴.

Essa indelegabilidade das funções do Estado à iniciativa privada vem sendo reconhecida também no âmbito jurisdicional. Neste sentido:

⁴ MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *op. cit.*

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 58 E SEUS PARÁGRAFOS DA LEI FEDERAL Nº 9.649, DE 27.05.1998, QUE TRATAM DOS SERVIÇOS DE FISCALIZAÇÃO DE PROFISSÕES REGULAMENTADAS.

1. Estando prejudicada a Ação, quanto ao § 3º do art. 58 da Lei nº 9.649, de 27.05.1998, como já decidiu o Plenário, quando apreciou o pedido de medida cautelar, a Ação Direta é julgada procedente, quanto ao mais, declarando-se a inconstitucionalidade do “caput” e dos parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 8º do mesmo art. 58.

2. Isso porque a interpretação conjugada dos artigos 5º, XIII, 22, XVI, 21, XXIV, 70, parágrafo único, 149 e 175 da Constituição Federal, leva à conclusão, no sentido da indelegabilidade, a uma entidade privada, de atividade típica de Estado, que abrange até poder de polícia, de tributar e de punir, no que concerne ao exercício de atividades profissionais regulamentadas, como ocorre com os dispositivos impugnados.

3. Decisão unânime. (*grifos nossos*)

(BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 1.717/DF**. Rel. Min. Sydney Sanches, julg.: 07/11/2002)

Apenas recentemente, no âmbito do Recurso Extraordinário nº 633782 / MG ⁵, que analisava a situação de Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte – BHTRANS poder ser delegatária do poder de polícia de trânsito, o STF admitiu a constitucionalidade do exercício do poder de polícia por pessoa jurídica de direito privado da Administração Indireta (empresas públicas ou sociedades de economia mista), observadas inúmeras condicionantes (delegação por lei; prestação de serviços públicos como objeto exclusivo e em regime não concorrencial, para o qual o exercício do poder de polícia constitua meio necessário à realização; pessoal admitido por concurso público, sujeito aos princípios administrativos, vedada a sua despedida imotivada e protegidos administrativa e judicialmente de interferências indevidas). Ainda assim, há que se ressaltar as gritantes distinções entre o policiamento do trânsito, objeto deste RE, e as funções de planejamento, licenciamento e fiscalização realizadas pelo QPEAG.

Em primeiro lugar, porque estas funções não se enquadram como serviço público, em sentido estrito, isto é, como “atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade em geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de Direito Público” ⁶. O planejamento, ainda que possa se valer de

⁵ Julgado pelo plenário do STF entre 16 a 23/10/2020, rel. do Min. Luiz Fux.

⁶ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Op. cit.*

consultorias privadas dentro de uma dimensão tecnicista, é atividade de exercício permanente que depende não só da experiência administrativa como da construção e consolidação dos dados objetivos que devem pautar as políticas públicas, sob pena de inocuidade. Tãmanha é a relação entre os quadros do funcionalismo municipal e a implantação das políticas preceituadas no PDE, que esta - que é a segunda lei mais importante do município após a sua Lei Orgânica - reconhece expressamente em seu art. 321 (ainda sobre o Sistema Municipal de Planejamento) a necessidade não só da formação como da manutenção desses quadros:

PDE

Art. 321. O Executivo promoverá a adequação da sua estrutura administrativa, quando necessário, para a incorporação dos objetivos, diretrizes e ações previstos nesta lei, mediante a reformulação das competências de seus órgãos da administração direta.

Parágrafo único. Cabe ao Executivo garantir os recursos e procedimentos necessários para a formação e manutenção dos quadros necessários no funcionalismo público para a implementação desta lei.

O licenciamento, a fiscalização e a sanção sequer fazem sentido como serviços privados. São atividades que se exercem na tutela do interesse público, *i.e.*, não visam fornecer uma prestação material aos particulares interessados (qual seja, a obtenção de licença pelos seus requerentes), mas sim exercer a coação necessária para que as obras ocorram em consonância com o planejamento municipal (que visa, no âmbito do interesse local, a ordenação do território, o desenvolvimento urbano com seu binômio desenvolvimento das funções sociais da cidade e garantia do bem-estar dos seus habitantes - no qual se destacam a preservação cultural e ambiental) e dentro de parâmetros edilícios mínimos como a segurança, a salubridade, a acessibilidade etc. Como já se disse, o licenciamento cumpre seu papel público seja quando reconhece o direito ou a oportunidade e conveniência de expedir ao particular licença ou autorização à atividade conforme, seja quando devidamente denega os pedidos que, ao contrário, estão desconformes com as normas jurídicas aplicáveis para a tutela dos bens jurídicos mencionados retro.

Nesse sentido, não só essas funções de licenciamento, fiscalização e sanção urbanístico-ambientais não existem como serviço privado porque o maior beneficiário dessa vigilância preventiva ou repressiva, aquiescente ou denegante é o público, em si - o que lhes desconfiguram como prestações materiais aos particulares que requerem licença, por conseguinte lhes desconfigurando como serviços públicos em sentido estrito -, mas também por sua incompatibilidade como elemento de empresa, em específico com o aspecto econômico do lucro como finalidade. E isso porque o interesse no lucro tenderia a preterir os procedimentos de alta complexidade (e que tem o maior potencial de lesão ao interesse público), e a privilegiar os mais vazios de conteúdo (burocracia desnecessária). A fiscalização de contratos de obras empreendidas pelo próprio Estado, por sua vez, é o mínimo controle

necessário de atividade que já terceirizou - não sendo esse controle passível, racionalmente, de delegação ou terceirização.

Por fim, ainda que no RE 633782 / MG o STF tenha fixado tese de repercussão geral (Tema nº 532) admitindo, como se disse, a delegação do poder de polícia quando necessário à execução de serviço público e sob diversas ressalvas, ele o fez analisando o caso paradigma de empresa pública de policiamento de trânsito. Ainda que o policiamento do trânsito tenha em comum com o planejamento, o licenciamento, a fiscalização e a sanção (no âmbito urbanístico, ambiental, de defesa civil, da vigilância sanitária etc) ser uma ação restritiva do Estado em relação a direitos individuais (poder de polícia), a complexidade e duração dos procedimentos do primeiro com relação aos últimos são ordens de grandeza diferentes, tal como os interesses envolvidos.

Assim, a aferição de velocidade acima da permitida ou a ocupação indevida de uma vaga de estacionamento podem corresponder, por verificação de uma tabela, a uma multa de determinado valor - a que se permite à empresa pública a aplicação, como um serviço de fácil controle pela própria pugnabilidade dos particulares sancionados. A simplicidade destes procedimentos aproxima o policiamento do trânsito a um serviço público, cujo controle pode se dar pelo particular sancionado. Bastante diferente é o caso de uma licença indevidamente emitida, para a qual a parte lesada (a coletividade) dificilmente exercerá controle suficiente para a mínima tutela da ordem pública urbanística, ambiental, cultural, e dos demais interesses públicos envolvidos na problemática da cidade. Esses assuntos demandam a atuação do Estado como tutor do interesse público, e por isso é vedada a atuação de entidade privada (cf. ADI nº 1.717/DF supracitada), e apenas admitida a atuação de entidade da Administração Pública (ainda que de direito privado) com uma série de condicionantes à sua constituição e ao seu pessoal (cf. RE nº 633782 / MG, também supracitado), dentre as quais o concurso, a impossibilidade de desligamento imotivado, a observância dos princípios administrativos e a previsão de procedimentos de proteção à eventuais interferências indevidas.

Ora, essas proteções ao emprego público que recentemente se admite para o exercício delegado do poder de polícia (função de Estado), acessório à prestação de um serviço público, pela mesma necessidade de autonomia e estabilidade, já existem - e pela mesma causa - nos cargos públicos - solução preceituada pela nossa Constituição para os agentes públicos no exercício das funções próprias do Estado. Por todo o exposto, ainda que problemático não o fosse o enquadramento das funções de Estado exercidas pelo QPEAG nos entendimentos firmados no âmbito do RE 633782 / MG de delegabilidade e possibilidade de exercício por empregado público com especiais garantias, é de todo irrazoável que essas funções não sejam exercidas por servidores deste quadro - a recomendar a sua recomposição funcional através de concursos e não (como ora se propõe) a extinção de seus cargos vagos - pela necessária estabilidade que as funções de Estado exercidas prescindem.

