

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

PROJETO DE LEI Nº 305/2013

RELATÓRIO:

Subscrito pelo Prefeito Homero Barbosa Neto, o Projeto de Lei nº 305/2013 introduz alterações na Lei nº 8.834, de 1º de julho de 2002, a qual dispõe sobre a Estrutura Organizacional da Administração Direta e Indireta do Município, visando à criação e à inserção nesta da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

PARECER TÉCNICO:

Conforme expõe o Prefeito na sua justificativa ao projeto, a proposta da criação da Secretaria Municipal de Recursos Humanos deriva da decisão de governo no intuito de dar mais efetividade e eficácia às ações voltadas à política de pessoal.

O Prefeito argumenta que “a prática vem demonstrando que a área de políticas de gestão de pessoas e saúde ocupacional necessita de uma atenção especial e exclusiva, considerando-se que atualmente o Município apresenta em seu quadro aproximadamente nove mil servidores e representa quase a metade do seu orçamento anual”.

Para tanto, propõe-se as seguintes alterações e inserções na Lei nº 8.834/2002:

I - insere o inciso XVII ao Art. 4º, com a seguinte redação:

Art. 4º A estrutura organizacional da Prefeitura do Município de Londrina compõe-se pelos seguintes órgãos da Administração Direta:
[...]

XVII - Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

II - altera o inciso VII do Art. 5º (destacamos as alterações):

Art. 5º A estrutura administrativa dos órgãos mencionados no artigo anterior compreende, no máximo, as seguintes unidades organizacionais:
[...]

VII – Secretaria Municipal de Gestão Pública:

- a) três assessorias;
- b) **três** diretorias;
- c) **sete** gerências; e
- d) **nove** coordenadorias.

(Observa-se que a redação em vigor, incluindo a alteração implementada por meio da Lei nº 11610/2012, contempla 6 diretorias, 16 gerências e 22 coordenadorias)

III - acrescenta o inciso XVII no mesmo Art. 5º, com a seguinte redação:

Art. 5º [...]
[...]

XVII – Secretaria Municipal de Recursos Humanos:

- a) duas assessorias;
- b) uma ouvidoria do servidor;
- c) três diretorias;
- d) nove gerências;
- e) treze coordenadorias.

IV - insere a SEÇÃO XVII e o ART. 21-A à mesma Lei, os quais terão a seguinte redação:**Seção XVII – Da Secretaria Municipal de Recursos Humanos**

Art. 21-A. À Secretaria Municipal de Recursos Humanos, órgão diretamente subordinado ao Prefeito, compete:

- I -** Definir e implementar, em conjunto com os órgãos da administração direta e entidades autárquicas e fundacional, o dimensionamento adequado dos seus quadros de cargos e funções, com vistas a assegurar a estrutura adequada para concretização de seus objetivos institucionais;
- II -** Indicar, quando necessário, a possibilidade de simplificação e aperfeiçoamento de processos e métodos de trabalho, buscando maior eficiência e qualidade dos serviços públicos;
- III -** Desenvolver e executar a política de profissionalização e capacitação continuada dos servidores municipais dos órgãos da administração direta e entidades autárquicas e fundacional;
- IV -** Gerenciar o sistema informatizado e descentralizado de recursos humanos;
- V -** Manter e atualizar documentos inerentes às rotinas e políticas de pessoal,
- VI -** Disponibilizar informações íntegras, tempestivas, autênticas e completas, que facilitem a tomada de decisão dos gestores municipais, a fiscalização dos órgãos de controle e a transparência da gestão pública aos cidadãos e sociedade civil organizada;

- VII** - Desenvolver políticas de gestão de pessoas que auxiliem na melhoria contínua da eficiência e qualidade dos serviços públicos;
- VIII** - Criar e fomentar ações que assegurem a saúde e segurança dos servidores municipais, reduzindo os riscos de acidentes, doenças funcionais e o absentéismo;
- IX** - Participar da elaboração do orçamento para execução das políticas de gestão de pessoas e da folha mensal de pagamento e encargos sociais de todos os órgãos da Administração Direta e entidades Autárquicas e Fundacional;
- X** - Emitir e publicar todos os atos administrativos inerentes à nomeação, exoneração, demissão e demais registros funcionais e financeiros dos servidores, e conjuntamente, com o órgão previdenciário do Município, os inerentes aos aposentados e pensionistas;
- XI** - Elaborar projetos de leis pertinentes às rotinas e políticas de pessoal, acompanhados de fundamentação técnica e legal pertinente;
- XII** - Emitir pareceres a projetos de leis e demais propostas de atos relacionados à sua área de atuação;
- XIII** - Emitir regulamentos relativos às rotinas e políticas de pessoas para os órgãos da Administração Direta e entidades Autárquicas e Fundacional.
- XIV** - Executar outras atividades da sua área de competência.

