



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

SUBSTITUTIVO Nº 03 AO PROJETO DE LEI Nº 311/2014

Dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG e das carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno AMCI e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, bem como institui o respectivo regime de remuneração por subsídio”

A Câmara Municipal de São Paulo DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG e das carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental APPGG, de provimento efetivo, bem como institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

CAPÍTULO II

DA CRIAÇÃO DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL - QPGG E DO GRUPO OCUPACIONAL

Seção I

Do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG

Art. 2º Fica criado o Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, composto por 100 (trezentos) cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de 200 (quinhentos) cargos de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta lei, no qual se discriminam parte, tabela, quantidade, símbolo e formas de provimento.

Art. 3º Os cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental serão geridos, respectivamente, pela Controladoria Geral do Município e pela na Secretaria Municipal de Gestão, Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, Secretaria Municipal de Governo.

Seção II

Do Grupo Ocupacional

Art. 4º Os cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, de conformidade com a natureza, o grau de complexidade e o nível de responsabilidade das atribuições, integram o Grupo Ocupacional Único, constituído por cargos de natureza técnico-científica, cujo provimento exige a formação de nível superior.

Art. 5º Os cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, ficam incluídos na Parte Permanente, Tabela III (PP-III), constituído por cargos de provimento efetivo, que não comportam substituição.

CAPÍTULO III

DA CONFIGURAÇÃO DAS CARREIRAS, DAS COMPETÊNCIAS E DO REGIME DE SUBSÍDIO

Seção I

Das Carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental

Art. 6º Ficam criadas as carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, nos termos do disposto no Anexo I desta lei, constituídas de 3 (três) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando, cada um deles, com Categorias, na seguinte conformidade:

I - para os Auditores Municipais de Controle Interno:

- a) - Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) - Nível II: 5 (cinco) Categorias;
- c) - Nível III: 4 (quatro) Categorias;

II - para os Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental:

- a) - Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) - Nível II: 5 (cinco) Categorias;
- c) - Nível III: 4 (quatro) Categorias.

Parágrafo único. Todos os cargos situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível 1 da carreira e a ela retornam quando vagos.

Art. 7º Nível é o agrupamento de cargos de mesma denominação e Categorias diversas.

Art. 8º Categoria é o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo Nível.

Seção II

Das Competências

Subseção I

Do Auditor Municipal de Controle Interno

Art. 9º Compete aos Auditores Municipais de Controle Interno:

I - 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 da Prefeitura do Município de São Paulo;

II - 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 Município.

Parágrafo único. As competências dos Auditores Municipais de Controle Interno têm natureza de atividade exclusiva de Estado.

Subseção II

Do Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental

Art. 10. Compete aos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental a formulação, implementação, supervisão, coordenação, execução, monitoramento e avaliação de projetos, atividades e políticas públicas da Administração Direta e Indireta da Prefeitura do Município de São Paulo.

§ 1º O As competências dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental envolverão, entre outras, as áreas de planejamento e orçamento governamentais, gestão de pessoas, gestão da 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 competências dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental têm natureza de atividade exclusiva de Estado.

Seção III

Do Regime de Remuneração po Subsídio

Art. 11. Os cargos constitutivos das carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos previstos no artigo 39 da Constituição Federal, compreendendo os símbolos e os valores constantes do Anexo II, Tabelas "A" e "B", desta lei.

§ 1º. O regime de subsídio de que trata este artigo é incompatível com o recebimento de vantagens pessoais de qualquer natureza, inclusive os adicionais por tempo de serviço e a sexta parte.

§ 2º. Nos valores constantes do Anexo II desta lei, ficam absorvidos os eventuais reajustes nos termos dos artigos 1º e 2º da Lei nº 13.303, de 18 de janeiro de 2002, ou da lei que vier a substituí-la, para os exercícios de 2014, 2015 e 2016.

§3º. As reposições inflacionárias aos Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG e das carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, somente serão admitidas a partir de 2017.

Art. 12. São compatíveis com a remuneração por subsídio estabelecida no artigo li desta lei, as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizatórias, todas nos termos da legislação específica, elencadas no anexo III desta lei.

Parágrafo Único. As parcelas relativas ao exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança e as parcelas pagas em decorrência de local de trabalho poderão ser incluídas na base de contribuição previdenciária por opção expressa do servidor, nos termos dos §§ 2º e 4º, do artigo 1º da Lei 13.973, de 12 de maio de 2005.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 13. O ingresso nas carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, observadas as exigências estabelecidas no Anexo I desta lei, dar-se-á na Categoria 1 do Nível I, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º Os concursos públicos para provimento dos cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental poderão ser realizados por áreas de especialização, na forma estabelecida no respectivo edital de abertura do certame, de acordo com as necessidades da Administração.

