



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE GESTÃO E GOVERNO DIGITAL

**GUIA PRÁTICO PARA REVISÃO DAS ESTRUTURAS
ORGANIZACIONAIS E GESTÃO DOS CARGOS EM
COMISSÃO (CCESP) E DAS FUNÇÕES DE
CONFIANÇA (FCESP)**

São Paulo
2024





Governador do Estado de São Paulo

Tarcísio de Freitas

Vice-Governador do Estado de São Paulo

Felício Ramuth

Secretário de Gestão e Governo Digital

Caio Mario Paes de Andrade

Secretário Executivo de Gestão e Governo Digital

Leonardo José Matos Sultani

Chefe de Gabinete

Tarcila Peres Santos

Subsecretário de Gestão

Renato Ribeiro Fenili

Coordenador da Unidade Central de Recursos Humanos

Fábio Teizo Belo Silva

Coordenador de Gestão

Marcos Toffoli Simoens da Silva

Diretor do Departamento de Desenvolvimento Institucional

Daniel Osterreicher Laporta

Equipe Técnica

Arthur Cesar Valentim

Cibele Cristina Moreira Sancha

Daniel de Oliveira Pereira

José Paulo Rodrigues Santiago

José Raimundo Peixoto Pereira

Luiz Gustavo de Castro Oliveira

Thais da Cunha Gomes

Vanessa Ortiz Camargo

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Carmem Lúcia Batista CRB-8/6673

G971 Guia prático para revisão das estruturas organizacionais e gestão dos Cargos em Comissão (CCESP) e das Funções de Confiança (FCESP) / Secretaria de Gestão e Governo Digital, Departamento de Desenvolvimento Institucional – São Paulo: Departamento de Desenvolvimento Institucional, 2024.

56p.; il.

1. Administração pública. 2. Estrutura organizacional. 3. Cargo público. 4. Função Pública. I. Título. II. Secretaria de Gestão e Governo Digital.

CDD 352.6

Permitida a reprodução parcial ou total desde que indicada a fonte.

GLOSSÁRIO

Cargos em Comissão (CCESP): cargos de livre provimento de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública direta e autárquica do Estado de São Paulo.

Classe: conjunto de cargos em comissão ou de funções de confiança de mesmo nível.

Cota: montante resultante da soma dos valores-unitários de um grupo de cargos em comissão ou de funções de confiança

Funções de Confiança (FCESP): funções de direção, chefia e assessoramento a serem exercidas por servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro do Governo do Estado de São Paulo, oriundos de órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Idoneidade Moral e Reputação Ilibada: requisitos de integridade pessoal e profissional exigidos para a nomeação em cargos públicos.

Inelegibilidade: condição legal que impede um indivíduo de ser nomeado para um cargo público devido a violações anteriores de leis eleitorais ou a outros critérios específicos definidos por lei.

Jornada Completa de Trabalho: regime de trabalho que exige 40 horas de trabalho por semana

Nível: classificação dos cargos em comissão e funções de confiança segundo o nível hierárquico e a remuneração.

Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCFC): Quadro composto pelos Cargos em Comissão do Estado de São Paulo (CCESP) e pelas Funções de Confiança do Estado de São Paulo (FCESP).

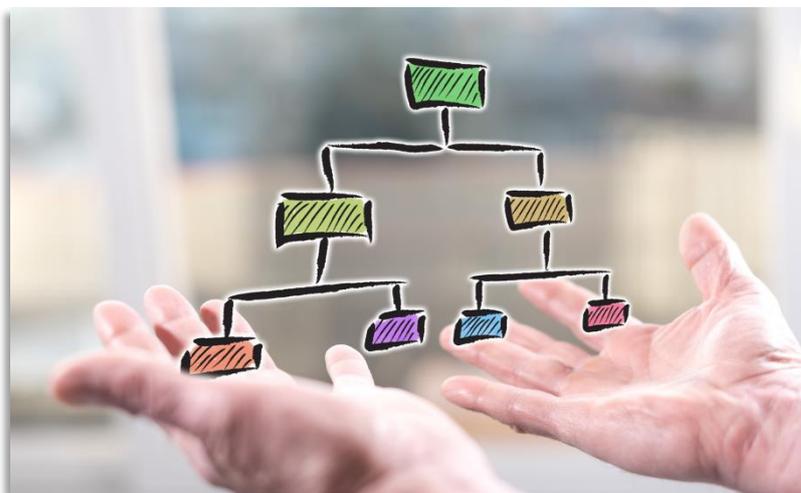
Recomposição: desdobramento ou agrupamento de um ou mais cargos em comissão ou uma ou mais funções de confiança, sem aumento de despesas para o Estado.

Subsídio: forma de remuneração em parcela única.

Valor-unitário: valor de referência para o cálculo da despesa, correspondente ao valor do subsídio do cargo em comissão de nível 1 (CCESP-1).

APRESENTAÇÃO

O Guia Prático para Implementação da Revisão das Estruturas Organizacionais tem como objetivo fornecer orientações e diretrizes aos gestores e equipes envolvidos na revisão das suas estruturas organizacionais. Isso se faz necessário após aprovação **da Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023**, que dispõe sobre os **cargos em comissão e as funções de confiança no âmbito da Administração Pública direta e das autarquias**, e do **Decreto nº XXX, de XX de XXXXXXXX de 2024**, que regulamenta a referida lei e **estabelece a organização da Administração Pública direta e das autarquias do Estado**.



A nova legislação criou o Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCF) no Governo do Estado de São Paulo, estabelecendo um regramento único e obrigatório para todos os órgãos e entidades da Administração Pública direta e das autarquias. Para a sua

implementação, contudo, algumas condições foram definidas, com especial atenção para a exigência de revisão das estruturas organizacionais, como condição necessária para o acesso ao novo modelo.

Este guia prático oferece, objetivamente, orientações essenciais para a preparação, desenvolvimento, elaboração de documentação e apresentação de propostas que visam revisar a estrutura organizacional dos órgãos e entidades autárquicas.

Caio Mario Paes de Andrade
Secretário de Gestão e Governo Digital

SUMÁRIO

1	NOVO QUADRO GERAL.....	8
1.1	Características Gerais.....	8
1.2	Distribuição de Cotas	13
2	REVISÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	16
2.1	Níveis Hierárquicos e Nomenclatura das Unidades Organizacionais	16
2.2	Padrões das estruturas organizacionais	24
2.3	Distribuindo as Cotas pelas Unidades Organizacionais	27
3	ELABORAÇÃO DA PROPOSTA.....	29
3.1	Delegação de Competências.....	29
3.2	Minutas de Atos Normativos.....	30
3.3	O que deve constar na Minuta de Decreto?	30
3.4	O que deve constar da Minuta de Resolução?.....	31
4	NOMEAÇÃO DE CCESP E DESIGNAÇÃO DE FCESP	31
4.1	Condições Necessárias para Nomeação em CCESP e Designação em FCESP	31
4.2	Remuneração	33
4.3	Jornada de Trabalho.....	34
5	INSTRUÇÃO, ANÁLISE E APROVAÇÃO DAS PROPOSTAS.....	35
5.1	Instrução.....	35
5.2	Análise e Aprovação (Papéis e Responsabilidades)	37
5.2.1	Órgão Proponente (Secretaria de Estado ou Autarquia)	37
5.2.2	Secretaria de Gestão e Governo Digital (SGGD)	38
5.2.3	Subsecretaria de Orçamento (SO/SFP)	39
5.2.4	Casa Civil	39
6	PERGUNTAS E RESPOSTAS	40
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
	ANEXO I	47
	PADRONIZAÇÃO DOS ENQUADRAMENTOS HIERÁRQUICOS, NÍVEIS E NOMENCLATURAS DOS CCESP E FCESP	47
	ANEXO II	49
	MODELO DE QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA	49
	ANEXO III	50
	MODELO DE QUADRO RESUMO DOS CARGOS, FUNÇÕES E GRATIFICAÇÕES EXTINTOS	50
	ANEXO IV	51

MODELO DE APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA DO NOVO QUADRO DE CARGOS E FUNÇÕES ...51
ANEXO V52
UNIDADES DE OUVIDORIA, INTEGRIDADE, CORREIÇÃO E AUDITORIA.....52

1 NOVO QUADRO GERAL

1.1 Características Gerais

Os **cargos em comissão**, conforme estabelecido no inciso V do artigo 37 da Constituição Federal, são posições criadas por lei para funções de liderança, como direção e assessoramento. Esses cargos não requerem concurso público e são preenchidos temporariamente por livre nomeação da autoridade competente. As **funções de confiança**, por sua vez, seguem a mesma definição, mas são reservadas exclusivamente para servidores que já fazem parte do serviço público e que foram admitidos por meio de concurso público¹.