5. Divisão arbitrária dos mesmos profissionais em quadros diversos

Antes da última reestruturação, havia três planos de carreiras diferentes (Quadro de Engenharia e Arquitetura - QEA ⁷, Quadro dos Profissionais do Desenvolvimento Urbano - QPDU ⁸ e Quadro de Pessoal de Nível Superior - QPNS ⁹), decorrentes da conjunção entre a possibilidade de opção dada pelas leis que instituíram os dois últimos planos, e a progressiva piora nos planos de carreira (extinção do Adicional por Regime de Dedicção Exclusiva, baixos valores etc). Assim, as disciplinas de agronomia, arquitetura, engenharia e geologia da carreira de EDU representavam cerca de 84% dos planos de carreira, enquanto as carreiras equivalentes no QPDU representavam 15%, havendo residualmente cerca de 1% dos planos nas antigas carreiras do QEA.

Muitos dos optantes de final de carreira, por sua vez, recebiam Vantagens de Ordem Pessoal - VOPs, que eram valores resultantes da incorporação do Adicional por Regime de Dedicção Profissional Exclusiva ¹⁰, de indenizações obtidas por ações judiciais, e pelas complementações necessárias decorrentes do direito constitucional à irredutibilidade dos vencimentos ¹¹, cada parcela dessas com uma forma de cálculo e de reajustes específica, criando uma imensa complexidade na gestão das folhas de pagamento.

A reestruturação de 2016 (que criou o QPEAG ¹²), por ter apresentado um aumento real para a quase totalidade da carreira (absorvendo as diferenças pessoais dos VOPs), gerou poucas situações de complemento remuneratório - subsídio complementar -, o que teve como consequência uma grande adesão ao novo plano de carreira. De fato, segundo dados da Transparência, hoje, 99% dos ativos são do QPEAG. O alto índice de adesão ao atual plano de carreira, associado à grande redução na quantidade de parcelas complementares (subsídios complementares), terminou por atingir o objetivo de simplificação das folhas de pagamento.

Ainda reconhecendo a vantagem administrativa em manter em um plano de carreira único os agrônomos, arquitetos, engenheiros e geólogos municipais, foi prevista recentemente a

⁷ Lei nº 10.430/88, com profissionais oriundos das sucessivas transformações das carreiras do Quadro Geral do Pessoal - QGP estruturado pela Lei nº 8.989/79 (“Estatuto do Servidor”), e pelas promovidas pelas Leis nº 9.170/80 e 10.183/86 (que integrou nessa mesma carreira os cargos do Quadro Técnico Especial - QTE, criado pela Lei nº 8.658/77 para a então Secretaria de Vias Públicas, e “destinado a compor um grupo de alta qualificação técnica, habilitado ao exercício de atividades de assessoramento especial, coordenação e gerência de projetos de grande vulto”, cujo provimento previa análise de currículo e regime de dedicação profissional exclusiva).

⁸ Lei nº 11.512/94 que, ao contrário das anteriores - que transformaram os cargos -, previu opção (art. 40), gerando 2 planos de carreira de Engenharia e Arquitetura no município. A Lei nº 12.568/98 previu nova opção (art. 3º).

⁹ Lei nº 14.591/07, que, novamente, possibilitou a opção (art. 29), gerando 3 planos de carreira diferentes de Engenharia e Arquitetura no município.

¹⁰ Extinto pela Lei nº 11.512/94 - art. 39.

¹¹ Constituição federal - art. 37 - XV.

¹² Lei nº 14.414/16.

possibilidade de migração dos EDUs da Autarquia Hospitalar Municipal - AHM e do Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM pela Lei nº 17.433/2020 ¹³.

O histórico apresentado acima serve para demonstrar que, nas últimas décadas, a decisão administrativa de criar novos planos de carreira com possibilidade de opção e condições pouco atrativas criaram uma altíssima complexidade de situações nas folhas de pagamento, consistente na concomitância de diversos planos de carreira para profissionais com a mesma formação, com diversas situações remuneratórias particulares, por sua vez compostas por várias parcelas com regras diferentes de cálculo para cada uma - o que veio a ser remediado com sucesso com a criação do QPEAG, que prevê pagamento em parcela única (subsídio), e valores que absorveram os VOPs sem praticamente criar subsídios complementares, causando grande adesão de servidores ao seu plano de carreira.

Revela-se, assim, de todo irrazoável ¹⁴ a proposta de diminuição desse quadro com a extinção de 561 cargos vagos (art. 75 do PL nº 428/22), frente às necessidades municipais não só perenes como crescentes e sucateadas pela vacância de mais de 500 cargos nos últimos 8 anos (como demonstramos em outros tópicos). Sobretudo, essa extinção se revela irrazoável frente ao estudo em andamento de criação de uma autarquia de licenciamento, a **SP Licencia** ¹⁵, que prevê a criação de um **novo quadro com os mesmos profissionais do QPEAG** (o Quadro de Pessoal da Agência Municipal de Licenciamento - QP-SP Licencia), criando **centenas de novos cargos de confiança e empregos públicos**, conforme o anexo a seguir:

¹³ Art. 107. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo de Especialista em Desenvolvimento Urbano da Autarquia Hospitalar Municipal – AHM e do Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM, nas disciplinas Engenharia, Arquitetura e Agronomia, integrantes do Quadro de Pessoal de Nível Superior, nos termos da Lei nº 14.591, de 13 de novembro de 2007, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da publicação desta Lei, poderão optar pela nova carreira de Profissional de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia e por receberem sua remuneração de acordo com os valores constantes do Anexo III da Lei nº 16.414, de 1º de abril de 2016, devidamente atualizados nos termos do art. 8º do mesmo diploma legal.

¹⁴ No sentido mais próprio do princípio administrativo da razoabilidade: a vedação ao *venire contra factum proprium* - agir contra as próprias razões.

¹⁵ Objeto do PA SEI nº 6011.2022/0001410-8 - e já objeto de questionamentos do Ministério Público no PA SEI nº 6068.2022/0006491-2.

ANEXO I - Quadro de Pessoal da Agência Municipal de Licenciamento - QP-SP Licencia

TABELA A - Subquadro de Empregos Públicos Permanentes - SQEP-P

Denominação	Qtde	Remuneração Inicial
Agentes Vistores de Licenciamento	200	R\$ 3.000,00
Analista de Licenciamento	100	R\$ 8.500,00
Arquiteto Especialista em Licenciamento	30	R\$ 15.000,00
Engenheiro Especialista em Licenciamento	30	R\$ 15.000,00

TABELA B - Subquadro de Empregos Públicos em Confiança - SQEP-C

Denominação	Qtde	Símbolo	Requisitos	Remuneração
Diretor- Presidente	1	PRE	Exigências do Art. 7º desta Lei	R\$ 27.000,00
Diretor	2	DIR	Exigências do Art. 7º desta Lei	R\$ 25.000,00
Superintendente	7	SPI	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 20.000,00
Chefe de Gabinete	1	CHG	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 20.000,00
Ouvidor	1	OUV	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 15.000,00
Gerente	23	EPC-4	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 15.000,00
Assessor de Diretoria III	5	EPC-3	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 15.000,00
Assessor de Diretoria II	5	EPC-2	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível superior	R\$ 10.000,00
Assessor de Diretoria I	5	EPC-1	Livre provimento em comissão pelo Prefeito, exigida formação completa em nível médio	R\$ 5.000,00
Total	50			

TABELA C - Subquadro das Funções de Confiança - SQFGA

Denominação	Qtde	Símbolo	Requisitos	Remuneração
Função de Confiança IV	1	FGA-4	Por designação do Diretor Presidente a Procurador dos quadros da PGM devidamente colocado à disposição da Agência Municipal de Licenciamento - SP Licencia	R\$ 4.000,00
Função de Confiança III	5	FGA-3	Por designação do Diretor Presidente a servidor público municipal de carreira portador de diploma de nível superior.	R\$ 3.000,00
Função de Confiança II	10	FGA-2	Por designação do Diretor Presidente a servidor público municipal de carreira portador de diploma de nível superior.	R\$ 2.000,00
Função de Confiança I	12	FGA-1	Por designação do Diretor Presidente a servidor público municipal de carreira portador de diploma de nível superior.	R\$ 1.000,00

Em primeiro lugar, a proposta do SP Licencia parece ignorar que o direito ao piso salarial dos profissionais do QPEAG, dado pela Lei federal nº 4.950-A/66, se aplica integralmente aos

empregados públicos (ao contrário dos servidores estatutários, para quem o direito vem sendo negado pela jurisprudência), o que significa que não poderia haver remuneração, em 2022, abaixo de R\$ 10.302,00 para profissionais celetistas cujo provimento exija essas habilitações. Assim, os cargos de Agentes Vistores de Licenciamento e Analista de Licenciamento, ao demandar mesmo que parcialmente Arquitetos e Engenheiros pela exigência legal de habilitação profissional, criaria (1) a judicialização por parte dos profissionais com estas formações (que possuem direito ao piso); e (2) a necessidade de remuneração de profissionais com formações diversas no mesmo cargo, com valor igual ou superior ao piso dos Arquitetos e Engenheiros; ou (3) o desrespeito às habilitações profissionais na análise de projetos e fiscalização de obras e (4) consequente judicialização por parte dos respectivos conselhos. Qualquer das situações acima se revela absolutamente inadequada aos princípios da legalidade, isonomia e eficiência que regem a Administração Pública. Em verdade, o que se planeja é recriar o problema da multiplicidade de planos de carreira para os mesmos profissionais (recriando-se inclusive as diversas parcelas remuneratórias decorrentes de judicialização).