§2º Poderão ser realizados cursos de formação como etapa classificatória e/ou eliminatória dos concursos públicos para provimento dos cargos de Auditor Municipal de Controle Interno e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, não sendo considerado como período de efetivo exercício.

§3º Durante o curso de formação referido no §2º deste artigo, poderá ser concedido aos candidatos matriculados auxílio-financeiro correspondente a cinquenta por cento da remuneração da categoria inicial do cargo.

CAPÍTULO V

DA LOTAÇÃO E DO ÓRGÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DOS AUDITORES MUNICIPAIS DE CONTROLE INTERNO E DOS ANALISTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL

Art. 14. Os Auditores Municipais de Controle Interno ficarão lotados na Controladoria Geral do Município e os Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental na Secretaria

Municipal de Gestão, Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, e Secretaria Municipal de Governo.

§ 1º A lotação dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental será alterada, temporariamente, durante o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em outro órgão ou entidade.

§ 2º Fica atribuída ao Controlador Geral do Município e ao Secretário Municipal de Gestão, Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, Secretário Municipal de Governo de competência para definir a unidade de exercício dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental, respectivamente.

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15. O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início de exercício no cargo de Auditor Municipal de Controle Interno ou de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental.

§ 1º O Auditor Municipal de Controle Interno e o Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, serão submetidos à avaliação especial de desempenho pela Comissão Especial de Estágio Probatório de que trata o artigo 16 desta lei, de acordo com os critérios a serem estabelecidos em decreto específico.

§ 2º Após o início de exercício, poderá ser realizado curso de capacitação, que será considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

§ 3º A homologação da aprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Controlador Geral do Município ou do Secretário Municipal de Gestão, Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, ou do Secretário Municipal de Governo a partir do primeiro dia subsequente ao término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 4º A homologação da reprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Controlador Geral do Município ou do Secretário Municipal de Gestão, Secretário Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, ou do Secretário Municipal de Governo em até 30 (trinta) dias antes do término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 5º Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei permanecerão na Categoria 1 do Nível I

§ 6º O Servidor que não for aprovado no estágio probatório será exonerado na forma da legislação específica.

§ 7º Para os fins deste artigo, consideram-se de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias;

III - luto, pelo falecimento de cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até 8 (oito) dias;

IV - luto, pelo falecimento de padrasto, madrasta, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;

V - faltas abonadas nos termos do parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;

VI - exercício de cargos de provimento em comissão ou de funções de confiança na Administração Direta, Autárquica ou Fundacional da Prefeitura do Município de São Paulo, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo Auditor Municipal de Controle Interno ou Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental;

VII - participação em cursos ou seminários relacionados com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor, a critério do titular da Pasta em que esteja lotado

VIII - afastamento às autarquias e Fundações Municipais, para o desempenho das mesmas atribuições e responsabilidades do cargo efetivo que de é titular.

§ 8º Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 7º deste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício, ocorrerá a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o Auditor Municipal de Controle Interno ou o Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental reassumir as atribuições do cargo efetivo.

§9º A estabilidade referida no artigo 41 da Constituição Federal, em relação aos Auditores Municipais de Controle Interno e aos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental aprovados em estágio probatório, produzirá efeitos somente após o decurso de 3 (três) anos e a homologação prevista no §3º do artigo 15 desta.

Art. 16. Observado o âmbito de atuação dos servidores de que trata esta lei, ficam instituídas, na Controladoria Geral do Município e na Secretaria Municipal de Gestão, Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, Secretaria Municipal de Governo, Comissões Especiais de Estágio Probatório, incumbidas de:

I - realizar a avaliação especial de desempenho dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental, durante o período de estágio probatório, propondo a aprovação ou reprovação do servidor;

II - manifestar-se sobre os pedidos de reconsideração relativos à avaliação dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental no estágio probatório;

III - manifestar-se sobre os recursos interpostos contra pedidos de reconsideração indeferidos.

§1º A Comissão de que trata o §1º deste artigo será constituída exclusivamente por servidores estáveis, observadas, ainda, as seguintes condições:

I - que não respondam a qualquer tipo de processo disciplinar;

II - que não mantenham parentesco com o avaliado.

§2º Excepcionalmente, a primeira Comissão de que trata o caput deste artigo a ser instalada em cada órgão poderá contar com servidores efetivos e estáveis de outras carreiras, inclusive servidores de outras esferas de governo que estejam cedidos para a Prefeitura Municipal de São Paulo.

§3º A critério do Controlador Geral do Município ou do Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão poderá ser constituída mais de uma Comissão Especial de Estágio Probatório no âmbito de cada Órgão.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Seção I

Das Disposições Preliminares

Art. 17. O desenvolvimento do servidor integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG dar-se-á por meio da progressão funcional e da promoção, previstas nos artigos 18 e 19 desta lei.