Anteriormente, o Estado de São Paulo não possuía uma regulamentação unificada para essas posições, resultando em inconsistências na aplicação de políticas, disparidades salariais entre cargos similares e desmotivação entre os servidores de carreira quando chamados a ocupar posições de comando.

Com a implementação da Lei Complementar nº 1.395/2023, agora é proibido adotar qualquer regime que não seja o especificado nesta legislação para os Cargos em Comissão do Estado de São Paulo (CCESP) e as Funções de Confiança do Estado de São Paulo (FCESP) que fazem parte do Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCF). Esta nova regulamentação introduz regras uniformes para todos os órgãos e entidades autárquicas.



¹ Nos termos da Constituição Federal:

Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
V- as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

A **reforma** trouxe como resultados:

- (i) A criação de 14.071 cargos em comissão e 7.524 funções de confiança, somando um total de 21.595 posições no QGCFC;
- (ii) Das 21.595 posições, 65% são cargos em comissão e 35% são funções de confiança
- (iii) **Extinção de 4.707 cargos e funções**, que foram integrados ao Banco de Contingenciamento de Cargos e Empregos Públicos da Administração Direta e Autárquica do Estado, como parte dos esforços para racionalizar e melhorar a eficiência administrativa.

O Anexo III da Lei Complementar nº 1.395/2023 traz o quantitativo inicial, separando-os por níveis que indicam a classificação dos cargos em comissão e funções de confiança segundo o nível hierárquico e a remuneração, conforme as seguintes tabelas:

Tabela 1. Distribuição dos CCESP por Níveis e CCESP Unitários

FCESP	QUANTIDADE DE CARGOS	TOTAL DE CCESP UNITÁRIO
1	600	600,00
2	900	1.125,00
3	1.102	1.653,00
4	1.218	2.131,50
5	290	580,00
6	348	783,00
7	406	1.015,00
8	522	1.435,50
9	910	2.730,00
10	1.330	4.322,50
11	1.365	4.777,50
12	1.015	4.060,00
13	1.225	5.512,50
14	1.225	6.737,50
15	665	3.990,00
16	665	4.655,00
17	256	2.048,00
NES	29	261
TOTAL	14.071	48.417,00

Tabela 2. Distribuição dos FCESP por Níveis e FCESP Unitários

FCESP	QUANTIDADE DE FUNÇÕES	TOTAL DE FCESP UNITÁRIO
1	400	240,00
2	600	450,00
3	798	718,20
4	882	926,10

FCESP	QUANTIDADE DE FUNÇÕES	TOTAL DE FCESP UNITÁRIO
5	210	252,00
6	252	340,20
7	294	441,00
8	378	623,70
9	390	702,00
10	570	1.111,50
11	585	1.228,50
12	435	1.044,00
13	525	1.417,50
14	525	1.732,50
15	285	1.026,00
16	285	1.197,00
17	110	528,00
TOTAL	7.524	13.978,20

Cada cargo em comissão (CCESP) e função de confiança (FCESP) está alinhado a um dos dezessete níveis distintos, além de um Nível Especial (NES), com uma quantidade inicial definida para cada nível. Isso assegura uma distribuição organizada e proporcional de cargos e funções em todo o Governo do Estado de São Paulo. Por exemplo, o nível 10 conta com 1.330 CCESP disponíveis em todo o Estado e corresponde diretamente a 570 FCESP no mesmo nível.

E a remuneração?

A remuneração para cada nível é diretamente vinculada, garantindo que a estrutura hierárquica, a quantidade de cargos e funções e a remuneração estejam claramente interligadas. Estes detalhes sobre os níveis e as remunerações associadas constam do Anexo I da Lei Complementar nº 1.395/2023. Esta estrutura garante não apenas clareza na organização dos cargos e funções, mas também equidade na remuneração, que se dará por subsídio, entre os níveis correspondentes de CCESP e FCESP. As informações seguem sintetizadas na Tabela 3.

Tabela 3. Remuneração de CCESP e FCESP

	Nível	CCESP		FCESP	
		Subsídio - R\$	Valor-Unitário	Subsídio - R\$	Valor-Unitário
Nível Médio	1	2.966,00	1,00	1.779,60	0,60
	2	3.707,50	1,25	2.224,50	0,75
	3	4.449,00	1,50	2.669,40	0,90
	4	5.190,50	1,75	3.114,30	1,05
Nível Superior	5	5.932,00	2,00	3.559,20	1,20
	6	6.673,50	2,25	4.004,10	1,35
	7	7.415,00	2,50	4.449,00	1,50
	8	8.156,50	2,75	4.893,90	1,65
	9	8.898,00	3,00	5.338,80	1,80
	10	9.639,50	3,25	5.783,70	1,95
	11	10.381,00	3,50	6.228,60	2,10
	12	11.864,00	4,00	7.118,40	2,40
	13	13.347,00	4,50	8.008,20	2,70
	14	16.313,00	5,50	9.787,80	3,30
	15	17.796,00	6,00	10.677,60	3,60
	16	20.762,00	7,00	12.457,20	4,20
	17	23.728,00	8,00	14.236,80	4,80
Natureza Especial - NES Nível Superior	18	26.694,00	9,00	16.016,40	5,40

EXEMPLO

Para CCESP e FCESP de nível 10, a remuneração de um cargo comissionado desse nível será R\$ 9.639,50, ao mesmo tempo em que a designação de servidor público em uma FCESP de nível 10 será R\$ 5.783,70, correspondendo a 60% do valor do subsídio da CCESP deste nível.

O que é o valor unitário do nível?

Para se estabelecer a relação entre o nível e a despesa, utiliza-se o valor do subsídio do CCESP-1, que corresponde a R\$ 2.966,00. Ao dividir o valor do subsídio pelo valor do CCESP-1, obtêm-se o valor-unitário do nível.

EXEMPLO

No nível 10, temos:

$$\text{Valor unitário CCESP} = \frac{\text{Subsídio}}{\text{Valor CCESP}_1} = \frac{R\$ 9.639,50}{R\$ 2.966,00} = 3,25 \text{ cotas}$$

$$\text{Valor unitário FCESP} = \frac{\text{Subsídio}}{\text{Valor CCESP}_1} = \frac{R\$ 5.783,70}{R\$ 2.966,00} = 1,95 \text{ cotas}$$

Como há 1.330 CCESP e 570 FCESP criados pela Lei Complementar para todo o Estado, eis a correspondência para o nível 10:

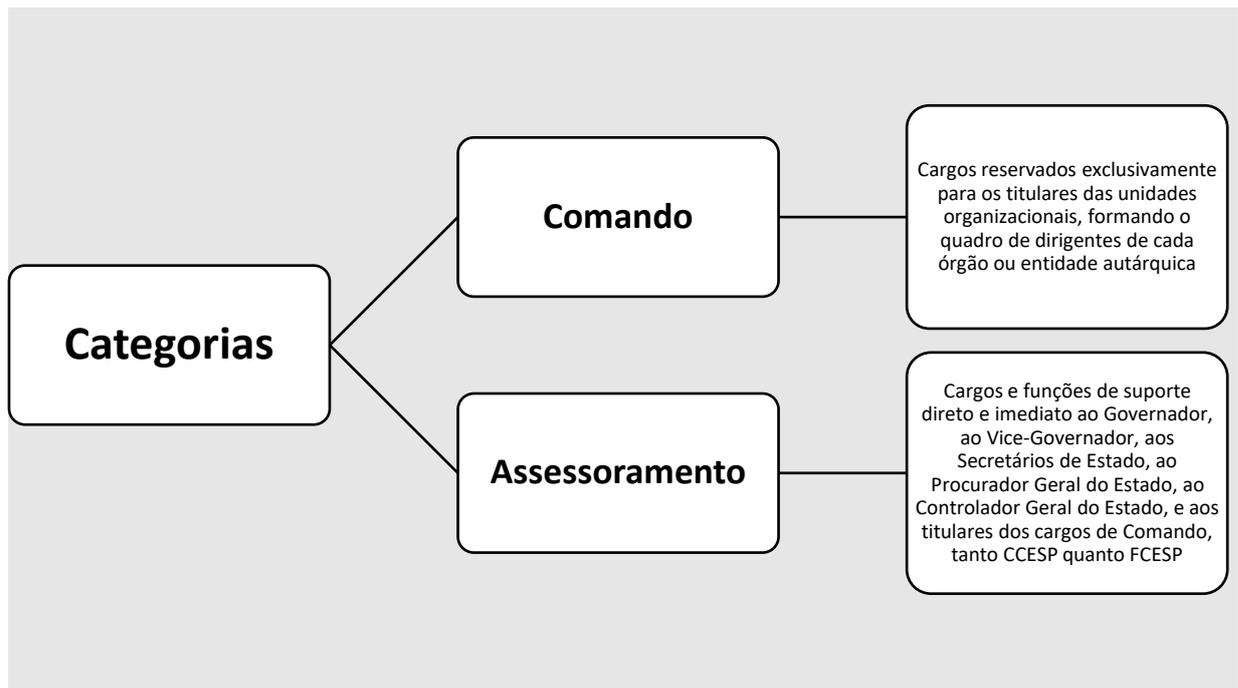
Tabela 4. Quantitativo de CCESP e FCESP referentes ao nível 10 - exemplo