Em segundo lugar, como demonstrado em outro tópico, o exercício do poder de polícia (licenciamento e fiscalização) exige autonomia técnica e estabilidade próprios do cargo público - o que torna não recomendável que suas funções sejam exercidas por comissionados e empregados públicos - mas sim por profissionais dos cargos do QPEAG, do que decorre a necessidade de novos concursos e o preenchimento de seus cargos vagos.

Em terceiro lugar, trata-se de evidente desrespeito com os atuais profissionais do QPEAG, cuja experiência administrativa e conhecimento técnico são subitamente desprezados, numa espécie de “reinvenção” altamente temerária do licenciamento na cidade de São Paulo, promovida inteiramente por novo quadro em início de carreira - e que seguramente levará ao colapso destes trabalhos e consequentemente a lesão a todo o âmbito de bens jurídicos tutelados pelos profissionais deste quadro (ao ordenamento territorial, ao desenvolvimento urbano, ao desenvolvimento das funções sociais da cidade, à garantia do bem-estar dos habitantes, à preservação cultural e ambiental, à segurança, à salubridade, à acessibilidade etc).

Em quarto lugar, é um contrassenso que o município busque criar cargos celetistas, que possuem direito a piso vinculado ao salário mínimo (atrelado, por sua vez, no mínimo à inflação), ao mesmo tempo em que diz reiteradamente não conseguir sequer recompor as perdas inflacionárias dos seus servidores nas mesmas funções (reajustes de 0,01% dados pela Lei nº 13.303/02).

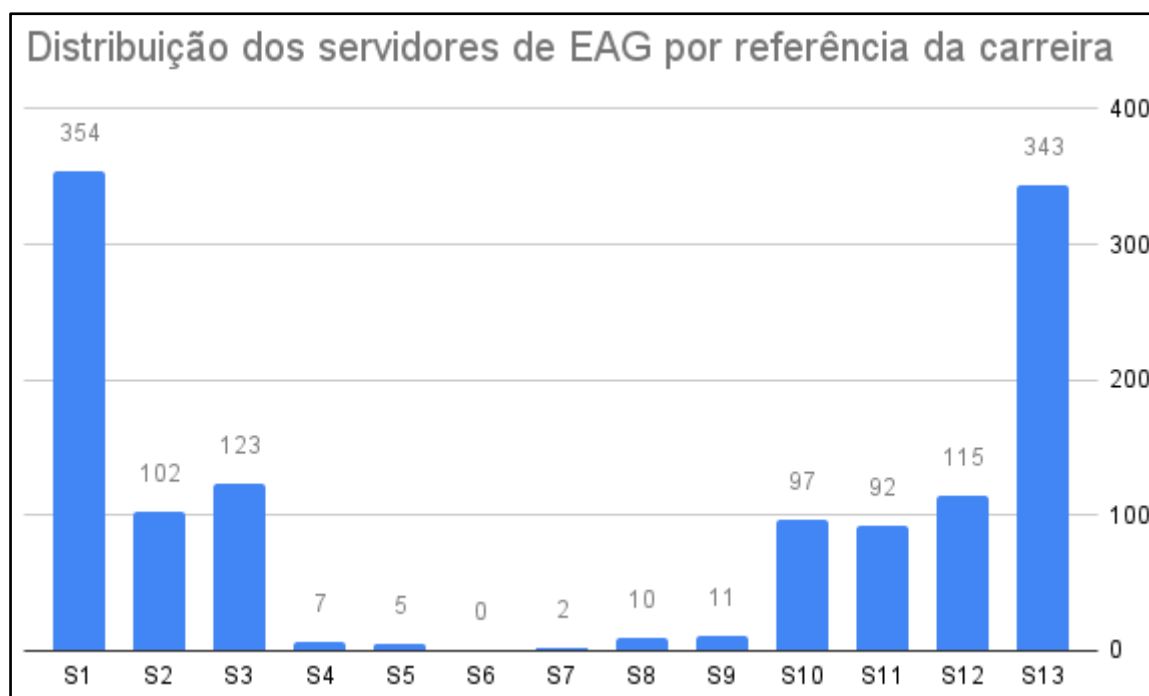
Em quinto lugar, a criação de um novo quadro de profissionais com as mesmas funções do QPEAG é contraditória também com os últimos esforços depreendidos pela Administração municipal relativos à reorganização da Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento - SMUL (Decreto nº 60.061/21) e à reorganização dos cargos comissionados (Lei nº 17.708/21). A própria incorporação da Secretaria Municipal de Licenciamento - SEL por SMUL é

totalmente contraditória com a ideia de criar novo órgão administrativo específico para o licenciamento municipal.

Por fim, a criação de quadro com Arquitetos e Engenheiros em órgão especializado impede o seu aproveitamento em diferentes órgãos, conforme as formações individuais de cada profissional o possam recomendar. Trata-se de um quadro “engessado”, que pretende reviver a experiência do Quadro Técnico Especial - QTE, criado pela Lei nº 8.658/77 e extinto poucos anos depois pela Lei nº 10.183/86 por este mesmo motivo.

6. Insuficiência de profissionais acumulada

Em janeiro de 2014, a Secretaria de Gestão apresentou aos sindicatos dados sobre a carreira de Especialista em Desenvolvimento Urbano - EDUs (regida pela Lei nº 14.591/07), no âmbito da reestruturação de sua carreira (que se deu com a aprovação da Lei nº 16.414/16). Um desses dados era a distribuição dos EDUs na ativa em cada referência (S1 a S13), conforme a seguir:



Pela tabela verifica-se que havia um quase vazio no meio da carreira (referências S4 a S9), que concentrava 35 servidores, o equivalente a 3% do total, distribuídos em 6 das 13 referências (quase metade da carreira). Esse vazio reflete um grande período pretérito a 2014 sem reposição de profissionais. Verifica-se também que havia uma grande quantidade de servidores no final da carreira (referência S13 da carreira anterior, ou 27% de todo o pessoal da ativa), muitos dos quais próximos ou já em condições de aposentadoria.

Esse vazio no meio da carreira e possibilidade de aposentadoria no seu final apresentava um problema à gestão relativo à transferência de conhecimento administrativo acumulado nos

servidores com mais tempo de casa, e à própria continuidade dos trabalhos prestados. Em resposta a isso, a gestão municipal, na última reestruturação, criou 4 novas referências na carreira (QEAG14 a QEAG17) e uma regra nominal de migração (Lei nº 16.414/16 - art. 28), pela qual os servidores que se encontravam no final da carreira anterior (S13) migrariam para a nova carreira na referência QEAG13 (ou excepcionalmente na QEAG14), e teriam um grande incentivo a permanecer em atividade até atingirem a última referência dessa nova carreira (QEAG17). Isso porque as porcentagens de evolução (progressão e promoção) dessas últimas referências (entre 8, 10 e 12%) são muito maiores que as das iniciais (entre 4 e 5%). Com isso, era esperado que a parte do final da carreira em condições de se aposentar permanesse na ativa por mais 4,5 ou 6 anos (a partir de maio de 2016, isso significaria o adiamento das aposentadorias em massa para o final de 2020 e meio de 2022), dando tempo à gestão para nomear novos profissionais e mitigar os problemas apontados de transferência de conhecimento e continuidade dos serviços.