Parágrafo Único. Não existindo limites quantitativos para progressão funcional e promoção entre as categorias e os níveis do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG

Seção II

Da Progressão Funcional e da Promoção

Art. 18. Progressão Funcional é a passagem do servidor integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG da Categoria em que se encontra para a Categoria imediatamente superior, dentro do mesmo Nível da respectiva carreira, em razão da apuração de tempo de efetivo exercício na carreira.

§1º. Para fins de progressão funcional, o servidor integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG deverá contar com tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada Categoria, exceto quando se tratar de progressão para a Categoria 2 do Nível I, que se dará após a conclusão do estágio probatório.

§2º Decorrido o prazo previsto no §1º deste artigo, caberá à Chefia de Gabinete da Unidade de Recursos Humanos do órgão de lotação do servidor providenciar e publicar no Diário Oficial o respectivo enquadramento cadastrando-o para a produção dos efeitos pecuniários.

Art. 19. Promoção é a passagem do servidor integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, na respectiva Carreira, da última categoria de um Nível para a primeira Categoria do Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo exigido na Categoria e do resultado das avaliações de desempenho, associado à apresentação de títulos, certificados de cursos e atividades.

Art. 20. As disposições dos artigos 18 e 19 serão regulamentadas por decreto, a ser editado em até 90 (noventa) dias da publicação desta lei e gerida pela Secretaria Municipal de Gestão, Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico e pela Secretaria Municipal de Governo.

Art. 21. Ficará impedido de mudar de Categoria ou de Nível, pelo período de 1 (um) ano, o servidor integrante do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG que, embora tenha cumprido todos os prazos e condições para a Progressão Funcional ou Promoção, tiver sofrido penalidade de suspensão.

Parágrafo Único. O período previsto no caput deste artigo será contado a partir do dia seguinte ao do cumprimento da penalidade.

Art. 22. Serão considerados de efetivo exercício, para fins de Progressão Funcional e Promoção, os afastamentos do serviço a que se refere o artigo 64 da Lei nº 8.989, de 1979, bem como os concedidos em razão de licença-adoção, nos termos do § 1º do artigo 1º da Lei nº 9.919, de 21 de junho de 1985, na redação conferida pelo artigo 3º da Lei nº 14.872, de 31 de dezembro de 2008, de licença-paternidade, nos termos do artigo 3º da Lei nº 10.726, de 8 de maio de 1989, de exercício de mandato de dirigente sindical, nos termos do artigo 7º da Lei nº 13.883, de 18 de agosto de 2004, e de outros afastamentos assim considerados na forma da legislação específica.

CAPÍTULO VIII

DÁS VEDAÇÕES RELATIVAS AO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Art. 23. Além das vedações inerentes à sua qualidade de servidor público municipal, é vedado ao Auditor Municipal de Controle Interno e ao Analista de Políticas Públicas e Gestão exercer, mesmo que em gozo de licença ou afastamento, com ou sem prejuízo de vencimentos, atividade remunerada potencialmente causadora de conflito de interesses, ressalvadas as seguintes exceções:

I - o exercício do magistério, assim consideradas as atividades de docência, coordenação e assessoramento educacionais em estabelecimento de ensino ou em instituição dedicada ao aperfeiçoamento profissional;

II - a participação em conselhos curadores, de administração ou fiscais, com ou sem remuneração, de fundações e autarquias do Município, das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas, bem como de quaisquer empresas em que o Município, direta ou indiretamente, detenha participação no capital social.

Art. 24. O descumprimento do disposto no artigo 23 desta lei sujeitará o servidor às penalidades previstas na Lei nº 8.989, de 1979, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO IX

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25. A avaliação do desempenho processar-se-á na forma da legislação vigente.

CAPÍTULO X

DO EXERCÍCIO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 26 O Auditor Municipal de Controle Interno e o Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental, quando nomeados para cargo de provimento em comissão, ou no exercício de função de confiança, serão remunerados, além do subsídio, pela retribuição prevista no anexo IV desta lei.

§ 1º No caso de nomeação para cargo em comissão ou função de confiança de direção superior, caberá opção pelo subsídio previsto nas Leis nº 15.401, de 6 de julho de 2011, e nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011.

§ 2º Em qualquer das hipóteses previstas no art. 1º deste artigo, o servidor permanecera vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo - RPPS e a respectiva contribuição previdenciária incidirá, exclusivamente, sobre o valor do subsídio de seu cargo base, exceto nas hipóteses previstas no § 3º deste artigo e no artigo 12 desta lei.

§ 3º A remuneração pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança de que trata o caput deste artigo, não se incorpora a remuneração do servidor e nem se torna permanente, para quaisquer efeitos, e poderá ser incluída na base de contribuição previdenciária, por opção expressa do servidor, na forma no § 2º e 4º do artigo 1º da Lei 13.973, de 2005

§ 4º Nos valores constantes do Anexo IV desta lei ficam absorvidos os eventuais reajustes nos termos dos artigos 1º e 2º da Lei 13.303, de 18 de janeiro de 2002, ou da lei que vier a substituí-la, para o exercícios de 2014, 2015 e 2016.