	Quantitativo para todo o Estado de São Paulo (A)	Valor unitário (B)	Cotas totais (A X B)
CCESP	1.330	3,25	4.322,5
FCESP	570	1,95	712,5
TOTAL	1.900	-	5.035

1.2 Distribuição de Cotas

Os CCESP e as FCESP são constituídos por **duas categorias**, conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1. Categorias de CCESP e FCESP



As cotas de cada órgão e entidade do Estado foram distribuídas de acordo com o Anexo VII do Decreto XXXXXX, conforme dispõe a Tabela 5:

Tabela 5. Distribuição de Cotas por Órgão e Entidade

ADMINISTRAÇÃO DIRETA

Secretaria	CCESP		FCESP	
	QUANTIDADE	COTAS	QUANTIDADE	COTAS
Governadoria do Estado	432	1.491,00	121	417,00
Controladoria Geral do Estado	127	319,00	35	88,00
Procuradoria Geral do Estado	213	365,00	59	100,00
Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas	135	404,50	22	64,00
Secretaria da Fazenda e Planejamento	444	1.188,25	116	310,00
Secretaria da Educação	1.382	2.986,00	389	838,00
Secretaria da Justiça e Cidadania	110	322,00	23	68,00
Secretaria da Saúde	1.987	5.336,00	560	1.501,00
Secretaria da Segurança Pública	152	366,75	39	95,00
Secretaria de Administração Penitenciária	928	2.227,00	260	624,00
Secretaria de Agricultura e Abastecimento	416	1.056,50	73	184,00

Secretaria	CCESP		FCESP	
	QUANTIDADE	COTAS	QUANTIDADE	COTAS
Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação	39	115,50	10	30,00
Secretaria de Comunicação	61	266,25	9	39,00
Secretaria de Desenvolvimento Econômico	164	470,50	20	57,00
Secretaria de Desenvolvimento Social	269	699,25	47	121,00
Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação	62	181,25	17	48,00
Secretaria de Esportes	70	192,00	9	25,00
Secretaria de Gestão e Governo Digital	320	659,00	89	183,00
Secretaria de Governo e Relações Institucionais	175	600,25	19	66,00
Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística	205	685,50	22	75,00
Secretaria de Parcerias em Investimentos	83	309,50	8	30,00
Secretaria de Políticas para a Mulher	48	177,75	-	-
Secretaria de Turismo e Viagens	48	152,25	5	16,00
Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência	39	126,25	8	24,00
Secretaria dos Transportes Metropolitanos	49	163,25	7	31,00

Observação: a tabela apresenta o quantitativo máximo de cargos comissionados, funções de confiança e cotas que poderão ser utilizados por cada Secretaria em sua estrutura organizacional.

AUTARQUIAS

Autarquia	CCESP		FCESP	
	QUANTIDADE	COTAS	QUANTIDADE	COTAS
CBPM	14	39,00	4	10,00
Centro Paula Souza	1.356	3.482,00	382	980,00
DER	855	1.433,25	240	402,00
DETRAN	620	1.567,00	174	440,00
FAMERP	75	171,50	-	-
HC Botucatu	76	204,25	20	56,00
HC FAMEMA	83	273,50	2	5,00
HC USP-RP	267	551,50	74	153,00
HC USP-SP	648	1.380,25	182	387,00
IAMSPE	322	707,00	35	78,00
IMESC	19	52,00	5	13,00
IPEM	89	225,25	1	2,00
JUCESP	111	284,75	13	35,00
SPPREV	72	186,75	-	-

Observação: a tabela apresenta o quantitativo máximo de cargos comissionados, funções de confiança e cotas que poderão ser utilizados por cada Autarquia em sua estrutura organizacional.

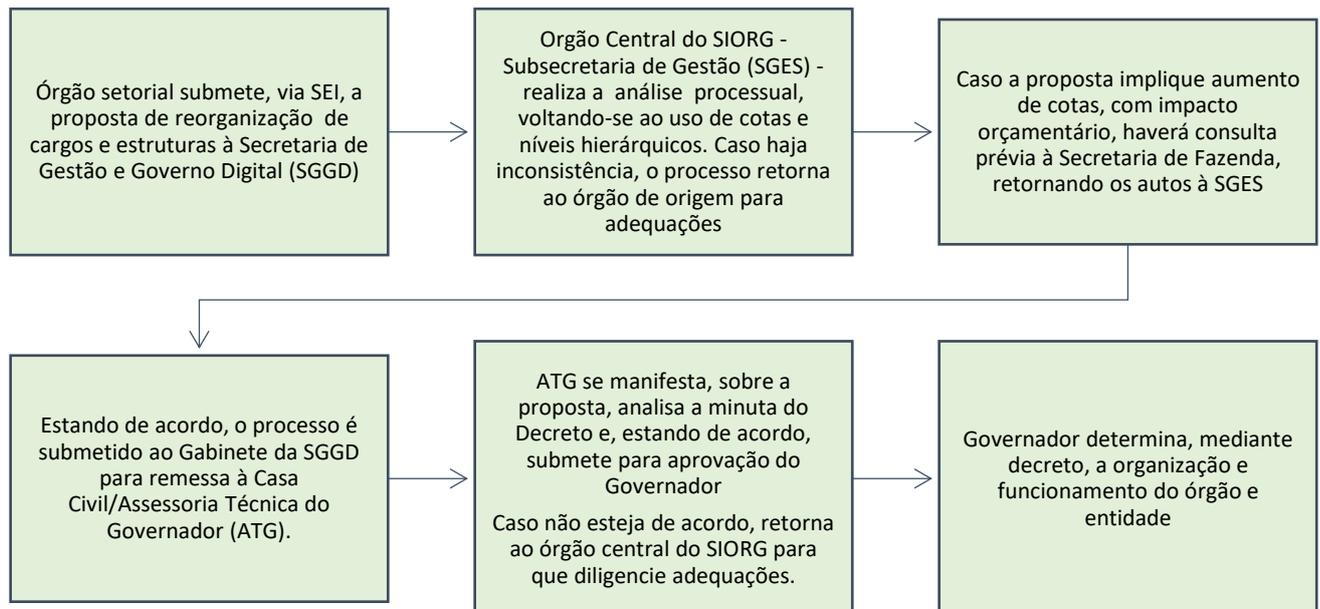
IMPORTANTE!

- Cada órgão e entidade deve promover sua reestrutura organizacional dentro do montante de cotas unitárias disponibilizadas;
- Espera-se que cada órgão efetive uma revisão de sua estrutura, de modo a se adequar não só aos limites fixados, como também às diretrizes de “*eficiência, eficácia e efetividade do gasto público e da ação administrativa*”, “*racionalização dos níveis hierárquicos e*

aumento da amplitude de comando” e “eliminação de sobreposições e de fragmentações de competências” (artigo 4º do Decreto XXXX);

- Se houver a necessidade de incremento do quantitativo de cotas disponibilizadas, os pedidos deverão ser acompanhados de **justificativa fundamentada** e serão encaminhados, primeiro, à Secretaria de Gestão e Governo Digital, para avaliação, e, ato subsequente, caso houver impacto orçamentário da proposta, à Secretaria da Fazenda e Planejamento, para análise e manifestação técnica. Se o pedido for aprovado, a proposta será encaminhada pela Secretaria de Gestão e Governo Digital à Casa Civil para análise e submissão ao Governador do Estado.
- O Fluxo autorizativo é o que consta da Figura 2.