§1º Os órgãos da Administração Direta e entidades Autárquicas e Fundacional deverão contribuir para o pleno cumprimento das competências da Secretaria Municipal de Recursos Humanos;

§2º A Ouvidoria do Servidor Municipal, com subordinação direta ao Secretário Municipal de Recursos Humanos, será ocupada por servidor público e perceberá a gratificação por função de confiança código GA1 prevista na Lei 9.337/2004.

§3º A Secretaria Municipal de Recursos Humanos, terá como finalidade específica promover soluções de gestão de pessoas no âmbito dos órgãos da Administração Direta e entidades Autárquicas e Fundacional de forma integrada às políticas, serviços e objetivos inerentes ao governo municipal e fundadas nos seguintes princípios:

- I** - Ética na relação com os servidores, órgãos municipais e demais pessoas, entidades, empresas e órgãos públicos;
- II** - Parceria e mútua cooperação entre os órgãos municipais;
- III** - Melhoria contínua da qualidade das políticas e serviços públicos;
- IV** - Eficiência dos processos de trabalho;
- V** - Equidade das políticas de pessoal;
- VI** - Aperfeiçoamento profissional e valorização do mérito;
- VII** - Motivação e qualidade de vida no trabalho.

V - revoga o inciso III do Art. 12, o qual prevê:

“**Art. 12.** À Secretaria Municipal de Gestão Pública, órgão diretamente subordinado ao Prefeito, compete:

[...]

III - programar, estabelecer e gerir a política de gestão de pessoas;

[...]”

Pela importância da matéria, é importante reproduzir os seguintes argumentos apresentados pelo Prefeito em sua justificativa:

Atualmente encontra-se sob a competência da Secretaria Municipal de Gestão Pública função de gerir o patrimônio municipal, o sistema de gestão de documentos municipais e arquivo público, a política de gestão de pessoas, a saúde ocupacional, o sistema estratégico de compras e contratos e o sistema integrado de processos e de atendimento.

A prática vem demonstrando que a área de políticas de gestão de pessoas e saúde ocupacional necessita de uma atenção especial e exclusiva, considerando-se que atualmente o Município apresenta em seu quadro aproximadamente nove mil servidores e representa quase a metade do seu orçamento anual.
[...]

A função de definir políticas de recursos humanos fundamentada por estudos e viabilidades com decisões do poder central, devem ser uniformes a todos os órgãos e entidades municipais, uma secretaria exclusiva para gerir esta função é fundamental para que se realizem as metas dentro dos programas de governo.
[...]

Entretanto, as políticas de recursos humanos implantadas nos últimos anos não trouxeram os resultados desejados, assim como os sistemas de seleção, capacitação, avaliação e saúde ocupacional, não estão devidamente aparelhados e integrados, [...]

Atualmente, existem grandes obstáculos às áreas de recursos humanos para que as rotinas e políticas de pessoal atinjam o patamar de eficiência e eficácia desejado, como:

- a) Excesso de retrabalhos, devido essencialmente à não integração dos sistemas informatizados;*
 - b) Não padronização de diversos procedimentos e políticas voltadas aos servidores, especialmente quando comparados os da Administração Direta com os da Indireta;*
 - c) Dificuldade em atrair, motivar e manter os agentes de recursos humanos nas unidades gestoras de pessoal;*
 - d) Ambientes e condições de trabalho inadequado ao atendimento dos usuários e à própria saúde física e mental dos agentes de recursos humanos;*
 - e) Não integração com as demais áreas da administração direta e indireta.*
- [...]

Na perspectiva de mudança dos cenários insatisfatórios demonstrados é necessária uma área especializada e estruturada para desenvolvimento de soluções de gestão de pessoas, englobando a Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município, com o propósito de maior eficiência e uniformização dos projetos e atividades.

O modelo ora apresentado, é importante observar, difere da antiga Secretaria de Municipal de Recursos Humanos criada em 1990 e fundida, em 2002, com a Secretaria Municipal de Administração, dando origem à Secretaria Municipal de Gestão Pública, a qual, devido à sobrecarga, especialmente na área de licitações e controle patrimonial, não conseguiu criar e administrar adequadamente as políticas de recursos humanos, que tanto são necessárias para melhoria da qualidade dos serviços públicos e da eficiência administrativa.

