

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Objetiva o presente projeto de lei consolidar a política de valorização do servidor público municipal que vem sendo implementada ao longo da atual gestão, por meio da democratização do processo interno de tomada de decisões administrativas instaurado no âmbito do Sistema de Negociação Permanente - SINP, de caráter participativo e permanente, comprometido com a solução dos conflitos decorrentes dos vínculos de trabalho, consoante o disposto no artigo 6º lei 13.303, de 18 de janeiro de 2002.

As leis nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, e nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, que instituíram, respectivamente, o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários para os profissionais do nível básico e médio, são verdadeiros paradigmas dessa política conjugada de valorização dos servidores públicos e de preocupação com a qualidade dos serviços prestados à população, tendo por finalidade a construção do Estado Democrático da Eficiência.

O novo Plano de Cargos, Carreiras Salários instituído para os profissionais de nível básico representou um crescimento médio da massa salarial da ordem de 31 % e contou com adesão de 90% dos servidores municipais pertencentes a essa categoria. A seu turno, desde março de 2004, 70% dos profissionais de nível médio já optaram pelo novo plano instituído pela Lei 13.748/04, responsável pelo aumento médio de 20% da massa salarial.

O Executivo, diante da necessidade de atenuar as agudas disparidades salariais existentes na folha de pagamento do funcionalismo municipal, utilizando os critérios da política de valorização dos servidores traçados no artigo 6º da Lei Municipal 13.303/02, esta, por sua vez, respaldada nos artigos 8º e 37 da Constituição Federal, com a redação que lhe foi dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, apresenta a essa Egrégia Câmara Municipal o projeto de lei em referência, confiante de que a aplicação de seus dispositivos, dentro das limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal e da capacidade a ser suportada pelos cofres públicos,. proporcionará melhores condições salariais e de trabalho aos servidores municipais.

O conteúdo do projeto de lei que ora se apresenta é fruto de intensa e exaustiva negociação entre a Administração e as entidades sindicais representativas dos servidores públicos no âmbito do Sistema de Negociação Permanente SINP, conforme se depreende dos Protocolos firmados nas Mesas Setoriais da Saúde, da Educação e Mesa Central, assinados, respectivamente, em 15/05/2004, 24/05/2004 e 27/05/2004. Dessa forma, confere-se plena eficácia ao disposto no artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, que torna obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Ressalte-se que a democratização das relações de trabalho no setor público constitui peça fundamental na construção de um Estado verdadeiramente democrático, eficaz e eficiente nas tarefas de assegurar direitos e executar serviços essenciais ao pleno exercício da cidadania.

A Administração, em estrita obediência ao princípio da legalidade, amparada, sobretudo, pela Constituição Federal e pela Lei de Responsabilidade Fiscal, e, visando consolidar o processo democrático de valorização dos servidores públicos, tem buscado promover, por meio de readequações e reestruturação nas carreiras e vencimentos de seus servidores, o reequilíbrio da folha de pagamento, bem como assegurar, em sua plenitude, a consecução do princípio da isonomia, respeitado o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito.

Dentre as inúmeras inovações, o projeto traz em seu bojo a extensão da Gratificação Especial pela Prestação de Serviços em Unidades Assistenciais, instituída pela Lei nº 11.716, de 3 de janeiro de 1995, aos servidores do Quadro dos Profissionais da Saúde - QPS lotados na Secretaria Municipal de Esporte, Lazer e Recreação - SEME.

Justifica-se a medida em razão do reconhecimento dos profissionais de saúde lotados na SEME como protagonistas sociais da implantação de um novo modelo assistencial de saúde pública, independentemente da unidade de lotação a que pertençam. Vale ressaltar que o serviço de saúde, por seu caráter essencial, merece todo o desvelo por parte do administrador público, mormente em São Paulo, onde a Administração Pública e os servidores municipais assinaram um Protocolo, como fruto das negociações do SINP, assumindo a obrigação de respeitar e difundir as Leis nº 8.080/90 e nº 8.142/90, numa demonstração inexorável de comprometimento com o Sistema Único de Saúde - SUS.