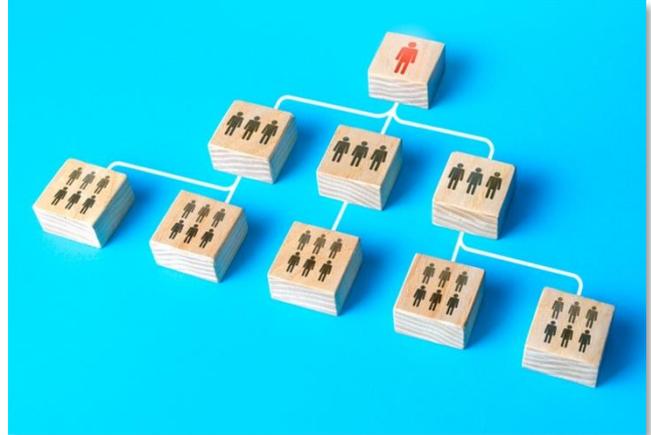
Figura 2 - Fluxo autorizativo



2 REVISÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

É obrigatória a revisão de estrutura dos órgãos e entidades?

Sim. O inciso I do artigo 23 da Lei Complementar nº 1.395/2023 estabelece que o **provimento dos cargos em comissão** e a **designação para as funções de confiança** do QGCFC ficam condicionados à edição de decreto específico de reorganização administrativa e de identificação da quantidade de CCESP e de FCESP a cada Secretaria de Estado, à Procuradoria Geral do Estado, à Controladoria Geral do Estado e às autarquias do Estado de São Paulo.



A **revisão da estrutura organizacional dos órgãos e das entidades autárquicas se apresenta de maneira obrigatória**, determinando o acesso ao novo QGCFC.

E qual o cronograma para a apresentação das propostas de revisão?

O cronograma é o estabelecido na Tabela 6:

Tabela 6. Cronograma para Apresentação das Propostas de Revisão

(INSERIR CRONOGRAMA)

2.1 Níveis Hierárquicos e Nomenclatura das Unidades Organizacionais

O Anexo III do **Decreto nº XXXXXXXX** apresenta a nova nomenclatura dos níveis hierárquicos, assim como a sua correspondência com o Anexo I da Lei Complementar nº 1.395/2023, que estabelece as referências remuneratórias.

A Tabela 7 organiza essas informações em ordem decrescente de referência remuneratória:

Tabela 7. Padronização dos Enquadramentos Hierárquicos, Níveis e Nomenclaturas dos CCESP e FCESP

A) ADMINISTRAÇÃO DIRETA

UNIDADE	DENOMINAÇÃO (COMANDO)	DENOMINAÇÃO (ASSESSORIAS)	NÍVEL
Secretaria Executiva	Secretário Executivo Controlador Geral Executivo Chefe de Gabinete do Governador	-	18
Subsecretaria Assessoria	Subsecretário Chefe de Assessoria	Assessor Especial V	17
Gabinete do Secretário Diretoria Geral Assessoria	Chefe de Gabinete Diretor Geral Chefe de Assessoria	Assessor Especial IV	16
Diretoria Assessoria	Diretor Chefe de Assessoria	Assessor Especial III	15
Coordenadoria Geral Assessoria	Coordenador Geral Chefe de Assessoria	Assessor Especial II	14
Coordenadoria Assessoria	Coordenador Chefe de Assessoria	Assessor Especial I	13
Departamento Assessoria	Chefe de Departamento Chefe de Assessoria	Assessor IV	12
		Assessor III	11
Divisão Assessoria	Chefe de Divisão Chefe de Assessoria	Assessor II	10
Divisão	Chefe de Divisão	Assessor I	9
Serviço	Chefe de Serviço	Assistente IV	8
		Assistente III	7
Seção	Chefe de Seção	Assistente II	6
		Assistente I	5
Setor	Chefe de Setor	Assistente Técnico IV	4
Núcleo	Chefe de Núcleo	Assistente Técnico III	3
Unidade	Chefe de Unidade	Assistente Técnico II	2
Equipe	Chefe de Equipe	Assistente Técnico I	1

B) AUTARQUIAS

UNIDADE	DENOMINAÇÃO (COMANDO)	DENOMINAÇÃO (ASSESSORIAS)	NÍVEL
Presidência	Presidente	-	17
Vice-Presidência	Vice-Presidente	-	16
Gabinete Diretoria Assessoria	Chefe de Gabinete Diretor Chefe de Assessoria	Assessor Especial III	15
Coordenadoria Geral Assessoria	Coordenador Geral Chefe de Assessoria	Assessor Especial II	14
Coordenadoria Assessoria	Coordenador Chefe de Assessoria	Assessor Especial I	13
Superintendência Assessoria	Superintendente Chefe de Assessoria	Assessor IV	12
		Assessor III	11
Divisão Assessoria	Chefe de Divisão Chefe de Assessoria	Assessor II	10
Divisão	Chefe de Divisão	Assessor I	9
Serviço	Chefe de Serviço	Assistente IV	8
		Assistente III	7
Seção	Chefe de Seção	Assistente II	6
		Assistente I	5
Setor	Chefe de Setor	Assistente Técnico IV	4
Núcleo	Chefe de Núcleo	Assistente Técnico III	3
Unidade	Chefe de Unidade	Assistente Técnico II	2
Equipe	Chefe de Equipe	Assistente Técnico I	1

Destacam-se alguns pontos, conforme o artigo 16 do Decreto XXXXX:

- A adoção da nova nomenclatura nas propostas de revisão das estruturas é obrigatória;

- As únicas exceções para a obrigatoriedade estabelecida pelo “caput” do artigo 16 são os casos da Procuradoria Geral do Estado e da Controladoria Geral do Estado, respeitando-se a padronização do emprego dos CCESP e das FCESP e garantindo-se que haja correspondência entre o enquadramento, nível hierárquico e a nomenclatura (§§ 3º e 4º do artigo 16);
- Apenas duas unidades organizacionais manterão seus nomes atuais: Chefia de Gabinete e Subsecretaria. Todas as outras unidades passarão por mudanças significativas em suas nomenclaturas, uma transformação que requer uma atenção meticulosa dos gestores públicos ao elaborarem as propostas de reestruturação organizacional.
- A Chefia de Gabinete mantém sua nomenclatura, mas com novas atribuições.
- Nas situações em que se exige identificação específica da Unidade Administrativa, pode ser adicionado o detalhamento à nomenclatura padrão.

- **E as subsecretarias?**

No caso das Subsecretarias, o artigo 17 do Decreto XXXXXX tornou a sua possibilidade de existência mais restrita. Em outras palavras, as **subsecretarias são unidades organizacionais excepcionais**, que só poderão existir com o cumprimento de, pelo menos, uma de duas exigências:

- a. Ter atribuições de órgãos centrais dos Sistemas Administrativos, em virtude da complexidade, grau de responsabilidade e transversalidade, ou ter atribuições de combate à corrupção, no caso da Controladoria Geral do Estado; e/ou
- b. Dispor de, no mínimo, três (3) unidades subordinadas com até dois (2) níveis hierarquicamente imediatamente inferiores e, nas suas atribuições, ações vinculadas aos instrumentos de planejamento, especialmente o PPA e o Programa de Metas.

Observação: a Subsecretaria de Gestão Corporativa será factível de concepção quando os órgãos e entidades dispuserem de unidades de administração interna e setoriais dos Sistemas Administrativos Estruturantes do Estado, com no mínimo, duas unidades subordinadas de até quatro níveis hierárquicos imediatamente inferiores.

- **O que são Diretorias-Gerais e Coordenadorias Gerais?**

O Decreto nº XXXXXX introduziu também algumas unidades **excepcionais**, não existentes na realidade organizacional paulista até então, como é o exemplo das **Diretorias-Gerais** e das

Coordenadorias-Gerais. Tais unidades foram pensadas para casos realmente excepcionais, em que estruturas organizacionais muito grandes, ou, mais especificamente, muito complexas, poderiam pleitear a criação de um nível especial para determinada unidade, que o diferenciasses da regra geral utilizada por todas as Secretarias de Estado.

O artigo 18 do referido decreto apresenta os critérios cumulativos, relativos à estrutura proposta, para a utilização dessa classificação excepcional, quais sejam:

- a. Ter, no mínimo, duas unidades subordinadas de nível imediatamente inferior;
- b. Dispor, nas suas atribuições, de ações vinculadas aos instrumentos de planejamento, especialmente o PPA e o Programa de Metas.

