

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 510/2011

RELATÓRIO:

De autoria do Chefe do Executivo Municipal, o Projeto de Lei nº 510/2011 propõe **criar e incorporar**, ao Plano de Cargos Carreiras e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Londrina, instituído pela Lei Municipal nº 9.337, de 19 de janeiro de 2004, os seguintes cargos:

CARGO: TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA			
CLASSE	FUNÇÃO	CÓDIGO	QTDE
A	Assistência de Gestão	TGPA01	1

CARGO: PROMOTOR DE SAÚDE PÚBLICA			
CLASSE	FUNÇÃO	CÓDIGO	QTDE
A	Serviço de Enfermagem	PSPAENF	1

CARGO: GESTOR SOCIAL			
CLASSE	FUNÇÃO	CÓDIGO	QTDE
ÚNICA	Serviço Social	GSOU03	5

Dispõe o projeto que, em razão do acréscimo dos cargos a serem criados, o Anexo II – Quadro Quantitativo de Cargos Efetivos, da Lei 9.337/2004, será alterado por meio de Decreto do Executivo, nos termos do Art. 54 da referida Lei.

Em sua justificativa, o Prefeito indica que a proposta visa a atender às demandas da Secretaria Municipal da Mulher e da Secretaria Municipal do Idoso.

PARECER TÉCNICO:

Há que se observar, inicialmente, que o Município – atendidos os princípios constitucionais relativos ao funcionalismo público – tem competência para dispor sobre as normas relativas aos servidores públicos municipais (Constituição Federal, art. 30, I).

E nos termos do art. 29, I, da Lei Orgânica do Município, compete privativamente ao Prefeito a iniciativa de leis que disponham sobre *criação, extinção ou transformação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta, autárquica e fundacional*”.

Assim, sob esse aspecto, a presente proposta se apresenta em conformidade com a legislação que rege o assunto, podendo tramitar normalmente por esta Casa, conforme já avaliou a Assessoria Jurídica em seu parecer ao projeto.

Com relação ao mérito, há que se destacar os motivos demonstrados pelo Chefe do Executivo para apresentação do presente projeto:

I – quanto à Secretaria Municipal da Mulher, para a qual estão destinados três cargos de Gestor Social, um cargo de Promotor de Saúde Pública e um cargo de Técnico de Gestão Pública, o Prefeito expõe que estes são necessários para atender ao que determina a Política Nacional de Enfrentamento da Violência contra a Mulher, no tocante à padronização dos Centros de Referência e Atendimento à Mulher, para realização das atribuições da área de Serviço Social definidas pela Lei Maria da Penha, e pela necessidade de descentralização do atendimento, e em razão do aumento da demanda de serviços nesta área.

O Prefeito expõe que, com a recente criação da Vara Maria da Penha, faz-se necessária a contratação de profissionais para adequação da Administração às exigências e demandas atuais na área de enfrentamento da violência contra a mulher. Indica o Prefeito que as principais atividades realizadas pelo Setor de Serviço Social do CAM são: atendimento social — no CAM —, às mulheres em situação de violência doméstica e/ou sexual; atendimento descentralizado, em parceria com CRAS, CREAS, UBS e outros serviços da Rede; visitas domiciliares; realização de oficinas e/ou palestras para a comunidade em geral; elaboração de pareceres sociais para a 6ª Vara Criminal; representar a Secretaria nos Conselhos Municipais afins e participar efetivamente de suas reuniões e comissões (temporárias e/ou permanentes).

Argumenta também o Prefeito, que a Secretaria Municipal da Mulher ampliou as atividades desenvolvidas pela Casa da Mulher – Centro de Formação e Ações Integradas, desde o 2º semestre de 2010, pautada nas Diretrizes do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Além de ter dado continuidade aos trabalhos de geração de renda alternativos (cursos artesanais), a Secretaria direcionou o foco para a capacitação profissional, expandiu projetos existentes e firmou novas parcerias, citando as seguintes: Projeto de

Qualificação Profissional no Setor Hoteleiro (parceria com a UNOPAR), para formação de camareiras; Projeto Mulheres Inventando Moda (parceria com o sistema FIEP/SESI/SENAI), destinado às áreas da construção civil, de confecção e de informática; Projeto Intersetorial Qualificação Profissional para a Trabalhadora Doméstica (parceria com a SMAS/Economia Solidária e com o SINE). Além destas, encontra-se em andamento novas parcerias, uma delas com o Programa Mulheres Mil, do Governo Federal, por meio do Instituto Tecnológico do Paraná.