Imbuído de idênticas razões, sempre sobre a égide dos critérios que informam a política de valorização dos servidores decorrentes do disposto no artigo 6º da Lei Municipal 13.303/02, bem assim respaldado nos artigos 8º e 37 da Constituição Federal, o Governo propugna, calcado no Protocolo subscrito na Mesa Setorial da Saúde, a extensão da mesma revalorização salarial conferida aos servidores do Quadro dos Profissionais da Saúde (Lei 13.652/03, artigo 105) aos profissionais das autarquias hospitalares, compatibilizando, ainda, os vencimentos dos seus empregados de nível médio administrativo aos da Administração Direta, equiparando-os ao padrão inicial do PCCS do nível médio do cargo correspondente.

Nesse diapasão, com o objetivo de solucionar parcialmente o problema da discrepância salarial havida entre os servidores municipalizados e os servidores municipais que exercem idênticas funções no Sistema Único de Saúde, propõe o Executivo Municipal a instituição de uma Gratificação de Compatibilização, ressaltando possuir esta natureza diversa da Gratificação de Municipalização.

A Gratificação de Municipalização, instituída pela Lei nº 13.510, de 10 de janeiro de 2003, surgiu como compensação pela perda sofrida pelo servidor estadual do Prêmio de Incentivo à Produtividade, estranho ao Município, em decorrência da municipalização estabelecida pelo Sistema Único de Saúde.

Convém sinalizar que em nenhum momento se pretendeu equiparar os vencimentos percebidos pelos servidores estaduais e municipais em detrimento do princípio federativo. Naquela ocasião, e isso se depreende da exposição de motivos da Lei nº 13.510/03, o objetivo primordial era o de assegurar a consecução do convênio firmado entre Estado e Município, tendo em vista a expressividade do Prêmio de Incentivo à Produtividade em comparação com o piso estadual. Sem a Gratificação de Municipalização, inviável seria a expansão do Sistema Único de Saúde no cenário da Cidade de São Paulo.

Segundo levantamento feito por Grupo de Trabalho instituído pela Mesa Setorial da Saúde, integrante do SINP, composto por representantes da Administração e da Bancada Sindical, cerca de 14 categorias de profissionais municipalizados recebem remuneração abruptamente díspares para o exercício de idênticas funções.

Sem pretender invadir o campo de atribuição conferido constitucionalmente ao legislador estadual, assegurando-se, dessa forma, a autonomia federativa, propõe o Executivo, por meio do presente projeto de lei, a instituição de uma gratificação incidente sobre a diferença das remunerações percebidas pelos servidores municipais e municipalizados no exercício de idênticas funções.

Como forma de consolidar essa política de uniformização de tratamento entre servidores municipais e municipalizados, eliminando distinções juridicamente insustentáveis, o projeto de lei ora apresentado determina que seja observado, quando da atualização dos valores da Gratificação de Municipalização, os mesmos índices e a mesma data fixados para o reajuste dos vencimentos dos servidores municipais cujos cargos ou funções tenham correspondência aos dos servidores públicos do Estado de São Paulo cedidos ao Município de São Paulo em virtude de sua adesão ao Sistema Único de Saúde - SUS.

É também em homenagem ao princípio da isonomia que, nos termos da proposta do Governo, fica estendida aos servidores públicos do Estado de São Paulo, ocupantes de cargo ou função de Médico, cedidos ao Município de São Paulo no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, a Gratificação por Exercício em Posto de Trabalho de Difícil Provimento, nas mesmas condições, bases e percentuais estabelecidos na Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003.

Por idênticas razões, o Executivo acolheu, na Mesa Setorial da Educação, também integrante do SINP, a proposta de extensão da Verba de Locomoção, prevista no artigo 98 e seguintes da Lei 13.652/2003, aos Assistentes de Diretor de Escola.

Note-se que o princípio da igualdade, inserido no capítulo "Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos", além de cláusula pétrea (Constituição Federal, artigo 60, § 4º, inciso IV), constitui, ao lado da legalidade, um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

Não basta, outrossim, observar o princípio da igualdade perante a lei. A isonomia impõe a igualdade na própria lei. Noutras palavras, o principal destinatário desse princípio é o próprio legislador, já que o administrador, por imperativo legal, só pode fazer aquilo que a lei determina, sendo-lhe interdito, pois, suprir lacunas no ordenamento jurídico, daí a relevância da aprovação deste projeto de lei.