- **E como definir o nível hierárquico das unidades de minha estrutura?**

A determinação do nível hierárquico da unidade organizacional e do CCESP ou FCESP deverá observar os parâmetros especificados pelo § 2º do artigo 16:

Artigo 16, § 2º - A determinação do nível hierárquico da unidade administrativa e do cargo em comissão ou função de confiança observará os seguintes parâmetros:

1. natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atividades desenvolvidas;
2. quantidade de unidades subordinadas;
3. efetivo de servidores e empregados;
4. aspectos geográficos, demográficos, sociais e econômicos da circunscrição territorial sob sua responsabilidade;
5. vinculação das atividades realizadas pela área aos instrumentos de planejamento, especialmente ao Plano Plurianual e ao Plano de Metas;
6. recursos públicos geridos pela unidade;
7. responsabilidades na tomada de decisões estratégicas e no estabelecimento e execução das diretrizes político-governamentais.

Os parâmetros apresentados acima podem assim ser utilizados:

(i) Natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atividades desenvolvidas

A determinação do nível hierárquico da unidade administrativa e do cargo em comissão ou função de confiança deve considerar a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atividades desenvolvidas pela unidade. Esses fatores são cruciais para classificar as unidades em Níveis Coesivos, como Nível Estratégico, Nível Intermediário ou Nível Operacional.

- **Nível Estratégico**

Unidades de Nível Estratégico desempenham atividades altamente complexas e têm grande responsabilidade na tomada de decisões estratégicas. Elas são responsáveis por definir diretrizes, planos, políticas e metas para alcançar os objetivos estratégicos do governo, possuindo alto grau de autonomia e influência em toda a organização. As unidades que se encaixam nessas características tendem a se alinhar com cargos de comando de nível hierárquico acima de 14.

- **Nível Intermediário**

Unidades de Nível Intermediário supervisionam outras unidades que desenvolvem planos específicos para alcançar metas e objetivos gerais da organização. Elas atuam como mediadoras entre a alta direção (Nível Estratégico) e as áreas operacionais (Nível Operacional), garantindo que as estratégias e políticas sejam implementadas de maneira prática e viável. As unidades intermediárias têm responsabilidade direta na liderança, gerenciando equipes e coordenando suas atividades. Essas unidades geralmente se alinham com cargos de comando de nível hierárquico entre 10 e 13.

- **Nível Operacional**

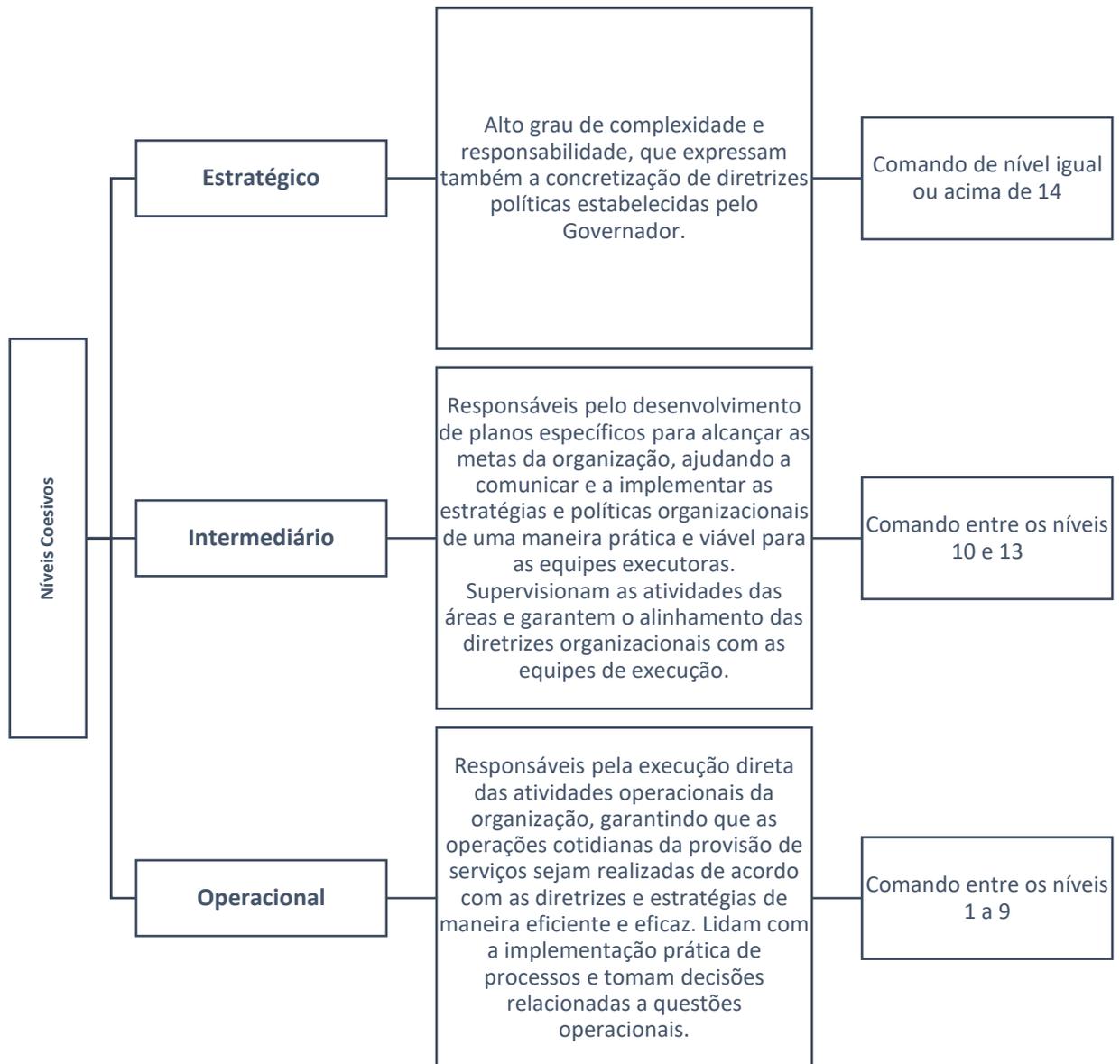
Unidades de Nível Operacional são responsáveis pela execução direta das atividades operacionais da organização. Elas garantem que as operações cotidianas sejam realizadas de acordo com as diretrizes e estratégias de maneira eficiente e eficaz, lidando com a implementação prática de processos e tomando decisões operacionais de curto prazo. As unidades operacionais se relacionam com questões práticas e têm impacto direto nas atividades diárias da organização. Tais unidades tendem a se alinhar com cargos de comando de nível hierárquico entre 1 e 9.

Em síntese:

A classificação das unidades administrativas e dos cargos em comissão ou funções de confiança baseia-se na complexidade das atividades, no grau de responsabilidade e na autonomia na tomada de decisões. Unidades de Nível Estratégico têm atividades mais complexas e maior responsabilidade estratégica, Nível Intermediário atua como mediador e coordenador de planos específicos, e Nível Operacional foca na execução direta das atividades cotidianas. Essa estrutura hierárquica ajuda a alinhar as funções e responsabilidades de cada unidade com os objetivos organizacionais, assegurando eficiência e eficácia na execução das estratégias e operações governamentais.

Portanto, as unidades organizacionais poderão ser classificadas em três (3) níveis coesivos, discriminados na Figura 3:

Figura 3 – Níveis Coesivos das Unidades Organizacionais



(ii) Quantidade de unidades subordinadas - O número de unidades subordinadas é um indicador da abrangência e da importância da unidade dentro do contexto da organização. Quanto maior for o número de unidades sob sua supervisão, maior será a complexidade das responsabilidades e tarefas atribuídas à unidade em questão e, com isso, será adequado um nível hierárquico mais elevado, devido à sua influência e impacto significativo na operação e na execução das atividades da organização como um todo.

Contudo, é fundamental lembrar a diretriz governamental de “*eliminação de sobreposições e de fragmentações de competências*”.

(iii) Efetivo de servidores e/ou empregados - Unidades com um efetivo maior podem estar envolvidas em uma gama mais ampla de atividades e ter responsabilidades mais abrangentes, o que pode justificar sua posição hierárquica mais elevada.

(iv) Aspectos geográficos, demográficos, sociais e econômicos da circunscrição territorial sob sua responsabilidade - Esses aspectos influenciam diretamente as demandas, os desafios e as peculiaridades enfrentadas pela unidade em sua atuação. Por exemplo, uma unidade que abrange uma área geográfica extensa ou com características demográficas complexas pode demandar uma gestão mais ampla e sofisticada, o que pode justificar um nível hierárquico mais elevado. Da mesma forma, aspectos socioeconômicos específicos da região podem requerer estratégias e políticas diferenciadas, impactando na complexidade e na importância da unidade dentro da estrutura organizacional.