CAPÍTULO XI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 27 O Auditor Municipal de Controle Interno e o Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental ficam sujeitos a Jornada Básica de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais - J-40, no exercício de cargo de provimento efetivo ou em comissão, com cumprimento conforme disposto em decreto.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. O Auditor Municipal de Controle Interno e o Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental poderão ser afastados do exercício do respectivo cargo, com ou sem prejuízo de vencimentos, na forma da regulamentação própria.

Art. 29. O afastamento previsto no § 1º do artigo 45 da Lei 8.989, de 1979, concedido aos servidores do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental, sem prejuízo da remuneração, não poderá exceder a 3% (3 por cento) dos cargos providos de cada carreira.

§ 1º O afastamento previsto no “caput” deste artigo somente será admitido:

I - para o exercício dos cargos em comissão equivalentes aos cargos em comissão ou função de confiança do Nível de Direção Superior previstos na Lei nº 15.509, de 2011;

II - para o exercício de cargo de Ministro, Secretário de Estado, Secretário Municipal, Presidente de Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista ou equivalentes da União, dos Estados e de outros Municípios;

III - para o exercício de outros cargos cujas funções estratégicas sejam consideradas de relevante interesse para a Administração Pública Municipal, a critério do Prefeito.

§ 2º A concessão de afastamento na forma deste artigo, quando no exercício de cargo em comissão, implicará na imediata exoneração desse cargo.

Art. 30. As Tabelas de Remuneração por Subsídio dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental serão reajustadas na forma da legislação vigente, a partir de 2017.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se à retribuição prevista no Anexo IV desta lei.

Art. 31. As despesas com a execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 32. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Às Comissões competentes.

Aurélio Nomura

Vereador PSDB”

Publicado no Diário Oficial da Cidade em 28/04/2015, p. 89

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

Anexo I Integrante da Lei nº _____, de _____ de _____ de _____
 Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG
 Cargos de Provedimento Efetivo - Grupo Único

Qtd. de Cargos	Denominação do Cargo	Símbolo	Parte Tabelada	Provedimento
100	Auditor Municipal de Controle Interno - Nível I		PP-III	Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida a formação de nível superior.
	Categoria 1	AMCI-1		Ingresso exigido habilitação específica, nos termos do art. 13 desta lei.
	Categoria 2	AMCI-2		Enquadramento após confirmação no cargo do servidor em estágio probatório, nos termos do parágrafo único do art. 18 desta lei.
	Categoria 3	AMCI-3		Enquadramento mediante progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 2 do Nível I, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 4	AMCI-4		Enquadramento por progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 3 do Nível I, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 5	AMCI-5		Enquadramento por progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 4 do Nível I, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 6	AMCI-6		Enquadramento por progressão funcional, nos termos

	Auditor Municipal de Controle Interno - Nível II		PP-III	dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 5 do Nível I, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 1	AMCI-7		Mediante promoção em razão do resultado das avaliações de desempenho, bem como da apresentação de certificados de cursos, nos termos dos art. 19 e 20, desta lei.
	Categoria 2	AMCI-8		Enquadramento mediante promoção, nos termos dos art. 19 e 20, dentre titulares de cargos da Categoria 6 do Nível I, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 3	AMCI-9		Enquadramento por progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 1 do Nível II, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 4	AMCI-10		Enquadramento por progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 2 do Nível II, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Categoria 5	AMCI-11		Enquadramento por progressão funcional, nos termos dos art. 18, dentre titulares de cargos da Categoria 3 do Nível II, com tempo mínimo de 18 meses de efetivo exercício na categoria.
	Auditor Municipal de Controle Interno - Nível III		PP-III	Mediante promoção em razão do resultado das avaliações de desempenho, bem como da apresentação

Anexo II integrante da Lei nº _____, de _____ de _____ de _____
 Subsídios do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG

TABELA "A" - Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI

Nível	Símbolo	Valor do Subsídio
NÍVEL I	AMCI-1	13.900,00
	AMCI-2	14.734,00
	AMCI-3	15.102,35
	AMCI-4	15.479,91
	AMCI-5	15.868,91
	AMCI-6	16.263,58
NÍVEL II	AMCI-7	17.239,39
	AMCI-8	17.670,38
	AMCI-9	18.112,14
	AMCI-10	18.564,94
	AMCI-11	19.029,07
NÍVEL III	AMCI-12	20.170,81
	AMCI-13	20.574,23
	AMCI-14	20.985,71
	AMCI-15	21.405,42

TABELA "B" - Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG

Nível	Símbolo	Valor do Subsídio
NÍVEL I	APPGG-1	9.000,00
	APPGG-2	10.080,00
	APPGG-3	10.684,80
	APPGG-4	11.325,89
	APPGG-5	12.005,44
	APPGG-6	12.725,77
NÍVEL II	APPGG-7	13.998,34
	APPGG-8	14.698,26
	APPGG-9	15.433,17
	APPGG-10	16.204,83
	APPGG-11	17.015,08
NÍVEL III	APPGG-12	18.716,58
	APPGG-13	19.558,83
	APPGG-14	20.438,98
	APPGG-15	21.358,73



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar
Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

JUSTIFICATIVA

Projeto de lei em questão objetiva criar o Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, constituído pelas carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno AMCI, com 100 (cem) cargos, e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, com 200 (duzentos) cargos, todos de provimento efetivo, bem como instituir o respectivo regime de remuneração por subsídio, na conformidade das justificativas a seguir apresentadas.