Desde a reestruturação, entretanto, só foi feito 1 concurso prevendo apenas 118 vagas ¹⁶. Os próximos 19 servidores nomeados, contudo, foram do concurso anterior ¹⁷, com o trânsito em julgado de decisão nos Autos 0120937-70.2006.8.26.0053 – 11ª VFP (DOC 13/03/2020 - p. 49). Os 118 aprovados no último concurso, em si, só começaram a ser chamados a partir de 07/2021, após duas decisões judiciais ¹⁸, que reconheceram argumentos apresentados pelos aprovados no concurso - e que coincidem com os que ora aqui apresentamos.

Tudo considerado, as nomeações pós reestruturação (19 em 2020 e 118 em 2021) repuseram apenas fração dos cargos vagos dos agrônomos, arquitetos, engenheiros e geólogos no mesmo período, frustrando a estratégia do próprio governo de manter uma continuidade nos trabalhos prestados por esses profissionais. De fato, segundo extensa análise de dados da Transparência municipal sobre todos os servidores em planos de carreira anteriores (Quadro de Engenharia e Arquitetura - QEA, Quadro dos Profissionais do Desenvolvimento Urbano - QPDU e Quadro de Pessoal de Nível Superior - QPNS) passíveis de migração direta ou indireta para o QPEAG, em 2014, havia 1.406 servidores ativos. Desses 1.406, em 07/2021 (após os primeiros grupos alcançarem a última referência da nova carreira - QEAG-17 -, e logo antes das nomeações do último concurso), sobraram apenas 957 servidores, tendo sido nomeados 11. Ou seja, foram 449 vacâncias de cargo para meros 11 cargos ocupados (por ação judicial). Com dados atualizados até maio de 2022 temos que, dos 1.406 servidores ativos em 2014, sobraram nada mais que 900, o que significa dizer que foram 506 vacâncias para um total de 121 ocupações no período (nem todos os nomeados permaneceram no cargo). Em suma: segundo a Transparência, das 506 vacâncias desde 2014, apenas 121 (meros 24%) foram preenchidas.

¹⁶ Edital nº 00/2018, com abertura de inscrições em 09/10/2018 e homologação em 27/08/2019.

¹⁷ de 02/07/2004.

¹⁸ No âmbito de liminar nos Autos nº 1033732-58.2021.8.26.0053 - 10ª VFP TJSP e de mandado de segurança nos Autos nº 1055159-14.2021.8.26.0053 - 14ª Vara de Fazenda Pública- TJSP.

Ainda que sempre seja possível aproveitar novas tecnologias mediante planejamento administrativo e modernização legislativa, as necessidades da Administração pelos trabalhos de agronomia, arquitetura, engenharia e geologia, indiscutivelmente não poderiam ser reduzidas a ponto de tornar dispensáveis os 561 cargos vagos que o Executivo propõe extinguir. De fato, o que se vê, em qualquer departamento municipal que dependa tipicamente desses profissionais, é uma notória insuficiência acumulada nos últimos anos, fruto do aumento das demandas e da galopante diminuição de recursos humanos nesse quadro.

A própria Prefeitura, na figura de seus secretários, reconhece essa insuficiência de recursos humanos, o que se traduz nas solicitações veementes de seus departamentos por estes profissionais, com amplo fundamento fático (temos notícia de pedidos nesse sentido de SMSUB, SMUL, SEHAB, SIURB, SMC, SMADS e PGM). A mero título de exemplo, segue manifestação do secretário municipal das subprefeituras em 8 de maio de 2020, no documento “Solicitação de Nomeação de Aprovados em Concurso (028792143)”, do SEI nº 6012.2020/0011182-2, em que após extenso levantamento e histórico, aduz:

A escassez de profissionais técnicos qualificados, nesta Secretaria e nas 32 Subprefeituras, tem promovido a morosidade na análise e conclusão dos procedimentos administrativos de competência destas Unidades. Tais profissionais são essenciais ao desenvolvimento das diversas regiões da cidade, como da solução dos problemas demandados pela população. Atualmente encontramos muitas dificuldades na prestação de serviços técnicos de Serviços de zeladoria e Obras por falta desses profissionais. A convocação dos técnicos de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia, traria a estes órgãos melhores condições de trabalho para atendimento das diversas demandas decorrentes dessas áreas específicas. (...) Isto posto, solicitamos com brevidade a nomeação dos aprovados com o intuito de suprir as deficiências técnicas administrativas que permeiam o serviço público.

Também é significativa a solicitação semelhante por parte de departamento de SEHAB em 13/03/2020, no documento “Informação (027054706)”, do SEI nº 6014.2019/0003761-3:

Considerando que Lei Municipal específica nos confere a necessidade de adotar medidas que sanem as deficiências apontadas, esta Secretaria de Habitação através do processo SEI nº 6067.2018/0016415-9, solicitou o aproveitamento do concurso promovido pela SMUL, SVMA, SIURB e SMG no processo SEI nº 6013.2018/0001088-2 para provimento de cargos vagos de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia, uma vez que o certame já se encontra homologado.

Desta forma, é urgente a nomeação dos 39 Arquitetos Urbanistas e 11 Engenheiros Civis para esta Secretaria de Habitação, tendo em vista as

necessidades apontadas acima em um contexto de crescentes demandas habitacionais no município de São Paulo.

Por outro enfoque, olhando-se as unidades, também é possível identificar unidades com nenhum ou apenas um profissional do QPEAG. As Subunidades de Fiscalização Técnica, que existiram nas administrações regionais/subprefeituras desde praticamente sua criação (Decreto nº 7.586/68), e previstas quando da instituição das subprefeituras pela Lei nº 13.399/02 ¹⁹ (como Divisões de Fiscalização Especializada), foram tacitamente extintas com a edição da Lei nº 13.682/03. Contudo, a fiscalização técnica continua demandando os serviços dos profissionais do QPEAG, não obstante o fato de que muitas Unidades Técnicas de Fiscalização simplesmente não possuem profissionais deste quadro - deficiência indevidamente suprida por desvio de função dos técnicos de outras unidades.

A Defesa Civil do município, também, não possui profissionais de agronomia, arquitetura, engenharia e geologia dedicados a esta função, tendo supridas as demandas desses trabalhos por um regime de sobreaviso cumulado com o regime normal de 40 horas semanais, sem qualquer remuneração ou compensação. Essa situação vem sendo reconhecida como ilícita judicialmente ²⁰, e a precariedade da situação em que os serviços de Defesa Civil são prestados pelo município de São Paulo, que só pode ser suprida com um corpo de profissionais dedicados, em um devido regime de plantão ou sobreaviso, é outro exemplo de demanda acumulada que vem sendo maquiada com soluções criativas.

O licenciamento, por sua vez, acumula pedidos e decisões judiciais decorrentes do descumprimento dos prazos de análise e decisão, o que prejudica não só o interesse público (sobretudo a atribuição constitucional do município de desenvolvimento urbano), mas também o direito à razoável duração do processo, direito incluído no rol dos direitos fundamentais do art. 5º da Constituição (“LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.”).

Por fim, nota-se uma grande insuficiência de profissionais no planejamento urbano das subprefeituras. A Lei nº 13.399/02 ²¹ previa uma Supervisão de Planos de Desenvolvimento Sustentável, que se tornou a Supervisão Técnica de Planejamento Urbano com a edição da Lei

¹⁹ Item 2.2.2.2.1 da Portaria Intersecretarial SMSP; SGM; SGP nº 06/02.

²⁰ A exemplo das decisões nos Autos dos processos: AC 1046700-57.2020.8.26.0053, APL 1058634-80.2018.8.26.0053 SP 1058634-80.2018.8.26.0053, e AC 1022064-61.2019.8.26.0053 SP 1022064-61.2019.8.26.0053, que condenaram a Prefeitura ao pagamento das horas de sobreaviso como hora extra-jornada, resumidamente, porque ainda que não esteja regulamentada esta remuneração na legislação municipal, é um direito previsto na Constituição (art. 7º - XVI), e por serem vedados no ordenamento jurídico brasileiro o comportamento contraditório da administração pública, o enriquecimento ilícito, e se beneficiar da própria torpeza.

²¹ E pela Portaria Intersecretarial SMSP/SGM/SGP nº 06/02.

nº 13.682/03. Essa supervisão não possui organização interna, se resumindo à figura do seu supervisor - cujo cargo era de livre provimento dentre portadores de diploma de nível superior, e em geral não contava com arquiteto e urbanista -, embora tendo atribuições de elaborar os planos de ação locais e regionais, monitorar o PDE e os próprios Planos Regionais e definir alterações cabíveis ²².