(v) Vinculação aos instrumentos de planejamento governamental (PPA e Programa de Metas) - O Plano Plurianual estabelece as diretrizes, objetivos e metas para um período de quatro anos, orientando as ações e os investimentos do governo. O Programa de Metas, por sua vez, detalha as ações prioritárias a serem realizadas para alcançar os objetivos governamentais estabelecidos. Quando as atividades da unidade estão diretamente alinhadas com esses planos, significa que tendem a ser de níveis hierárquicos mais altos. Isso demonstra, portanto, a relevância e a importância da unidade dentro da estrutura organizacional, o que pode justificar um nível hierárquico mais elevado.

(vi) Recursos públicos geridos pela unidade – Os volumes de recursos gerenciados pela unidade, assim como o perfil do gasto público associado, são elementos importantes para analisar o grau de complexidade e de responsabilidade de uma unidade organizacional.

É fundamental, também, analisar as atribuições mínimas de cada nível hierárquico e remuneratório, presentes no Anexo II da LC nº 1.395/2023, tanto para os cargos em comissão e funções de confiança de Comando e de Assessoramento.

Outro aspecto que precisa ser verificado nesse processo de definição dos níveis hierárquicos é o perfil profissional dos agentes que serão nomeados para os cargos em comissão e dos servidores públicos que serão designados para as funções de confiança. Esses itens serão detalhados mais a frente neste Guia.

2.2 Padrões das estruturas organizacionais

O artigo 5º do Decreto XXXX define a estrutura organizacional básica **das Secretarias de Estado**, trazendo formalização de uma composição padronizada para todas as Secretarias. Nos termos do artigo 5º:

Artigo 5º - A estrutura organizacional das Secretarias de Estado deverá prever:

I – Gabinete do Secretário, com:

- a) Secretário Executivo;
- b) Chefia de Gabinete;
- c) Consultoria Jurídica;

II – de forma vinculada:

- a) entidades da Administração Pública indireta;
- b) fundos.

III - Órgãos setoriais e subsetoriais;

IV – Órgãos colegiados.

§ 1º - O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, aos órgãos da Governadoria, à Procuradoria Geral do Estado e à Controladoria Geral do Estado.

§ 2º - Os órgãos a que se refere o inciso III deste artigo poderão ter atuação compartilhada entre duas ou mais Secretarias.

Apresenta-se o conceito de cada uma das unidades organizacionais que compõem a estrutura das Secretarias de Estado, assim como as principais características de cada uma delas:

- (i) **Gabinete do Secretário de Estado** – unidade de comando superior da organização, responsável pela gestão estratégica e suporte direto ao Titular da Pasta em suas atribuições de articulação política e institucional. Cabe ao Secretário de Estado, nesse contexto, definir os objetivos estratégicos e as estratégias de atuação, de articulação e de representação política e institucional da Secretaria de Estado, assim como coordenar o comando superior da organização.
- (ii) **Secretário Executivo** – parte integrante da unidade de comando superior da organização, o cargo de Secretário Executivo assume um papel fundamental de substituição e compartilhamento das responsabilidades com o Secretário de Estado na coordenação desta unidade de comando superior, na definição dos objetivos estratégicos e das estratégias de atuação e no monitoramento do desempenho das unidades organizacionais subordinadas e dos projetos estratégicos da Pasta.
- (iii) **Chefia de Gabinete** – incumbe-se de assistir institucionalmente o titular do órgão/entidade; ocupar-se das relações públicas e do preparo do despacho de seu expediente; promover a articulação com os titulares das Unidades do órgão/entidade sobre os assuntos submetidos à consideração superior; realizar a gestão do atendimento às consultas e aos requerimentos formulados ao Secretário de Estado, e supervisionar as atividades de agenda e de cerimonial;

- (iv) **Consultoria Jurídica** - A unidade que exerce o papel exclusivo de assessoramento jurídico é a “Consultoria Jurídica” da Pasta, que é órgão de execução da Procuradoria Geral do Estado – PGE, exercendo atividades de consultoria e assessoramento jurídico em assuntos de interesse dos órgãos e entidades autárquicas (suas competências estão definidas no artigo 44 da Lei Complementar nº 1.270, de 25 de agosto de 2015 - Lei Orgânica da Procuradoria Geral do Estado).

Em adição, no que concerne à estrutura, ressalta-se:

- **Subsecretaria de Gestão Corporativa** – parte integrante da unidade de comando da organização, sendo a principal responsável pela supervisão e coordenação de área-meio e dos órgãos setoriais e subsetoriais dos Sistemas Administrativos em uma Secretaria de Estado. Exerce a função de alinhamento entre os objetivos estratégicos e as estratégias de atuação da organização, que é uma função característica da unidade de comando superior, com a gestão dos recursos administrativos da Pasta (orçamento, finanças, recursos humanos, tecnologia da informação e comunicação, contratos etc.). Em outras palavras, a Subsecretaria de Gestão Corporativa tem o desafio de coordenar e viabilizar administrativamente a missão, os objetivos estratégicos, as estratégias e as metas no cotidiano das unidades organizacionais que compõem uma Secretaria de Estado.

Mais a mais, já no que diz respeito às **Secretarias de Estado e às Autarquias**, temos:

- **Órgãos setoriais e subsetoriais dos Sistemas Administrativos** – No Governo do Estado de São Paulo, atualmente existem doze (12) Sistemas Administrativos, que apresentam uma estrutura de governança comum: o órgão central é o responsável pela normatização, padronização de processos, criação e gestão do sistema tecnológico de suporte, capacitação dos servidores e mobilização da rede de gestores; os órgãos setoriais e subsetoriais são unidades locais, que desempenham as replicam as funções do Sistema Administrativo nas Secretarias de Estado e nas Autarquias. O Quadro 1 discrimina tais órgãos.

Quadro 1. Órgãos Setoriais e Subsetoriais dos Sistemas Administrativos Atuais

ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA	a. Decreto-Lei nº 233, de 28 de abril de 1970 e alterações b. Decreto 56.149, de 31 de agosto de 2010 c. Órgão Central: Subsecretaria de Orçamento (SFP)
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	a. Lei Complementar nº 180, de 28 de abril de 1978 e alterações b. Órgão Central: Unidade Central de Recursos Humanos (SGGD)
ADMINISTRAÇÃO DE TRANSPORTES INTERNOS MOTORIZADOS	a. Decreto nº 9.543, de 01 de março de 1977 e alterações b. Órgão Central: Coordenadoria de Patrimônio do Estado (SGGD)
ARQUIVOS DO ESTADO DE SÃO PAULO	a. Decreto nº 22.789, de 19 de outubro de 1984 e alterações b. Órgão Central: Unidade de Arquivo Público do Estado de São Paulo (SGGD)
COMUNICAÇÃO	a. Decreto nº 43.833, de 08 de fevereiro de 1999 e alterações b. Decreto nº 52.040, de 07 de agosto de 2007 c. Órgão Central: Secretaria de Comunicação
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	a. Decreto nº 64.601, de 22 de novembro de 2019 b. Órgão Central: Subsecretaria de Serviços ao Cidadão, Tecnologia e Inovação (SGGD)
PATRIMÔNIO MOBILIÁRIO E ESTOQUE	a. Decreto nº 63.616, de 31 de julho de 2018 b. Órgão Central: Contadoria Geral do Estado (SFP)
PATRIMÔNIO IMOBILIÁRIO	a. Decreto nº 61.163, de 10 de março de 2015 b. Órgão Central: Coordenadoria de Patrimônio do Estado (SGGD)
DEFESA DO USUÁRIO DE SERVIÇOS PÚBLICOS	a. Instituído pelo artigo 29 da Lei nº 10.294, de 20 de abril de 1999 b. Órgão Central: Controladoria Geral do Estado
CONTROLADORIA	a. Lei Complementar nº 1.36, de 21 de outubro de 2021 b. Decreto nº 66.850, de 15 de junho de 2022 c. Órgão Central: Controladoria Geral do Estado
INFORMAÇÕES GERENCIAIS	a. Decreto nº 68.205, de 15 de dezembro de 2023 b. Órgão Central: Casa Civil
ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL	a. Decreto nº XXXXXXXX b. Órgão Central: Subsecretaria de Gestão (SGGD)
AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DO GASTO	• Decreto nº 68.538 de 22 de maio de 2024 • Órgão Central: Secretaria da Fazenda e Planejamento (SFP)

Por fim, o § 2º do artigo 5º do **Decreto nº XXXXXXXX** estabelece a possibilidade de compartilhamento, entre duas ou mais Secretarias, dos serviços prestados pelos órgãos

setoriais e subsetoriais. Isso já existe na prática, como pode ser observado em alguns casos, como as Secretarias de Estado que estão localizadas no Palácio dos Bandeirantes. Trata-se de incentivo para a busca de compartilhamento de serviços comuns entre Secretarias, visando a maiores racionalidade, economicidade, eficiência e ganhos de escala.