A criação das novas carreiras tem por objetivo possibilitar a reestruturação e renovação dos quadros da Administração Pública Municipal, preparando-a para a assunção de compromisso, cada vez mais forte, com a consolidação e expansão do processo de desenvolvimento urbano, o crescimento econômico e a ampliação dos direitos sociais.

Para o alcance dessa finalidade, faz-se necessária uma qualificação da gestão pública que garanta a aplicação eficiente e socialmente justa dos recursos públicos, o aumento da capacidade de gestão, planejamento, formulação e de execução das políticas públicas, bem como a formação e manutenção de um corpo de servidores altamente gabaritado e comprometido com o interesse público, cuja atuação imprima maior transparência e efetividade na implementação das políticas públicas locais e repercuta positivamente na melhoria da qualidade dos serviços públicos oferecidos à sociedade.

Nesse sentido, o Quadro de Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, incluindo as carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, a primeira vinculada à Controladoria Geral do Município e a segunda à Secretaria Municipal Gestão, Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico e Secretaria Municipal de Governo, representa um passo fundamental para o aperfeiçoamento da gestão pública municipal.

O cargo de Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI caracteriza-se pelo exercício de atividades de amplo espectro de atribuições, incluindo as referentes ao controle e auditoria internos, prevenção e combate à corrupção, defesa do patrimônio público, corregedoria, ouvidoria e à promoção da transparência, da eficiência, da ética e da moralidade na Administração Municipal.

Sua necessidade nos quadros de pessoal da Prefeitura decorre do disposto nos artigos 31, 70 e 74 da Constituição Federal, que consagra a indispensabilidade do controle interno no âmbito da Administração Pública. É certo que a Controladoria Geral do Município, órgão autônomo vinculado diretamente ao Gabinete do Prefeito e com status de Secretaria Municipal, atua como órgão central dos sistemas de controle interno, corregedorias e ouvidorias, estendendo-se a sua competência a toda Administração Municipal Direta e Indireta, assim como às entidades privadas incumbidas da gestão ou administração de receitas públicas. No entanto, o efetivo desempenho dessas funções exige a formação e manutenção de um corpo técnico qualificado e comprometido com a eficiência e a seriedade dessas atividades.

Para o desempenho de todas as ações educativas/preventivas e de controle/repressivas, torna-se de fundamental importância a seleção de profissionais com perfil específico, vale dizer, empenhados com a causa pública e dotados de preparo compatível com as exigências das funções. Assim, por meio da atuação dos integrantes dessa nova carreira, o Município disporá de melhores condições para assegurar que a atividade administrativa se desenvolva, ainda mais, em consonância com os parâmetros da legalidade, juridicidade, moralidade, eficiência, publicidade, legitimidade e responsividade.

Como leciona Hely Lopes Meirelles: “a legalidade, como princípio de administração, significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei, e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso”. Seguindo esse raciocínio Henrique Savonitti Miranda, compara as atividades de um gestor privado (Princípio da Autonomia da vontade) as de um gestor público de forma esclarecedora: “O administrador privado conduz seu empreendimento com dominus, agindo com os poderes inerentes à propriedade em toda a sua extensão.

Assim, tudo o que não é proibido, é permitido ao gestor privado. Diga-se, ainda, que o administrador privado pode inclusive conduzir ruinosamente seu empreendimento sem que muito possa ser feito por terceiros(...) O gestor público não age como “dono”, que pode fazer o que lhe pareça mais cômodo. Diz-se, então, que ao Administrador Público só é dado fazer aquilo que a lei autorize, de forma prévia e expressa. A Legalidade é intrínseca a ideia de Estado de Direito, pensamento este que faz que ele próprio se submeta ao direito, fruto de sua criação, portanto esse é o motivo desse princípio ser tão importante, um dos pilares do ordenamento.

É na legalidade que cada indivíduo encontra o fundamento das suas prerrogativas, assim como a fonte de seus deveres. A administração não tem fins próprios, mas busca na lei, assim como, em regra não tem liberdade, escrava que é do ordenamento.