Em 2012, quando se iniciou o processo de revisão dos marcos urbanísticos da cidade (PDE, LPUOS e COE), a Administração municipal tentou suprir essa ausência de estrutura e profissionais com convocações de técnicos locais (do licenciamento, cadastro etc) para contribuições, e posteriormente com um Programa de Residência em Urbanismo junto à Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo - FAU-USP, no qual foram chamados arquitetos e urbanistas recém-formados para elaborar os Planos Regionais. Em que pese a qualidade da formação e o desempenho destes profissionais, o planejamento urbano é uma função, por definição, contínua e dinâmica ²³, que necessita de um monitoramento permanente e de reavaliações/ajustes frequentes - o que torna indesejável a ausência de um corpo fixo de profissionais nestas instâncias de planejamento locais (tanto mais quando se considera a necessidade de reter os conhecimentos advindos da prática do planejamento). Nesse sentido, nos valem das palavras de José Afonso:

O aspecto administrativo-institucional do plano diretor é fundamental para a atuação urbanística do Município. O plano deve prever os meios institucionais necessários à sua implementação, execução, continuidade e revisão. O processo de planejamento há de ser contínuo; por isso, o plano, como seu instrumento fundamental, há de estar sempre aperfeiçoando-se. Ele “é uma arma de ação que se desenvolve e aperfeiçoa paralelamente ao próprio desenvolvimento do organismo vivo chamado cidade. O plano não é, por isso mesmo, um documento rígido. Ele se compõe de um órgão elaborador, de um documento-base (plano diretor propriamente dito), o qual se apresenta sob a forma gráfica (plantas e relatórios) e sob a forma jurídica (leis e regulamentos)”. O plano há que prever as mudanças institucionais, organizatórias e jurídicas necessárias ao seu funcionamento. Deve prever a institucionalização do órgão de planejamento local, o preparo de funcionários locais para sua elaboração, revisão, implementação e execução, pois tais atividades não podem ser realizadas por técnicos de fora do Município planejado; (...) (grifos do original)

(SILVA. José Afonso da. **Direito urbanístico brasileiro**. 8ª ed. atual. - pp. 142-143. São Paulo: Malheiros, 2018. a citação é de Jorge Wilhelm.
São Paulo, Metrópole 65: Subsídio para seu Plano Diretor)

²² Item 2.2.2.3 da Portaria referida na nota anterior, que atribui a estas supervisões o que já estava previsto no PDE de 2002 (Lei nº 13.430/02 - art. 273).

²³ Em consonância com o princípio urbanístico da coesão dinâmica, que afasta a possibilidade de qualquer norma urbanística ser boa “em si”, estaticamente considerada, mas conforme sua relação com a realidade presente e que se quer transformar.

O atual PDE reforçou o papel das instâncias locais de planejamento, tendo previsto a criação de Núcleos Regionais de Planejamento - NRPs nas subprefeituras ²⁴. Os Planos Regionais, contudo, foram elaborados sem um corpo técnico fixo adequado, tendo se oficializado com a edição do Decreto nº 57.537/16, que previu que os NRPs deveriam ser instituídos por portaria de SMSUB (art. 8º), e deveriam também monitorar e contribuir para a concretização dos Planos Regionais e dos Planos de Ação (art. 7º). A portaria criando os NRPs foi editada apenas em julho de 2017 ²⁵, com centenas de agentes públicos nas mais variadas funções designados para executar as atribuições acima, sem que houvesse, de fato, dotado de organização e corpo técnico fixo as subprefeituras.

Ainda que o planejamento urbano seja uma atividade multidisciplinar, sua coordenação é de competência e habilidade de arquitetos e urbanistas ²⁶, e requer um esforço constante de monitoramento e aperfeiçoamento que só pode ser desempenhado por corpo técnico fixo (cujas funções são típicas do QPEAG); essas considerações, face à situação que se apresentou, revelam uma latente insuficiência de profissionais do QPEAG também nestas unidades de planejamento local.

7. Trabalho permanente

Os municípios possuem competências constitucionais expressas para:

- **ordenamento territorial**, com planejamento e controle do parcelamento, uso e ocupação do solo (art. 30 - VIII)
- **desenvolvimento urbano**, com o desenvolvimento das funções sociais da cidade e a garantia do bem-estar dos seus habitantes (art. 182)
- **saneamento básico** (arts. 23 - IX e 200 - IV)

²⁴ PDE - Art. 324. As Subprefeituras participarão ativamente do processo permanente de planejamento, supervisionando a execução das disposições do Plano Diretor Estratégico e de seu respectivo Plano Regional, no tocante aos seus princípios e objetivos, bem como no que se refere à execução e fiscalização do planejamento urbanístico veiculado pelas leis orçamentárias e pelo Programa de Metas. § 1º O Executivo deverá criar núcleos regionais de planejamento, como instâncias vinculadas a cada Subprefeitura, atuando como um colegiado intersetorial e interdisciplinar, responsáveis pela integração e articulação das políticas setoriais bem como pelo acompanhamento das ações voltadas à concretização dos princípios, diretrizes e ações do Plano Diretor, dos Planos Regionais e dos Planos de Desenvolvimento de Bairro.

²⁵ Portaria SMPR nº 31/17, revogada pela Portaria SMSUB nº 23/19.

²⁶ Portaria CAU/BR nº 21/13, com as alterações da Portaria CAU/BR nº 210/2021 - Art. 2º – No âmbito dos campos de atuação relacionados nos incisos deste artigo, em conformidade com o que dispõe o art. 3º da Lei nº 12.378, de 2010, ficam especificadas como da competência e habilidade do arquiteto e urbanista, adquiridas na formação do profissional, as seguintes áreas de atuação: (...) V – DO PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL: a) coordenação de equipe multidisciplinar de planejamento concernente a plano ou traçado de cidade, plano diretor, plano de requalificação urbana, plano de habitação de interesse social e plano de regularização fundiária.

- **organização do transporte coletivo** (art. 30 - V)
- **segurança do trânsito** (arts. 23 - XII e 144 - § 10 - II)
- **habitação** (art. 23 - IX)
- **preservação cultural urbano-edilícia** (arts. 23 - III e IV, 30 - IX, 215 - § 3º - I, e 216 - IV e V)
- **preservação ambiental** (arts. 23 - VI, VII, 200 - VIII e 255)
- **salubridade** (arts. 23 - II, 30 - VII, 196, 197 e 200 - II e VIII)

Além disso, há competências constitucionais relativas ao interesse local (art. 30 - I e II), que não só delimitam o escopo de muitas das competências anteriores como também abarcam a segurança (incluindo a defesa civil), a acessibilidade etc.

Ora, todas essas competências constitucionais, e indiretamente outras (como a Educação, a Saúde, a Assistência Social, e a Cultura - que se instalam sobre edifícios - ou os eventos culturais ou de comércio local de rua - que precisam de infra-estrutura urbana adequada para ocorrerem) se valem das habilitações profissionais do QPEAG, motivo pelo qual estes profissionais estão presentes em quase todos os órgãos da Administração municipal de São Paulo, em maior ou menor número. Há uma ligação umbilical entre o âmbito local de atuação dos municípios e as atribuições das profissões deste quadro, de forma que a demanda destes entes pelo trabalho destes profissionais é intensa e permanente.

Esse caráter intenso e permanente é outro motivo pelo qual os agrônomos, arquitetos, engenheiros e geólogos municipais devem compor um quadro próprio, permanente e estável, como o QPEAG, ao invés de dispersos entre diferentes quadros e vínculos específicos e engessados de determinados órgãos. O conceito de carreira pública (em sentido contrário aos vínculos mais precários como os empregatícios e os comissionamentos) é especialmente importante em áreas com trabalhos permanentes, como ferramenta de preservação do conhecimento administrativo.

Nesse sentido, a Nota Técnica n.º 013/2019/CGM-AUDI²⁷, da Controladoria de Auditoria Geral da Controladoria Geral do Município, terminou por concluir (pp. 21 e 22):

²⁷ **Assunto:** Análise da regularidade das contratações emergenciais das empresas Cobrape Companhia Brasileira de Projetos e Empreendimentos (Cobrape), Diagonal Empreendimentos e Gestão de Negócios (Diagonal), IEME Brasil Engenharia Consultiva (IEME) bem como Núcleo Engenharia Consultiva (Núcleo), efetuadas pela Secretaria Municipal de Habitação (SEHAB).