Em concerto final, há de se apresentar as (i) entidades vinculadas e os (ii) órgãos colegiados:

- **Entidades Vinculadas** – o inciso II do artigo 5º do Decreto nº XXXXXXXX, de XXXXX, apresenta as entidades da administração pública indireta como parte da estrutura organizacional básica das Secretarias de Estado. São as **autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista, fundos e fundações públicas**. O Anexo II do Decreto nº XXXXXXXX traz a lista das vinculações das entidades da administração pública indireta do Governo do Estado de São Paulo.
- **Órgãos Colegiados** – são instâncias consultivas ou deliberativas, compostas por representantes de diferentes segmentos da administração pública, da sociedade civil ou do mercado, constituídos para tratar de temas específicos, de forma a subsidiar a atuação do Gabinete do Secretário e compatibilizar os interesses coletivos com as políticas públicas de cada órgão. Desempenham um papel importante na formulação de políticas, na supervisão de operações e na tomada de decisões estratégicas dentro da organização à qual estão vinculados.

2.3 Distribuindo as Cotas pelas Unidades Organizacionais

EXEMPLO PRÁTICO



Vamos a um cenário ilustrativo, a fim de bem empregar os conceitos já trabalhados aqui. Consideremos um órgão X, hipotético.

Para fins da definição da estrutura, os seguintes passos devem ser observados:

1º passo: definir a estrutura organizacional **de comando**. A estrutura atenderá a todas as necessidades? A quantidade de Diretorias, Coordenadorias e Departamentos distribuí de

maneira adequada e equilibrada as funções, missões e objetivos organizacionais? É necessário dispor de todos esses níveis hierárquicos?

As cotas deverão observar a quantidade de CEESP e FCESP distribuídas inicialmente. Não há distribuições específicas para cargos de comando e assessoramento. Recomenda-se, no entanto, seguir percentuais aproximados de 70% e 30%, respectivamente, apenas como boa prática.

2º passo: Com as cotas restantes, é possível fazer a distribuição **do quadro de assessoramento** pela estrutura organizacional.

3º passo: verificar se a nova estrutura desenhada é comportada pelo quantitativo de cotas distribuída ao órgão ou entidade. Em caso negativo, rever o trabalho.



Nesse cenário hipotético representado pelo Órgão X, um exemplo de distribuição e de cômputo das cotas é reproduzido na Tabela 8:

Tabela 8. Exemplo da Tabela com Definição de Cotas

CARGOS/FUNÇÕES-	QUANTIDADE GERAL (CCESP+FCESP)	NÍVEL (Referência)	CCESP	CCESP VALOR-UNITÁRIO	FCESP	CCESP VALOR-UNITÁRIO	SOMA DE COTAS UTILIZADAS POR NÍVEL
ASSISTENTE TÉCNICO I	7	1	1	1	6	0,6	4,6
ASSISTENTE TÉCNICO II	5	2	2	1,25	3	0,75	4,75
ASSISTENTE TÉCNICO III	1	3	0	1,5	1	0,9	0,9
CHEFE DE NÚCLEO	3	3	2	1,5	1	0,9	3,9
CHEFE DE SETOR	4	4	4	1,75	0	1,05	7
CHEFE DE SERVIÇO	1	7	1	2,5	0	1,5	2,5
ASSISTENTE III	15	7	7	2,5	8	1,5	29,5
ASSISTENTE IV	8	8	8	2,75	0	1,65	22
ASSESSOR I	3	9	2	3	1	1,8	7,8
ASSESSOR I	7	9	1	3	6	1,8	13,8
ASSESSOR II	1	10	1	3,25	0	1,95	3,25
CHEFE DE DEPARTAMENTO	10	11	5	3,5	5	2,1	28
COORDENADOR	7	13	4	4,5	3	2,7	26,1
ASSESSOR ESPECIAL I	8	13	4	4,5	4	2,7	28,8

CARGOS/FUNÇÕES-	QUANTIDADE GERAL (CCESP+FCESP)	NÍVEL (Referência)	CCESP	CCESP VALOR-UNITÁRIO	FCESP	CCESP VALOR-UNITÁRIO	SOMA DE COTAS UTILIZADAS POR NÍVEL
COORDENADOR GERAL	4	14	2	5,5	2	3,3	17,6
CHEFE DE GABINETE	1	16	1	7	0	4,2	7
SECRETÁRIO EXECUTIVO	1	17	1	8	0	4,8	8
TOTAL DE COTAS UTILIZADAS	86		46		40		215,5

3 ELABORAÇÃO DA PROPOSTA

3.1 Delegação de Competências

Um aspecto fundamental para as nomeações e exonerações de CCESP e as designações e dispensas de FCESP se refere à delegação de competências, gerando alterações inclusive no modelo de decreto de estrutura organizacional.

O artigo 13 do **Decreto nº XXXXXXX** detalha como será a delegação de competências:

Artigo 13 - Ficam delegadas as competências para nomear e exonerar dos CCESP e designar e dispensar das FCESP, de Comando ou Assessoramento:

I - no âmbito da Administração Pública direta:

a) ao Secretário-Chefe da Casa Civil, para os níveis 14 a 18 (NES);

b) aos Secretários de Estado, Procurador Geral do Estado e Controlador Geral do Estado, para os níveis 1 a 13;

II - aos dirigentes máximos das autarquias, no âmbito das respectivas entidades, para os níveis 1 a 16, mediante autorização prévia do Secretário-Chefe da Casa Civil no caso dos níveis 14 a 16.

Parágrafo único - Podem ser subdelegadas a ocupantes de CCESP ou FCESP de nível 15 ou superior, as competências previstas na alínea "b" do inciso I e no inciso II, ambos deste artigo, para nomear e exonerar dos CCESP e designar e dispensar das FCESP de níveis iguais ou inferiores a 10.

3.2 Minutas de Atos Normativos

No processo submetido pelo órgão setorial à Secretaria de Gestão e Governo Digital, deverão constar duas minutas de atos normativos, sendo estas a Minuta de Decreto e a Minuta de Resolução, conforme disposto a seguir.

3.3 O que deve constar na Minuta de Decreto?

O decreto que aprovar a estrutura organizacional do órgão ou entidade deverá:

1. Estabelecer o campo funcional do órgão ou entidade e as atribuições de suas unidades administrativas com CCESP ou FCESP de nível 14 ou superior;
2. Relacionar os CCESP e as FCESP de nível hierárquico inferior a 14, em anexo específico, com demonstração, de forma agrupada e representativa da hierarquia organizacional, das categorias, dos níveis e dos quantitativos;
3. Consolidar em único ato toda sua estrutura organizacional, revogando os demais decretos que tratam da matéria;
4. Prever, nas situações em que haja lei específica das carreiras e das classes, os cargos que devem ser providos de forma privativa pelos servidores ou por integrantes de determinadas classes ou carreiras, nos termos do disposto no parágrafo único do artigo 8º da Lei Complementar 1.395, de 22 de dezembro de 2023;
5. Identificar, conforme o modelo do Anexo V **do Decreto nº XXXXXXXXX**, os cargos em comissão, funções de confiança, empregos públicos em confiança, funções-atividade em confiança e funções retribuídas por "pro labore" a serem extintos nos termos do parágrafo único do artigo 23 e do inciso IX do artigo 27, ambos da Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023;
6. Identificar, conforme o modelo do Anexo V **do Decreto nº XXXXXXXXX**, as gratificações incompatíveis com o regime do Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGFCF), nos termos dos artigos 13 e 14 da Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023;
7. Discriminar, conforme Anexo VI do **Decreto nº XXXXXXXXX**, a quantidade e o cálculo da despesa individual e global, com custo expresso em valor-unitário, calculado nos termos do inciso III do artigo 3º da Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023;
8. Prever "vacatio legis" mínima de 30 (trinta) dias, entrando em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao seu término.