O Princípio da Legalidade é uma das maiores garantias para os gestores frente o Poder Público. Ele representa total subordinação do Poder Público à previsão legal, visto que, os agentes da Administração Pública devem atuar sempre conforme a lei. Assim, o administrador público não pode, mediante mero ato administrativo, conceder direitos, estabelecer obrigações ou impor proibições aos cidadãos. A criação de um novo tributo, por exemplo, dependerá de lei.

Completando este entendimento, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2002, p. 83) afirma que uma administração eficiente pressupõe qualidade, presteza e resultados positivos, constituindo, em termos de administração pública, um dever de mostrar rendimento funcional, perfeição e rapidez dos interesses coletivos.

E ainda, ressalta autora que o princípio da eficiência “apresenta dois aspectos pode ser considerado em relação ao modo de atuação de agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados, e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.”

Embora a Administração Pública não conviva com a competitividade, onde o serviço mal prestado não implica em perda de mercado, como ocorre com a iniciativa privada, não pode descuidar da eficiência no exercício de suas funções, pois, conforme Alexandre de Moraes (1999, p 30), “o poder público somente cuida daquilo que é essencial e fundamental para a coletividade, e que, portanto, deve ser bom, eficaz e eficiente”, de forma a justificar os recursos gastos Nesse sentido o princípio da eficiência, para o autor, impõe a Administração Pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, primando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitar-se desperdícios e garantir-se uma maior rentabilidade social Nota-se que não se trata de consagração da tecnocracia, muito pelo contrario, o princípio da eficiência dirige-se para a razão e fim maior do Estado, a prestação de serviços essenciais a população, visando a adoção de todos os meios legais e morais possíveis para a satisfação do bem comum”

Temos que enfatizar que a gestão com eficiência sempre foi um dever do administrador Ao ser estabelecido na norma constitucional o princípio só veio a contribuir para uma conscientização mais concreta dos agentes públicos

Essa conscientização já é um grande passo, pois é necessário perceber que não basta proceder a avaliações periódicas dos servidores ou abrir processos administrativos para apurar a ineficiência, que muitas vezes é culpa dos próprios administradores que usam o nepotismo e a politicagem. Não basta que o administrador, ao exercer suas funções, alcance a finalidade

pública, isto deve acontecer da forma mais eficiente possível, não basta apurar a ineficiência, é necessário implantar verdadeiramente a eficiência na Administração Pública.

De fato, a urgência e clamor por uma Administração Pública mais transparente, acessível à população, ética, eficaz, eficiente, responsável e responsiva são determinantes para a manutenção e fortalecimento da Controladoria Geral do Município e, em especial, para a composição de seu corpo funcional.

A seu turno, a carreira de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, com diferentes designações locais, comumente chamada de gestor público, está presente na Administração Federal há 25 anos e vem sendo criada em diversas unidades da federação, como na Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo e em Sergipe. Nesse cenário, o nosso Município, com população e orçamento numericamente maiores do que muitos estados brasileiros, igualmente demanda a presença de uma carreira desse porte, com competências amplas, capacitada para atuar em atividades de gestão, assim como em todo o ciclo de políticas públicas das múltiplas áreas de atuação da Prefeitura do Município de São Paulo.

Dessa forma, o cargo de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG enfeixa um conjunto de atividades de nível superior, com complexidade e alta responsabilidade, relacionadas à gestão governamental e à- formulação, implantação, supervisão, coordenação, execução, monitoramento e avaliação de projetos, atividades e políticas públicas, envolvendo as áreas de planejamento e orçamento governamentais, gestão de pessoas, da tecnologia da informação, de recursos logísticos, de recursos materiais, do patrimônio e de processos participativos, bem como a modernização da gestão e a racionalização de processos.

Considerando a multiplicidade e heterogeneidade das atividades a serem desempenhadas pelos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental APPGGs e pelos Auditores Municipais de Controle Interno - AMCIs, o ingresso nas respectivas carreiras dependente de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, poderá ser realizado por áreas de especialização, de acordo com as necessidades da Administração Municipal.

Essas carreiras constituem-se de três níveis (I, II e III), contando, cada um deles, com 6, 5 e 4 categorias, respectivamente, dando-se o desenvolvimento e a evolução funcional de seus integrantes como ocorre atualmente nas demais carreiras já existentes na Prefeitura.

De outra parte, inova a presente proposição ao estabelecer, no Município, um novo paradigma para a remuneração dos servidores titulares de cargos de provimento em caráter efetivo, qual seja a remuneração por subsídio, passível de aplicação, nos termos do artigo 39, § 8º, da Constituição Federal, aos servidores públicos organizados em carreiras, em relação ao qual se admite o acréscimo do recebimento de parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais, sistemática remuneratória esta já estabelecida para alguns cargos de provimento em comissão e funções de confiança, conforme previsto na Lei nº 15 509, de 15 de dezembro de 2011.