Não é demais reiterar que a valorização do trabalho profissional nas áreas da Saúde e da Educação, etapa final de uma política democrática de gestão de talentos e competências, consolidada mediante Protocolo assinado nas respectivas Mesas Setoriais do SINP, reflete-se, direta e inexoravelmente, na eficiência do serviço público, em direção à consecução do interesse público primário da Administração, qual seja, o bem comum.

O projeto acrescenta parágrafo único ao artigo 102 da Lei 13.652/2003, com o objetivo de especificar e esclarecer que, por ocasião do primeiro enquadramento por evolução funcional

no Quadro de Apoio da Educação, será computado o tempo no serviço público municipal em cargos ou funções correlatas, lembrando que a aplicabilidade do mencionado dispositivo depende de regulamentação por meio de decreto.

O Projeto propõe, também, a criação da Gratificação Especial pelo Exercício de Atividades de Cenotécnico e Técnico de Palco, específica para os profissionais do Quadro de Atividades Artísticas (AA). A criação dessa nova gratificação justifica-se pela dificuldade administrativa de garantir a continuidade das atividades próprias dos técnicos em atividades artísticas, aí incluídos os técnicos de palco e cenotécnicos, com uma remuneração mais adequada aos trabalhos envolvidos com os espetáculos levados a efeito nas unidades artísticas da Secretaria Municipal de Cultura, notadamente aqueles desenvolvidos pelo Teatro Municipal, com características especiais, pela sua magnitude e complexidade.

O presente projeto estabelece, ainda, horário-amamentação para que as servidoras mães possam fazer a correta amamentação de seus filhos e/ou retirar o leite. É importante destacar que amamentar é um direito que a sociedade deve garantir a toda mulher e a toda criança. Assim, esse direito estende-se também à mulher que é servidora municipal.

A Convenção de Proteção à Maternidade, da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, dá diretrizes para mulheres trabalhadoras da indústria e do comércio, incluindo o direito à licença-maternidade, a benefícios médicos, proibição de demissão da gestante e pausas para amamentar, de 2 meia-horas, durante a jornada regular de 8 horas diárias.

Como se pode observar, as interrupções no trabalho com a finalidade de amamentar já se reconheciam como necessárias desde 1919. Hoje, acredita-se que, em uma jornada de 8 horas, 2 períodos de 30 minutos de pausa, além da interrupção normal devida ao horário de refeição no meio da jornada poderiam permitir a manutenção da lactação. Isto se viabiliza seja pela presença do bebê em uma creche no local de trabalho ou junto dele, seja pela extração de leite em local higienicamente apropriado que permita também a estocagem para utilização posterior.

O regulamento de uma hora de descanso no início ou no fim da jornada também pode ser interessante para aquelas servidoras municipais que residem muito distante. Sabe-se que os bebês se adaptam a este suprimento e as mamas passam a produzir o leite necessário em volume e nos horários de maior demanda.

As pausas para amamentar ou extrair leite devem durar mais 6 meses depois da volta ao trabalho, permitindo, assim, a continuidade da amamentação com alimentos complementares depois do sexto mês.

É fundamental destacar que, ao ser proposto, neste projeto de lei, o estabelecimento de horário-amamentação para as servidoras públicas do Município de São Paulo, reafirma-se o compromisso da atual gestão com a mulher trabalhadora, deixando claro que deve ela ter o amparo social necessário para decidir-se pela maternidade, amamentando seu filho apropriadamente.

Ainda, o projeto de lei, sempre com apoio nos critérios da política de valorização dos servidores e levando em consideração a demanda apresentada pelos Coordenadores e Coordenadoras de Educação da Secretaria Municipal de Educação e de parte da Bancada

Sindical da Educação, prevê a revalorização de 2% (dois por cento) da escala de vencimentos do Quadro dos Profissionais da Educação (QPE), a partir de 1º de junho de 2004.

Finalmente, cumpre registrar que, sob a ótica financeira e orçamentária, o pronunciamento da Secretaria de Finanças e Desenvolvimento Econômico é favorável ao prosseguimento da propositura, estando satisfeitas as exigências impostas na conformidade dos artigos 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal e observado os preceitos da Lei Federal 4.320/64, que instituiu normas gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos Orçamentos e Balanços da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Com a certeza de que a melhor maneira de valorizar os servidores municipais é tratar de seus legítimos interesses, sempre em consonância com os interesses da coletividade e em estrita observância às determinações legais, é o presente projeto de lei submetido à apreciação dessa respeitável Casa de Leis.