Vale ressaltar também que, somente no gabinete da Secretaria de Gestão Pública, sem considerar as unidades específicas de pessoal, tramitam diariamente cerca de 150

processos (3000 procedimentos por mês), sem contar os inúmeros processos de licitação, que geram pelo menos 62000 mil atos durante o exercício financeiro; o controle dos mais de 5386 imóveis, edifícios, terrenos, praças e fundos de vale, inúmeros bens móveis e controle de arquivos públicos, resultando num volume de trabalho operacional que impossibilita ao titular da pasta dedicar tempo para o planejamento que se faz necessário.

*A Secretaria de Recursos Humanos **proporcionará ao Secretário Municipal de Gestão Pública direcionar esforços para solução das questões relativas às demais áreas que permanecerão sob sua competência**, sendo elas: gestão de bens, gestão de licitações e contratos e gestão de informações e arquivos.*

*Verifica-se, daí, **a necessidade de separação das atribuições ligadas à gestão de pessoal**, hoje de competência da asoberbada Secretaria Municipal de Gestão Pública e das unidades de pessoal das Autarquias e Fundações, as quais dependem essencialmente das diretrizes da Administração Direta, visto que precisam realizar as suas próprias atividades fins.*

***Essa nova Secretaria enseja também um novo modelo de gestão de rotinas e políticas de pessoal**, orientado pela visão de “ser referência em rotinas e políticas de recursos humanos no âmbito dos órgãos do Município, até 2017” e pela missão de “promover soluções adequadas para gestão de pessoal para os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional do Município, direcionadas ao alcance dos objetivos das políticas e serviços públicos”.*

*A organização da Secretaria Municipal de Recursos Humanos **traria eficiência e direcionamento aos Atos que competem atualmente à diretoria de Gestão de Pessoas da SMGP**, dentre eles:*

[...]

*Em seguida, como condição sine qua non para a efetiva implantação e sucesso do novo modelo, dar-se-á início à etapa de mapeamento, simplificação, integração e informatização dos processos e serviços. **Será adquirido software de gestão de recursos humanos que nos permita o máximo de resultados das políticas e rotinas de pessoal**, integrando-as aos objetivos de cada órgão da Administração Direta, Autárquica e Fundacional. Estima-se para essa etapa um prazo de até 12 meses para realização dos estudos, processo licitatório, implantação do sistema e treinamento dos usuários.*

*Paralelamente, **será trabalhada a criação da estrutura física, com layout, mobiliário, equipamentos e materiais adequados para atendimento das demandas dos demais órgãos e servidores**, bem como aos programas, projetos e atividades a fins. A proposta é de que, em médio prazo, tenhamos num único local todas as unidades de pessoal, com o objetivo de maior integração dos agentes de recursos humanos, favorecendo a criação e fortalecimento de espírito de equipe e a profissionalização desses agentes. Não obstante a isso, em face do novo sistema informatizado, será possível que os serviços sejam oferecidos de forma descentralizada, on line. Prevemos que essa estrutura leve cerca de dois anos para que esteja em pleno funcionamento aos órgãos e servidores.*

[...]

A segregação da função de recursos humanos já prática nos maiores municípios do país, visto que a quantidade de servidores a serem administrados no caso do Município é de aproximadamente 9.000.

[...]

Considerando os argumentos apresentados pelo Chefe do Executivo, a criação da Secretaria de Recursos Humanos nos parece coerente e plausível, e também positiva, já que a atual Secretaria de Gestão Pública agrega muitas e diversas funções e responsabilidades, e a segregação dessas funções entre as duas secretarias, delegando à nova Secretaria de Recursos Humanos as questões relativas à gestão de pessoas e à saúde ocupacional, pode, de fato, dar mais celeridade, efetividade e eficácia às ações direcionadas à política de pessoal. **Portanto, avaliamos que a proposta se reveste de mérito.**

É relevante anotar, quanto à iniciativa, que a proposta encontra amparo no Art. 29, inciso II, da Lei Orgânica do Município, que dispõe que é prerrogativa do Prefeito a iniciativa de leis que disponham sobre **criação, estruturação, atribuições** e extinção de secretarias municipais e de órgãos da administração pública.

Conforme se observa na proposição em tela, ocorrerão alterações/acréscimos de funções nas unidades organizacionais do Poder Executivo com a apresentação desta proposta e com a criação da Secretaria de Recursos Humanos. Conforme expõe o Prefeito:

O acréscimo na estrutura – já previsto nos projetos de leis do PPA e LOA enviados para aprovação legislativa – **será de duas funções de assessoramento e um cargo de secretário municipal, seguindo o padrão das demais secretarias, além de uma função de ouvidoria**, a qual é mais um diferencial do novo modelo, possibilitando aos servidores municipais um canal confiável para sugestões, reclamações e denúncias, integrado às demais áreas de recursos humanos e à controladoria e corregedoria do Município.