Historicamente, a remuneração do servidor público municipal é composta por vencimento básico e diversos tipos de gratificações e outras rubricas Esta forma de remuneração origina várias distorções Por exemplo, diferenças salariais muito grandes entre servidores com igual tempo de carreira e que exercem a mesma função, tanto nos níveis iniciais como nos níveis finais da carreira.

Outra questão é a baixa remuneração do início de carreira relativamente ao final, que dificulta a atração e permanência de profissionais qualificados, já que em início de carreira o servidor não terá parcelas de remuneração que derivam do tempo de serviço ou do exercício de funções comissionadas.

Já no regime de subsídio, os servidores com mesmo tempo de carreira receberão a mesma remuneração, diferenciando-se apenas quando o servidor estiver exercendo cargo comissionado, quando perceberá, além do subsídio, a remuneração referente ao cargo. A remuneração do cargo comissionado não será incorporada aos vencimentos; será paga apenas enquanto o servidor nele estiver investido, Entretanto, o servidor receberá o valor cheio do cargo, e não apenas a diferença entre a remuneração do cargo e o valor do cargo que já

tiver incorporado, como é no regime atual. Isto traz incentivos para os servidores assumirem funções de chefia, uma vez que receberão mais para exercer tais funções.

Outro problema do regime atual é a existência de diversas gratificações que não são levadas para a aposentadoria do servidor, o que acarreta perda salarial no momento da aposentadoria, visto que neste regime as gratificações representam uma parcela expressiva da remuneração. Já no novo regime, o valor do subsídio é contado integralmente para o cálculo da aposentadoria.

Além disso, atualmente as gratificações de atividade só são pagas quando o servidor está no exercício da função. Qualquer problema de saúde que o leve a uma licença médica faz com que seus vencimentos diminuam substantivamente, justamente quando ele mais precisa.

A adoção do regime de subsídio para as carreiras ora criadas busca a transparência, responsabilidade e inovação, propiciando melhor controle pela população da remuneração dos agentes públicos, compromisso desta Administração. Demais disso, importa destacar que os valores da remuneração sob a forma de subsídio, consoante consignado no Anexo II do projeto de lei, podem oferecer melhores condições para a atração e a retenção de mão de obra compatível com as necessidades locais.

Subsídio é, então, a forma de remuneração que ao invés de se dar pela composição de vencimentos em várias rubricas tem o salário pago em parcela 'única. Portanto, apesar do nome que não pode ser confundido pelo sentido etimológico da palavra, subsídio é salário e tem a garantia constitucional de não poder ser reduzido e nem retirado, É um grave erro, intencional ou por desconhecimento, buscar entender o subsídio pelo sentido dado em dicionários que nada refletem o significado jurídico. Conforme o inciso XV do artigo 37 da Constituição Federal, o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis. A Constituição só permite ressalvas quando o subsídio ou mesmo as remunerações atuais dos servidores excederem o subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal e do subsídio do Prefeito no caso dos Municípios.

No que tange à mudança proposta em relação às reposições inflacionárias, o que a justifica 'é o tratamento isonômico que deve ser dado a estes cargos cuja criação está sendo proposta por esta lei, e aos Analistas que compõe os quadros criados com as Leis 16.119/2014 e 16.122/2014. Essa alteração apenas se propõe a alterar as condições para as reposições inflacionárias para equiparar às Leis recentemente sancionadas tratando de tema correlato.

O número de cargos previsto para cada uma das carreiras condiz com a estrutura da Administração Direta e Indireta do Município, composta por 27 secretarias, 32 subprefeituras, 6 autarquias, 2 fundações, 5 empresas públicas, 5 sociedades de economia mista e um serviço social autônomo.

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

Publicado no Diário Oficial da Cidade em 28/04/2015, p. 91

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



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar
Secretaria de Documentação
Equipe de Documentação do Legislativo

PARECER CONJUNTO Nº DAS COMISSÕES REUNIDAS DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA; DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA; E DE FINANÇAS E ORÇAMENTO SOBRE SUBSTITUTIVO Nº APRESENTADO EM PLENÁRIO AO PROJETO DE LEI Nº 0311/14.

Trata-se de Substitutivo nº , de autoria do nobre Vereador Aurélio Nomura, apresentado em Plenário ao Projeto de Lei nº0311/14, de autoria do Executivo, que dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental (QPGG), constituído pelas carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno (AMCI) e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental (APPGG), todos de provimento efetivo, com remuneração por subsídio.

O substitutivo apresentado procede, dentre outras, às seguintes alterações em relação ao substitutivo da liderança do governo aprovada em primeira discussão no dia 04 de março de 2015: (i) altera o termo “atribuições” constante no título e nos dispositivos da Seção II para “competências”; (ii) acrescenta o § 3º ao art. 11 para estabelecer que as reposições inflacionárias dos subsídios dos cargos criados somente serão admitidas a partir de 2017.