Conforme informa o Chefe do Executivo, todas estas ações têm sido coordenadas, formuladas e acompanhadas pela Diretora que executa as atribuições específicas de seu cargo e também operacionaliza toda demanda existente de cada projeto. Além disso, a unidade também presta apoio às Associações Comunitárias Femininas de Londrina, para a realização de feiras mensais, entre outras atividades.

O reduzido número de funcionárias na Casa da Mulher (que se resume a uma Técnica de Gestão Pública, uma adolescente aprendiz e duas auxiliares de serviço de limpeza e conservação terceirizado) tem comprometido, também, a implementação de novos projetos e a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

A contratação de um técnico de gestão, por outro lado, conforme expõe o Prefeito, é necessária para a realização de serviços de organização de documentos, elaboração e digitação de ofícios, relatórios e outros documentos na Casa da Mulher, assim como para o atendimento na recepção, que hoje é realizado também pela Diretoria, já que esta unidade não conta com profissional para realização do trabalho administrativo.

Relativamente ao assunto, é oportuno apontar que, conforme disponibilizado pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres¹, em agosto de 2007 foi lançado o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência Contra a Mulher, como parte da Agenda Social do Governo Federal, consistindo num *acordo federativo* entre o governo federal, os governos dos estados e os municípios brasileiros para o planejamento de ações que visem à consolidação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, por meio da implementação de políticas públicas integradas em todo o território nacional.

¹ Disponível em <<http://www.sepm.gov.br/subsecretaria-de-enfrentamento-a-violencia-contra-as-mulheres/pacto/texto-base-do-pacto-nacional-pelo-enfrentamento-a-violencia-contra-a-mulher>>. Acesso em 16.fevereiro.2012.

O Pacto apresenta uma estratégia de gestão que orienta a execução de políticas de enfrentamento à Violência contra Mulheres, no sentido de garantir a prevenção e o combate à violência, a assistência e a garantia de direitos às mulheres. A proposta é organizar ações pelo enfrentamento à violência contra mulheres, com base em quatro eixos/áreas estruturantes: implementação da Lei Maria da Penha e Fortalecimento dos Serviços Especializados de Atendimento; Proteção dos Direitos Sexuais e Reprodutivos e Implementação do Plano Integrado de Enfrentamento da Feminização da Aids; Combate à Exploração Sexual e ao Tráfico de Mulheres; e Promoção dos Direitos Humanos das Mulheres em Situação de Prisão.

Em razão da complexidade das questões que envolvem mulheres em situação de violência e visando propor soluções às causas estruturais e históricas que desencadeiam a situação em si, *as ações para o atingimento dos objetivos devem ser implementadas por diversas áreas do governo* (planejamento, orçamento, justiça, educação, saúde, assistência social, trabalho, segurança pública e cultura, entre outros). Além disso, o Pacto prevê a articulação entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário de todos os entes federativos, no sentido de *garantir o atendimento integral e o ciclo completo da política pública de enfrentamento à violência contra as mulheres*.

II - No caso da Secretaria Municipal do Idoso, para a qual estão destinados dois cargos de Gestor Social, o Prefeito expõe que estes são necessários para o atendimento das disposições contidas na Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do Ministério do Desenvolvimento Social, que aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais e regulamenta os serviços assistenciais no território nacional.

O Prefeito indica que, com o aumento da população da terceira idade, faz-se necessário estruturar essa Secretaria com técnicos de serviços de atenção à pessoa idosa, em especial, àquelas vítimas de violência, cuja demanda vem crescendo a cada ano e que, atualmente, encontra-se com uma equipe de trabalho defasada.