71. Quanto à verificação de irregularidades nas contratações da Cobrape e Diagonal relativas à terceirização de atividade-fim da SEHAB, observou-se que há uma possível terceirização de 23 atribuições da Secretaria, bem como uma possível delegação indevida de atividades estratégica e de fiscalização da Unidade. Irregularidades que podem ser sanadas com a formação de um corpo técnico efetivo da Secretaria, pois a demanda dos serviços técnicos objeto desta auditoria são evidentemente necessários de forma contínua para realização das atividades da SEHAB em atendimento ao público.

Recomendação: Realizar concurso público para contratação de servidores efetivos com a finalidade de formar uma equipe técnica sólida e especializada capaz de realizar as atividades e atender as demandas da SEHAB.

Recomendação: Efetuar um levantamento para examinar as atividades de profissionais lotados na SEHAB que não sejam servidores dessa Secretaria.

Não faz sentido que o núcleo das ações estatais (atribuições constitucionais do município, distribuídas entre seus vários órgãos) seja desempenhado por corpo profissional temporário ou em vínculos precários, nem disperso em inúmeros quadros.

8. Custam mais

Conforme levantamento constante na Nota Técnica n.º 013/2019/CGM-AUDI ²⁸, da Controladoria de Auditoria Geral da Controladoria Geral do Município, os custos da contratação de profissionais com formação/atribuições idênticas às dos profissionais do QPEAG através de contratos com terceirizadas é **substancialmente mais caro** que os custos dos mesmos profissionais no quadro de servidores efetivos do QPEAG:

53. Quanto à revisão da relação dos respectivos recursos humanos contratados para realizar um comparativo de custos despendidos com a contratação de profissionais das empresas e de custos calculados se os serviços técnicos fossem executados por servidores de carreira da SEHAB, esta equipe de auditoria elaborou um levantamento de custos destacado na Tabela 05 abaixo.

²⁸ **Assunto:** Análise da regularidade das contratações emergenciais das empresas Cobrape Companhia Brasileira de Projetos e Empreendimentos (Cobrape), Diagonal Empreendimentos e Gestão de Negócios (Diagonal), IEME Brasil Engenharia Consultiva (IEME) bem como Núcleo Engenharia Consultiva (Núcleo), efetuadas pela Secretaria Municipal de Habitação (SEHAB).

A	B	C	D	E	F	G	H
Descrição da Categoria Profissional	Qt. Profissionais	Preço Total (Proposta Comercial Cobrape anexo do Contrato nº 009/2018)	Salário mensal por profissional contratado	Descrição do Cargo na SEHAB	Remuneração mensal por servidor	Diferença Total mensal por Categoria/Cargo	Diferença Total Projeção 5 anos
COORDENADOR GERAL	1	R\$ 280.677,60	R\$ 46.779,60	COORDENADOR V	R\$ 4.937,49	R\$ 41.842,11	R\$ 2.510.526,60
CONSULTOR	3	R\$ 805.140,00	R\$ 44.730,00	ASSESSOR ESPECIAL I (*)	R\$ 4.557,58	R\$ 120.517,26	R\$ 7.231.035,60
ASSESSOR DA COORDENAÇÃO GERAL	3	R\$ 680.430,24	R\$ 37.801,68	ASSESSOR TÉCNICO II	R\$ 3.397,79	R\$ 103.211,68	R\$ 6.192.700,84
ANALISTA DE SISTEMA SÊNIOR	1	R\$ 184.796,64	R\$ 30.799,44	ANALISTA	R\$ 7.212,23	R\$ 23.587,21	R\$ 1.415.232,60
SUPERVISOR DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	2	R\$ 391.446,72	R\$ 32.620,56	DIRETOR DE DIVISÃO TÉCNICA	R\$ 4.506,89	R\$ 56.227,35	R\$ 3.373.640,82
ANALISTA DE PROCESSO PLENO	10	R\$ 1.226.736,00	R\$ 20.445,60	ANALISTA ASSISTENCIA DESENVOLVIMENTO SOCIAL NIVEL III	R\$ 11.366,65	R\$ 90.789,50	R\$ 5.447.370,00
SUPERVISOR DE TRABALHO SOCIAL	8	R\$ 1.565.786,88	R\$ 32.620,56	ANALISTA ASSISTENCIA DESENVOLVIMENTO SOCIAL NIVEL IV	R\$ 14.299,07	R\$ 146.571,96	R\$ 8.794.317,60
ESPECIALISTA DE TRABALHO SOCIAL PLENO	15	R\$ 1.380.078,00	R\$ 15.334,20	ANALISTA ASSISTENCIA DESENVOLVIMENTO SOCIAL NIVEL III	R\$ 11.366,65	R\$ 59.513,25	R\$ 3.570.795,00
ESPECIALISTA DE TRABALHO SOCIAL JUNIOR	23	R\$ 1.737.930,60	R\$ 12.593,70	DESENVOLVIMENTO SOCIAL NIVEL I e II (**)	R\$ 7.206,77	R\$ 123.899,45	R\$ 7.433.967,16
ADVOGADO SENIOR	1	R\$ 184.796,64	R\$ 30.799,44	PROCURADOR DO MUNICIPIO II	R\$ 35.207,02	R\$ 4.407,58	R\$ 264.454,80
ARQUITETO OU ENGENHEIRO SENIOR	1	R\$ 184.796,64	R\$ 30.799,44	PROFISSIONAL ENG. ARQ, AGRONOMIA, GEOLOGIA NIVEL IV	R\$ 17.714,45	R\$ 13.084,99	R\$ 785.099,40
ARQUITETO OU ENGENHEIRO PLENO	2	R\$ 245.347,20	R\$ 20.445,60	PROFISSIONAL ENG. ARQ, AGRONOMIA, GEOLOGIA NIVEL III	R\$ 14.399,61	R\$ 12.091,97	R\$ 725.518,46
ARQUITETO OU ENGENHEIRO JUNIOR	6	R\$ 604.497,60	R\$ 16.791,60	PROFISSIONAL ENG. ARQ, AGRONOMIA, GEOLOGIA NIVEL II	R\$ 10.035,10	R\$ 40.539,00	R\$ 2.432.340,00
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	7	R\$ 376.719,84	R\$ 8.969,52	ASSISTENTE DE GESTAO DE POLITICAS PUBLICAS NIVEL II	R\$ 5.342,34	R\$ 25.390,25	R\$ 1.523.414,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	R\$ 240.549,12	R\$ 5.011,44	ASSISTENTE DE GESTAO DE POLITICAS PUBLICAS NIVEL I	R\$ 3.485,68	R\$ 12.206,06	R\$ 732.363,60
AUXILIAR DE CAMPO (NIVEL MÉDIO)	4	R\$ 274.296,96	R\$ 11.429,04	PROFISSIONAL ENG. ARQ, AGRONOMIA, GEOLOGIA NIVEL I (***)	R\$ 8.198,61	R\$ 12.921,72	R\$ 775.303,12
		R\$ 10.364.026,68	R\$ 397.971,42		R\$ 163.233,92	R\$ 877.986,18	R\$ 52.679.170,90

(*) Remuneração mensal do Assessor Especial I corresponde ao DAS-14 da Tabela de Vencimentos dos Comissionados elaborada de acordo com a Lei Municipal 11.511 de 1994
(**) Para equivalência da categoria profissional de Especialista de Trabalho Social Junior foi calculada média aritmética dos cargos Analista Assistência Desenvolvimento Social níveis I e II
(***) Não há cargo técnico de nível médio na SEHAB, portanto considerou-se o cargo de Profissional Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia Nível I. Apesar de cargo de nível superior, esse é o cargo técnico mais baixo existente na Secretaria

Tabela 05: Comparativo de custos profissionais contratados e servidores SEHAB

54. Esse levantamento relaciona as categorias profissionais contratadas, conforme Proposta Comercial da Cobrape anexo do Contrato 009/2018 (Documento 012117552, SEI 6014.2018/0002321-1), e os cargos equivalentes existentes na SEHAB, com base na descrição das funções exercidas estabelecidas na Lei Municipal nº 17.068 de 2019, bem como no Organograma elaborado pela Divisão de Gestão de Pessoas da SEHAB.

55. Na coluna D calculou-se o salário mensal por profissional da equipe contratada e na coluna F os valores da remuneração mensal por servidor foram extraídos do Portal da Transparência da Prefeitura do Município de São Paulo

(<http://transparencia.prefeitura.sp.gov.br/funcionalismo/Paginas/BuscaServidores.aspx>), calculando-se uma média da remuneração bruta (Remuneração do Mês) de julho de 2019 dos servidores atualmente ativos na Secretaria por cargo.