As normas gerais sobre processo legislativo estão dispostas nos artigos 59 a 69 da Constituição Federal e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios. A propósito do tema, dispõe o art. 61, § 1º, inciso II, alíneas “a” e “e”, são de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que disponham sobre a criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração, bem como a criação e extinção de Ministérios e Órgãos da administração pública.

Em discussão do tema, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.061, o eminente Ministro Carlos Britto preleciona que o § 1º do art. 61 da Lei Republicana confere ao Chefe do Poder Executivo a privativa competência para iniciar os processos de elaboração de diplomas legislativos que disponham sobre a criação de cargos, funções ou empregos públicos na Administração Direta e Autárquica, o aumento da respectiva remuneração, bem como os referentes a servidores públicos da União e dos Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria (alíneas a e c do inciso II do art. 61). Insistindo nessa linha de opção política, a mesma Lei Maior de 1988 habilitou os presidentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Superiores e dos Tribunais de Justiça a propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de cargos e remuneração dos seus serviços auxiliares e dos juízes que lhes forem vinculados, tudo nos termos da alínea “b” do inciso II do art. 96. A jurisprudência desta Casa de Justiça sedimentou o entendimento de ser a cláusula de reserva de iniciativa, inserta no § 1º do artigo 61 da Constituição Federal de 1988, corolário do princípio da separação dos Poderes. Por isso mesmo, de compulsória observância pelos estados, inclusive no exercício do poder reformador que lhes assiste. (Voto do Ministro Carlos Britto, no julgamento da Adin nº 3.061, DJ 09.06.2006,)

Nesse passo, o art. 37, § 2º, inciso I, da nossa Lei Orgânica, veio a estabelecer que são de iniciativa privativa do Prefeito as leis que disponham sobre criação, extinção ou transformação de cargos, funções ou empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, restando atendida, portanto, a cláusula de reserva de iniciativa conferida ao Chefe do Poder Executivo.

Além disso, a proposta institui o subsídio como forma de remuneração dos Auditores Municipais de Controle Interno e dos Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Com efeito, o § 8º do art. 39 da Constituição Federal permite a remuneração por subsídio dos servidores públicos, desde que organizados em carreira, dispositivo normativo que deve ser alinhado com o § 1º do mesmo artigo que dispõe que a fixação da remuneração deverá observar: I) a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; II) requisitos de investidura; III) as peculiaridades dos cargos. Observa-se que a proposta em análise atende ao requisito do § 8º do art. 39 da Constituição Federal, organizando os Auditores Municipais de Controle Interno e os Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental em carreira.

Por fim, considerando o caráter de despesa obrigatória de caráter continuado de que se revestirá o projeto se convertido em lei, deve obediência aos requisitos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal, notadamente aos arts. 16, 17 e 20, os quais, segundo a mensagem de encaminhamento da proposta do Sr. Prefeito, já se encontram atendidos, na medida em que (i) encontra-se instruído com a estimativa do impacto orçamentário- financeiro do projeto no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes; ii) encontra-se juntada a declaração do ordenador de despesa no sentido de que o projeto tem adequação orçamentária, sendo compatível com a Lei de Diretrizes Orçamentárias, com o Plano Plurianual; e (iii) segundo manifestação do Ilmo. Senhor Subsecretário do Tesouro Municipal de fls. 30, o percentual de comprometimento da receita corrente líquida com as despesas com pessoal é de 33,94%”, razão pela qual “a medida em apreço, caso aprovada, não trará implicações quanto ao limite estabelecido no artigo 20 do mesmo diploma legal”. Portanto, restam atendidos formalmente os requisitos da Lei de Responsabilidade Fiscal, sem prejuízo da análise da Comissão de Finanças e Orçamento

Ante o exposto, somos PELA LEGALIDADE.

Quanto ao mérito, as Comissões entendem inegável o interesse público da proposta, razão pela qual se manifestam

FAVORAVELMENTE ao Substitutivo.

Quanto aos aspectos financeiros a Comissão de Finanças e Orçamento nada tem a opor, vez que as despesas com a execução do Substitutivo correrão por conta das dotações orçamentárias próprias.

FAVORÁVEL, portanto, o parecer.

Sala da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa, em
COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

Alfredinho (PT) - contrário

Ari Friedenbach (PROS) - contrário

Conte Lopes (PTB) - contrário

Marcos Belizário (PV) - contrário

Arselino Tatto (PT) - contrário

COMISSÃO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Alessandro Guedes (PT) - contrário

Laércio Benko (PHS) - contrário

Pastor Edemilson Chaves (PP) - contrário

Jonas Camisa Nova (DEM) - contrário

Valdecir Cabrabom (PTB) - contrário

COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO

Dalton Silvano (PV) - contrário

Paulo Fiorilo (PT) - contrário

Jair Tatto (PT) - contrário
Ota (PROS) - contrário
Ricardo Nunes (PMDB) - contrário”

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da Cidade em 28/04/2015, p. 93

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