De fato, denota-se, pela composição proposta neste projeto para a estrutura das duas Secretarias (Gestão Pública e Recursos Humanos), que haverá remanejamento das demais unidades, o que se processará da seguinte forma:

Gestão Pública		Recursos Humanos
Composição Atual	Composição Proposta	Composição Proposta
a) três assessorias b) seis diretorias c) dezesseis gerências d) vinte e duas coordenadorias	a) três assessorias b) três diretorias c) sete gerências d) nove coordenadorias	a) duas assessorias b) uma ouvidoria do servidor c) três diretorias d) nove gerências e) treze coordenadorias

Assim, as **três diretorias**, as **nove gerências** e as **treze coordenadorias** da Secretaria de Gestão Pública estão sendo transferidas para a nova Secretaria de Recursos Humanos, medida que não provocará aumento de custo com a criação desta.

Com relação a um possível aumento de pessoal/criação de cargos com a implantação da nova Secretaria, a informação obtida com a Diretora de Gestão de Pessoas (Cláudia Hildebrando) é de que, para 2014, não existe pretensão e nem previsão orçamentária para aumento de pessoal nesta unidade, sendo que as atividades afetas à nova Secretaria serão desenvolvidas pelos servidores ligados às unidades que estão sendo transferidas para esta.

Já o acréscimo das duas assessorias, da ouvidoria e a criação do cargo de Secretário, no entanto, causarão incremento de despesas e, conseqüentemente, impacto orçamentário-financeiro com a aprovação do projeto, o que deve ser demonstrado pelo Executivo com vistas a se avaliar a viabilidade da alteração pretendida.

O Executivo encaminhou a esta Casa os demonstrativos exigidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal para esses casos, nos quais se observa que o acréscimo proposto gerará um custo **mensal** de **R\$ 13.824,46**, que, projetado anualmente, atingirá os montantes de **R\$ 174.637,49 para 2014, R\$ 183.073,94 para 2015, e R\$ 191.783,68 para 2016**. Tais valores não parecem tão significativos diante dos benefícios que podem advir com a segregação das funções e a criação da nova Secretaria, conforme já ponderado anteriormente.

Foram anexados, também, cálculos que mostram o percentual de gastos com pessoal do Município, considerando o aumento derivado da proposta. Indicam os demonstrativos (fl. 17 a 28), que mesmo considerando essa despesa, o gasto com pessoal do Município ainda se mantém **abaixo** do limite permitido pela Lei de Responsabilidade Fiscal (54%). No entanto, deixamos a avaliação dos demonstrativos para a Comissão de Finanças desta Casa, que poderá aprofundar a análise destes.

Foi também juntada ao projeto declaração do Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Tecnologia, Daniel Antonio Pelisson, de que o incremento da despesa tem adequação com o próximo Plano Plurianual - PPA (PL 213/2013) e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, e que há recursos consignados no Projeto de nº 214/2013 - Lei Orçamentária Anual LOA-2014. Saliente-se que o PL 213/2013 e o PL 214/2013 encontram-se em tramitação nesta Casa, devendo ainda serem discutidos e aprovados para que suas disposições possam entrar em vigor.

Analisando todos os dados apresentados, a proposta se mostra **viável** sob o aspecto orçamentário-financeiro, podendo ser assumida pelo Município, conforme indicam os demonstrativos juntados ao projeto. Contudo, deixamos a análise mais apurada a cargo da Comissão de Finanças desta Casa.

Parecer ao Projeto de Lei nº 305/2013 – COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

Após todo o exposto, e à vista dos apontamentos feitos, esta Assessoria conclui que a proposta merece prosperar, já que pretende, conforme pondera o Prefeito, ser o primeiro passo rumo à reestruturação do sistema de gestão de pessoas e ao desenvolvimento de uma cultura voltada à eficiência administrativa, vital na conjuntura atual da gestão pública.

Salientamos contudo, que a acolhida da matéria é prerrogativa exclusiva dos membros da Comissão, por meio de seu voto.

EDIFÍCIO DA CÂMARA MUNICIPAL, aos 5 de dezembro.

Assessoria Técnico-Legislativa/SoniaR.

VOTO DA COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇOS PÚBLICOS

AO PROJETO DE LEI Nº 305/2013

Corroborando os apontamentos feitos no parecer técnico e considerando procedente a justificativa apresentada pelo Chefe do Executivo para apresentação do projeto, emitimos voto **favorável** à presente proposição.

SALA DAS SESSÕES, 5 de dezembro de 2013.

A COMISSÃO:

JOSÉ ROQUE NETO
Presidente/Relator

JAMIL JANENE
Vice-Presidente

JUNIOR SANTOS ROSA
Membro