Isto posto, concluímos que a proposta se encontra respaldada, entre outros, pelos seguintes dispositivos da Lei Orgânica do Município, em consonância com a disposição Constitucional nesse sentido:

I – o Art. 4º prevê que o Município de Londrina tem, entre seus objetivos, **promover o bem de todos os municípios**, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

II – o Art. 149, inc. VII, dispõe que a assistência social, direito de todos, será prestada visando ao atendimento das necessidades básicas do cidadão e será coordenada, executada e supervisionada pelo Poder Executivo dentro dos seguintes objetivos: (...) **“superação da violência nas relações coletivas e familiares, e contra todo e qualquer segmento ou cidadão, em especial contra a mulher, o menor, o idoso, o negro e o homossexual”**;

III – o Art. 152 estabelece que o Poder Público Municipal deverá prover programas e recursos para o atendimento a pessoas portadoras de deficiência, **mulheres vítimas de violência**, indigentes, toxicômanos – que constituem grupos especiais –, **e a todo e qualquer segmento ou cidadão vítima de discriminação**.

Nesse contexto, e considerando coerente a exposição de motivos do Prefeito, avaliamos que o aumento do número de servidores é importante para atender às necessidades da Secretaria Municipal da Mulher e da Secretaria Municipal do Idoso e para dar andamento aos princípios e objetivos definidos na política do Município quanto a esses segmentos, em atendimento diretrizes federais nesse sentido, revestindo de mérito a proposta em tela.

Há que se lembrar, por outro lado, que de acordo com a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), a criação, a expansão ou o aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa deverá ser acompanhada de:

I – estimativa do impacto orçamentário-financeiro com a criação dos cargos, acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas (art. 16, I).

II – declaração, do ordenador da despesa, de que o aumento da despesa tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (art. 16, II);

III – demonstrativo da origem dos recursos para o custeio dos cargos a serem criados, acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas previstas no Anexo de Metas Fiscais da LDO, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa (art. 17, §§ 1º e 2º).

O Executivo encaminhou a esta Casa demonstrativos com vistas a atender ao disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal, ressalvando que, no cálculo apresentado, estão incluídas as despesas com a alteração de estrutura da Secretaria de Ação Social, encaminhada a essa Casa por meio do Ofício nº 1348/2011, objeto do PL 511/2011.

De acordo com os demonstrativos apresentados, os custos previstos com a criação dos cargos indicados no projeto são:

a) Técnico de Gestão Pública/Assistência de Gestão (1 cargo): R\$ 1.675,28/mês - **R\$ 20.103,42/ano;**

b) Promotor de Saúde Pública/Serviço de Enfermagem (1 cargo): R\$ 3.301,93/mês - **R\$ 39.623,17/ano;** e

c) Gestor Social/Serviço Social (5 cargos): R\$ 4.426,00/servidor/mês – R\$ 53.112,00/servidor/ano - **R\$ 265.560,00 (5 servidores/ano).**

Os documentos anexados indicam que, com o incremento dessa despesa, os gastos com pessoal do Município ainda se mantêm **abaixo** do limite permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal (54%), o que demonstra a viabilidade da proposição.

Os documentos apontam que a origem dos recursos para custeio dos cargos será o aumento da receita do Município, pela reestimativa do ITBI. Encontra-se anexado também ao projeto declaração do Secretário Municipal de Gestão Pública, Fábio César Reali Lemos, de que o aumento da despesa tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias, em cumprimento ao que determina a LRF.

Da análise dos documentos apresentados, entendemos que estes são suficientes para o que exige a Lei de Responsabilidade Fiscal e demonstram que a proposta é viável sob o aspecto orçamentário-financeiro, podendo ser assumida pelo Município. Contudo, deixamos a análise mais apurada a cargo da Comissão de Finanças desta Casa, pela pertinência do assunto.

Feitos os apontamentos considerados relevantes, lembramos que compete à Comissão de Trabalho, Administração e Serviços Públicos, em seu Voto, avaliar o mérito e definir a acolhida do presente projeto de lei.

EDIFÍCIO DA CÂMARA MUNICIPAL, 7 de março de 2012.

**VOTO DA COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO
E SERVIÇOS PÚBLICOS**

AO PROJETO DE LEI Nº 510/2011

Após análise da matéria e dos apontamentos feitos no Parecer Técnico, os membros desta Comissão decidiram, quanto ao mérito, por emitir **voto favorável** ao Projeto de Lei nº 510/2011.

SALA DAS SESSÕES, 8 de março de 2012.

A COMISSÃO:

ELOIR VALENÇA
Presidente/Relator

SEBASTIÃO DOS METALÚRGICOS
Vice-Presidente

RENATO LEMES
Membro