56. Assim, a coluna Diferença Total por Categoria/Cargo demonstrada no levantamento retrata o custo a maior que a SEHAB paga ao contratar uma equipe através de empresas de serviços técnicos ao invés de utilizar equipe própria da Secretaria.

57. Adicionalmente, o levantamento apresenta uma projeção de cinco anos, que é a duração do contrato inicial com as empresas Cobrape e Diagonal. Exibe-se, assim, uma diferença total de mais de R\$ 52 milhões. Ainda que seja considerada uma margem de erro nas premissas dos cálculos realizados, uma vez que se utilizou média de valores e remunerações atuais de servidores com diferentes tempos de serviço, aponta-se claramente uma economia ao usar uma equipe de servidores da SEHAB para executar as atividades em questão.

Verifica-se uma discrepância considerável entre os custos dos terceirizados na categoria junior (R\$ 16.791,60) e o subsídio inicial da carreira de QPEAG (atualmente, R\$ 7.035,00, e pela proposta do PL nº 428/22, R\$ 10.980,00), que permanece, menos acentuadamente, na categoria senior (R\$ 30.799,44 dessa categoria contra os R\$ 19.541,48 da última referência da carreira atual e que, pela proposta do PL nº 428/22, se tornarão R\$ 20.544,59).

Resumidamente, o suprimento da necessidade acumulada de profissionais do QPEAG por terceirizados tem custado entre 50 e 60% a mais para os cofres públicos do que a contratação de efetivos, não justificando a adoção dessa solução, sobretudo quando, como já demonstrado, a demanda pelos trabalhos de agronomia, arquitetura, engenharia e geologia no município requer autonomia técnica e estabilidade, e é permanente, devido à coincidência de várias atribuições dessas carreiras com as do próprio ente municipal.

9. Contorno ao direito à paridade

O direito à paridade entre os proventos de aposentadoria e as pensões de seus dependentes e a remuneração dos servidores em atividade, extinto pela Emenda Constitucional nº 41/03, era dado pela previsão de que os primeiros “serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.” (EC nº 41/03 - art. 7º).

O Tema nº 439, de repercussão geral, foi julgado pelo STF em 2013 no âmbito do RE nº 606.199 / PR, especificou que:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. EXTENSÃO, A SERVIDORES APOSENTADOS, DE VANTAGENS CONCEDIDAS A SERVIDORES ATIVOS. REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRA. ARTIGO 40, § 8º, DA CONSTITUIÇÃO (REDAÇÃO ANTERIOR À EC 41/03). INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO. PECULIARIDADES DA REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA DECORRENTE DA LEI 13.666/02 DO ESTADO DO PARANÁ. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PARCIALMENTE PROVIDO.

1. Segundo a jurisprudência firmada em ambas as Turmas do STF, não há direito adquirido a regime jurídico. Assim, desde que mantida a irredutibilidade, não tem o servidor inativo, embora aposentado na última classe da carreira anterior, o direito de perceber proventos correspondentes

aos da última classe da nova carreira, reestruturada por lei superveniente. Precedentes.

2. Todavia, relativamente à reestruturação da carreira disciplinada pela Lei 13.666/02, do Estado do Paraná, assegura-se aos servidores inativos, com base no artigo 40, § 8º, da Constituição Federal (redação anterior à da EC 41/03), o direito de ter seus proventos ajustados, em condições semelhantes aos servidores da ativa, com base nos requisitos objetivos decorrentes do tempo de serviço e da titulação, aferíveis até a data da inativação.

Assim, os inativos não possuem direito adquirido a regime jurídico (o que significa, dentre outras coisas, que os aposentados na última classe de uma carreira não tem direito ao enquadramento na última classe da reestruturação dessa carreira), desde que garantida (1) a irredutibilidade remuneratória e, (2) para os servidores com direito à paridade, o respeito ao direito de ter seus proventos ajustados conforme os servidores da ativa - com base em requisitos objetivos decorrentes do tempo de serviço e da titulação aferíveis na data da inativação.

Considerando que, como já se disse, 99% dos agrônomos, arquitetos, engenheiros e geólogos ativos estão no QPEAG, que a maioria dos inativos quando da edição da lei da carreira (Lei nº 16.414/16) possuíam paridade e se integraram nas referências QEAG 13²⁹ ou QEAG 14³⁰, e que a maioria dos ativos que também possuem direito à paridade se aposentaram na referência QEAG 17 (porque prosseguiram na ativa até atingir a última classe da carreira estendida), a criação de novos quadros tem também o efeito pernicioso de fraudar o direito à paridade. Isso porque, se divididos os quadros, o atual plano de carreira estatutário fatalmente será abandonado em prol dos novos que vierem a ser criados (já sem direito à paridade).

Ao contrário da extensão de carreira promovida pela Lei nº 16.414/16, motivada pela intenção declarada de manter por mais tempo na ativa o grande número de profissionais em condições de aposentadoria - visando dar tempo à recomposição dos quadros, o que, aliás, por inércia da Administração, não ocorreu -, a diminuição dos cargos vagos do QPEAG visando a criação de novos quadros para os mesmos profissionais (ver proposta da SP Licencia) não apresenta absolutamente nenhum caractere de interesse público. Ao contrário, além de engessar o pessoal e precarizar o regime de trabalho (a um maior custo, diga-se de passagem), a extinção dos cargos vagos, ao impedir a gritantemente necessária recomposição (e, presumivelmente, congelar a atual carreira estatutária em privilégio dos novos quadros que se pretende criar), terá como efeito contornar o direito à paridade dos inativos que o possuem.

²⁹ Art. 28 - III - "c".

³⁰ Art. 28 - § 1º.

10. Expulsão dos atuais servidores

Pela mesma argumentação do tópico anterior, a diminuição dos cargos do QPEAG concomitantemente à irrazoável criação de novos quadros para os mesmos profissionais, ao presumivelmente preparar terreno para o congelamento do primeiro em privilégio da atualização somente dos últimos, também terminará por expulsar os atuais servidores da ativa, quando a inflação - inatacada pela política de “reajustes” de 0,01% conforme fórmula da nefasta Lei nº 13.303/02 - reduzir o poder de compra dos subsídios a níveis insuportáveis.

11. Aumento do déficit previdenciário

A necessidade de recomposição de servidores deve visar não só minimizar os efeitos da progressiva passagem dos servidores ativos do QPEAG à inatividade no atendimento das demandas da Prefeitura, mas também, incidentalmente, à manutenção de uma relação saudável entre os contribuintes na ativa do Regime Próprio de Previdência Social - RPPS e os fora da ativa que dele fruem (aposentados e pensionistas).

A proposta de criação de novos quadros sob o regime celetista, que contribuirão com o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, por óbvio, tende a aumentar a ficção contábil do déficit previdenciário municipal, e com isso induzir à situação em que se permite a instituição de **contribuição extraordinária** referida na ELOM nº 41/2021 - art. 34, com base nos §§ 1º-B e 1º-C do art. 149 da Constituição (criados, por sua vez, pela EC nº 103/19).

Entendemos que **também compete à Administração municipal zelar pelas condições de sustentabilidade previdenciária**, e não só tomar decisões que a quebram e depois **mandar a conta para os trabalhadores e aposentados**.

12. Modernização requer corpo fixo e qualificado

A modernização precisa ser feita, e ela necessita do conhecimento acumulado dos recursos humanos atuais e da incorporação desse conhecimento na construção dos recursos tecnológicos de armazenamento e processamento de dados. Contudo, essa construção não se dá do dia para a noite, ela é feita em etapas ³¹ e, considerando a complexidade e extensão da realidade fática e jurídica de São Paulo, requer conhecimentos avançados de tecnologias bastante atuais - o que também realça a importância da contratação de novos profissionais.

³¹ Ver, nesse sentido: NOARDO, Francesca *et alii*. Unveiling the actual progress of Digital Building Permit: Getting awareness through a critical state of the art review. **Building and Environment** nº 2013. 2022. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360132322001007>

Deve-se ter em mente que, mesmo após projetos de modernização - que, repise-se, só são possíveis com um longo processo de planejamento, consolidação de bases de dados, implantação e testes - haverá a necessidade constante de gestão, manutenção, ampliação e aprimoramento dos ferramentais tecnológicos adotados - e dessa necessidade, por sua vez, decorre a necessidade de manutenção destes novos profissionais nos quadros fixos municipais, assim como sua atualização constante.

Destarte, ainda que a modernização possa significar uma otimização de algumas funções dos recursos humanos do QPEAG, ela própria impescinde da manutenção, ampliação e constante atualização desse quadro para se viabilizar, pois depende permanentemente de conhecimentos tecnológicos atuais em um futuro cada vez mais em mudança.

Também a própria coordenação dos esforços de criação de sistemas e as relações entre os inúmeros sistemas implantados dependem de pessoal técnico, assim como a elaboração de manuais, treinamentos e esforços em geral de inclusão digital, voltados a tornar as novas tecnologias acessíveis à toda a população.

13. Ausência de necessidade

Faz parte do rol de poderes do chefe do executivo a extinção de cargos vagos³². O atual Prefeito, ao enviar um PL com um artigo com o conteúdo do 75, na prática o faz buscando o cumplicinato da Câmara de Vereadores - a quem rogamos apoio. A despeito de todos os argumentos que apresentamos, a extinção dos cargos é desnecessária também porque só fecha portas para futuras mudanças políticas, perenizando uma vontade da atual gestão política sem trazer objetivamente nada de positivo (até porque cargo vago sequer consome recursos).

Conclusões sobre a extinção dos cargos vagos

Conforme se demonstrou, é claro o interesse público na manutenção das vagas dessa carreira, seja pela insuficiência de motivação para a sua extinção (tanto pelas contradições da motivação apresentada quanto pela desnecessidade da própria medida), seja pelo conjunto de motivos detalhados acima (necessidade de autonomia técnica e de estabilidade, inconveniência da fragmentação em diversos quadros, insuficiência acumulada de profissionais - incompensável por qualquer modernização que se pretenda, o caráter permanente das demandas, o maior custo dos terceirizados, a proteção ao direito à paridade, a necessidade de manutenção dos atuais quadros e de manter uma proporção sustentável entre servidores ativos e inativos).

³² Pela aplicação do princípio da simetria ao disposto na Constituição, com as alterações da EC nº 32/01: Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: (...) VI - dispor, mediante decreto, sobre: (...) b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos;

Defendemos não só a manutenção destes cargos como os seus preenchimentos por concurso com urgência, dado o contexto de concentração das aposentadorias - que ocorrem como resultado de uma insuficiência acumulada de recursos humanos pela inércia municipal nesta e em gestões passadas.

Progressão por avaliação de desempenho

A proposta do governo, no art. 74 - § 1º, desconsidera que, durante a reestruturação das carreiras remuneradas por vencimentos para a atual carreira remunerada por subsídio, a progressão por tempo visou representar o vetor de crescimento na carreira dos antigos quinquênios e sextaparte (direitos que foram retirados dos servidores sob o argumento dessa transformação). Assim, a progressão por tempo fez parte da própria motivação para a adoção da remuneração por subsídio em uma estrutura mais simples, conforme se deduz dos documentos a seguir.

Apresentação do governo à Mesa Central do SINP em 22/11/2013:

<u>REGRAS DE MIGRAÇÃO</u>
1. Nominal. Por exemplo, quem está no S1 irá para o Q1, quem estiver no S7 migrará para o Q7;
2. Quem está em S13 e já tem mais de dois (02) anos de efetivo exercício no S13, migrará para o Q14. Caso contrário, irá para o Q13;
3. Interstício de dezoito (18) meses entre as referências;
4. O tempo entre o ingresso na carreira e o seu topo fica estimado em 25 anos e 6 meses , mesmo com 17 referências;
5. A progressão na carreira (mudança intranível) terá apenas o critério de tempo de efetivo exercício ;

Ofício A.T.L. nº 201/15 (motivação do PL 305/15):

Demais disso, importa ressaltar que os valores da remuneração sob a forma de subsídio podem oferecer melhores condições para a atração e a retenção e mão-de-obra compatível com as necessidades locais, além de racionalizar as providências de gerenciamento da folha de pagamento da Prefeitura, hoje demasiadamente complexas em razão da enorme gama de rubricas e de situações funcionais peculiares e diferenciadas que foram se consolidando ao longo dos anos. *(grifos nossos)*

A proposta termina por descaracterizar a progressão com relação à promoção, que já considera a avaliação de desempenho de todos os anos no nível:

Lei nº 16.414/16

Art. 17. Promoção é a passagem do Profissional de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia, da última Categoria de um Nível para a primeira Categoria do Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo de 18 (dezoito) meses exigido na Categoria e do resultado das avaliações de desempenho, associado à apresentação de títulos, certificados de cursos e atividades.

Decreto nº 57.235/16

Art. 7º Para requerer a promoção, o servidor deverá atender os seguintes prazos e condições:

I - ter cumprido o tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício na última categoria do nível em que se encontra na carreira, nos termos do artigo 20 da Lei nº 16.414, de 2016;

II - apresentar títulos, certificados de cursos e atividades que visem o aprimoramento e o desenvolvimento de competências institucionais e individuais, correlacionados com a área de atuação, nos termos do Anexo I da Lei nº 16.414, de 2016;

III - obter, no mínimo, 600 (seiscentos) pontos resultantes da média aritmética simples dos resultados das avaliações de desempenho publicadas no Diário Oficial da Cidade, realizadas durante a permanência do servidor no nível em que se encontra e processadas de acordo com o disposto no Título II da Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, regulamentado pelo Decreto nº 45.090, de 5 de agosto de 2004.

Não entendemos qual o motivo de regredir na simplificação adotada na última reestruturação, reaplicando redundantemente as avaliações de desempenho que já são utilizadas nas promoções para as progressão - ainda mais quando tanto se fala em desburocratizar a Administração Pública.

**COMISSÃO DE REPRESENTANTES
SINDICAIS DO QEAG**

Ana Carolina
Cyra Malta
José Fernando Conte
Larissa Cataldi Cipolla
Lucia Martins Campos
Mauryas de Castro Manzoli
Priscila Almeida
Radomir Tomitch
Renata Paula Lucas
Rodrigo São Pedro
Sarita Tobias de Andrade
Vania Cristiane Flores Salina

**DIRETORIA SINDSEP
Gestão Resistir, Lutar e Avançar
(2022-2026)**

João Gabriel G. Buonavita - Presidente
Luciana Melo (Luba) - Vice-presidenta
Solange Cristina Ribeiro - Secretária Finanças
Sergio Ricardo Antiqueira - Secretária Geral
Lucianne Tahan – Secretária Formação
Alexandre Gianecchini - Secretária Jurídico
Vlamir Lima – Secretária Imprensa
João Batista Gomes - Secretária Política Intersindical
Lourdes Estevão - Secretária Políticas Sociais
Ejivaldo Espírito Santo – Secretária Saúde do Trabalhador
Laudiceia Reis - Secretária Atenção a Mulher Trabalhadora
Roberto Alves – Secretária Políticas Culturais e Eventos
Flávia Anunciação - Secretária de Trabalhadoras(es) da Saúde
Maciel Nascimento – Secretária Trabalhadoras(es) da Educação

COORDENAÇÕES DE REGIÃO

Charles de Jesus - Leste I
Luana Bife - Leste II
Aline Barbosa - Leste III
Maria Mota - Sudeste
Douglas Cardozo - Sul I
Alonir Roberto (Viola) - Sul II
Lira Alli - Oeste
Fabiano de Oliveira - Noroeste
Sheila Costa - Norte
Luzia Barbosa - Centro

DEPTOS. DE TRABALHADORAS(ES)

José Teixeira – SAS, SEME, SMC, SMMA, SFMSP e IPREM
Djalma Prado - Aposentadas(os)
Eudes Wesley Dias Melo – Segurança Urbana

CONSELHO FISCAL

José Francisco Lima, Sueli A. Guarniei
Onedil Luiza Bueno, Eni Pereira
Paulo Gomes

SUPLENTE DE DIREÇÃO

Juneia Martins, Elisangela Rugiere
Ligia Mendes, Sheila de Souza
Luiz Augusto Pardini, Manoel da Cruz
Giseli Siqueli, Patrícia Ferreira
Noemi Gomes, Priscila Tancredi

SUPLENTE DE CONSELHO FISCAL

Mônica Lins, Edgar Hideo

EQUIPE DE IMPRENSA

Alexandre Linares, Cecília Figueiredo, Edison Flávio (Ebbios),
Gustavo Rosa, João Santana, Letícia Kutzke e Pedro Canfora

Agosto de 2022