3.4 O que deve constar da Minuta de Resolução?

Atos dos Secretários de Estado, do Procurador Geral do Estado, do Controlador Geral do Estado e dos dirigentes máximos das autarquias estabelecerão as unidades administrativas de CCESP ou de FCESP de nível inferior ao 14 e discriminarão suas respectivas atribuições.

Esses atos deverão:

1. Ser publicados no Diário Oficial do Estado;
2. Guardar conformidade com o decreto que aprovar a estrutura organizacional;
3. Abranger todas as unidades administrativas constantes da estrutura organizacional.

No mais:

4. A competência para edição desse ato não pode ser objeto de delegação.
5. Poderá haver nova Classificação de CCESP e FCESP pelos Órgãos e Entidades, por ato da autoridade máxima, desde que não implique recomposição ou alteração de estrutura via decreto, nos termos do inciso I do art. 19, e seja registrada conforme regra estabelecida pelo Órgão Central.

IMPORTANTE!

A Resolução deverá ser publicada **antes do término da *vacatio legis*** estabelecido pelo inciso VII do artigo 19 do Decreto nº XXXXXX, para garantir que os dois atos estejam em vigor no momento da publicação do decreto com a nova estrutura organizacional.

4 NOMEAÇÃO DE CCESP E DESIGNAÇÃO DE FCESP

4.1 Condições Necessárias para Nomeação em CCESP e Designação em FCESP

Os candidatos para nomeação em CCESP ou designação em FCESP devem seguir todos os critérios apresentados no artigo 7º da Lei Complementar nº 1.395/2023:

1. Ter idoneidade moral e reputação ilibada, ou seja, ele deve ser uma pessoa íntegra e sem histórico de má conduta.
2. Ter perfil profissional e formação acadêmica em conformidade com as exigências e atribuições previstas para cada nível de CCESP ou FCESP.
3. Não se enquadrar nas situações de inelegibilidade previstas na legislação federal e no Artigo 111-A da Constituição Estadual.

4. Recai sobre os ocupantes desses cargos em comissão e funções de confiança a responsabilidade pela comunicação à autoridade superior caso surja alguma restrição à sua nomeação ou designação.
5. Permite-se que servidores efetivos de outras esferas do poder público sejam designados para as funções de confiança do QGCFC.

IMPORTANTE!

No mínimo 20% dos cargos em comissão providos serão ocupados por servidores titulares de cargos efetivos ou ocupantes de função-atividade permanente nos quadros das Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado, Controladoria Geral do Estado e Autarquias do Estado de São Paulo.

Adicionalmente, a nomeação nos CCESP e designação para FCESP exige os seguintes requisitos específicos, previstos no artigo 9º do **Decreto nº XXXXXXXXX** e dispostos na Tabela 9:

Tabela 9. Requisitos Específicos

Nível	Requisitos Específicos
14 a 17	a) Mínimo de 5 anos de experiência profissional em atividades correlatas à função; b) Possuir título de mestre ou doutor em área correlata.
5 a 13	a) Mínimo de 3 anos de experiência comprovada em atividades correlatas à função; b) Possuir título de especialista, mestre ou doutor em área correlata.
1 a 4	a) Mínimo de 1 ano de experiência em atividades correlatas à função; b) Ser servidor público efetivo ou ocupante de função-atividade permanente; c) Conclusão de cursos de capacitação com carga horária mínima de 80 horas.

NÃO SE ESQUEÇA!

Os órgãos setoriais e subsetoriais do Sistema de Administração de Pessoal devem manter os perfis profissionais atualizados para cada CCESP ou FCESP dos níveis 14 a 18 (NES) designados em suas estruturas organizacionais. Esses perfis profissionais serão elaborados pelo órgão ou entidade correspondente e validados por sua máxima autoridade.

Entre as habilidades consideradas, podem ser incluídos os resultados correlatos às responsabilidades do CCESP ou FCESP, o conhecimento da atividade específica a ser desempenhada no CCESP ou FCESP, a capacidade de gestão e liderança, o comprometimento com as tarefas do setor público, entre outras.

4.2 Remuneração

A tabela de referência com os valores dos CCESP e FCESP por nível remuneratório consta do Anexo I da Lei Complementar nº 1.395/2023.

Os ocupantes dos CCESP do QGCFC serão retribuídos por subsídio, em parcela única, de acordo com os valores fixados no Anexo I da Lei Complementar nº 1.395/2023 (artigo 11).

Os servidores titulares de cargo efetivo e os ocupantes de função-atividade de natureza permanente ou de emprego público permanente, nomeados para os cargos em comissão do QGCFC, poderão optar por uma das seguintes formas (artigo12):

- 1) Pelo subsídio do respectivo CCESP, na forma do Anexo I da referida lei complementar;
ou
- 2) Pela remuneração do seu cargo, emprego público ou função-atividade de origem, inclusive se percebida pelo regime de subsídio, acrescida de sessenta por cento (60%) do valor do subsídio fixado para o respectivo cargo em comissão, observada a limitação constitucional remuneratória aplicável.

São compatíveis com o regime de subsídio:

- ✓ Décimo terceiro salário;
- ✓ Férias e acréscimo de um terço (1/3) de férias;
- ✓ Adicional de periculosidade a que se refere a Lei Complementar nº 315, de 17 de fevereiro de 1983;

- ✓ Adicional de insalubridade a que se refere a Lei Complementar nº 432, de 18 de dezembro de 1985;
- ✓ Abono de permanência previsto no § 19 do artigo 126 da Constituição do Estado;
- ✓ Bonificação por resultados (BR) a que se referem a Lei Complementar nº 1.361, de 21 de outubro de 2021, e a Lei Complementar nº 1.245, de 27 de junho de 2014; e
- ✓ Verbas de caráter indenizatório.

IMPORTANTE!

Os benefícios adicionais como o adicional por tempo de serviço e a sexta-parte, quando aplicáveis, juntamente com outras vantagens financeiras que o servidor possa receber devido ao seu cargo efetivo, emprego público permanente ou função-atividade original, não serão calculados sobre o valor extra correspondente a 60% do subsídio fixado para o cargo em comissão ou sobre a remuneração adicional da função de confiança.

O valor correspondente a 60% do subsídio do cargo em comissão, mais a retribuição pela função de confiança, quando somados à remuneração do cargo efetivo, emprego público permanente ou função-atividade, não são incluídos nos vencimentos ou salários originais e não podem ser utilizados como base de cálculo para o pagamento de quaisquer adicionais ou benefícios pecuniários, exceto aqueles especificados no artigo 14 da L.C nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023.

Os servidores e empregados públicos permanentes que ocupam exclusivamente os cargos em comissão do QGCFC, na Administração Pública estadual direta e indireta não terão direito à licença-prêmio.

4.3 Jornada de Trabalho

Os cargos em comissão e as funções de confiança do Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCFC) devem ser exercidos em Jornada Completa de Trabalho, o que significa que os ocupantes desses cargos devem trabalhar 40 horas por semana.

Se um cargo em comissão ou função de confiança for designado como específico para profissionais da saúde, esses profissionais poderão trabalhar em uma jornada de 30 horas semanais, e sua remuneração será ajustada de forma proporcional à redução da carga horária.

5 INSTRUÇÃO, ANÁLISE E APROVAÇÃO DAS PROPOSTAS

5.1 Instrução

Os pedidos de revisão da estrutura organizacional devem ser instruídos com os documentos constantes do Quadro 2.

Quadro 2. Documentos para Revisão de Estrutura Organizacional

Parecer de mérito	
1. Descrição clara, concisa e objetiva da missão institucional do órgão ou entidade	Documento descritivo
2. As competências do órgão ou entidade e de suas unidades administrativas	Documento descritivo
3. Quadro demonstrativo da estrutura organizacional, em ordem hierárquica, com as nomenclaturas das unidades, os nomes e quantidades de CCESP e FCESP, e os códigos indicativos dos níveis e classificações	Anexos IV e VI do Decreto nº XXXXXX
4. Quadro resumo de custos dos cargos e funções	Anexo V do Decreto nº XXXXXX
5. Organograma da estrutura organizacional	Documento descritivo
6. Análise do impacto orçamentário-financeiro	Documento descritivo
7. Inventário de todos os decretos de estrutura organizacional	Documento descritivo, com referências normativas e cópia dos decretos
8. Inventário de todos os atos normativos vigentes que tratem de gratificações incompatíveis com o regime dos cargos em comissão e função de confiança do QGCFC, conforme o inciso V do artigo 18 da Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023	Documento descritivo, com referências normativas e cópia dos normativos
Minuta de ato normativo (Decreto)	
1. Minuta de Decreto, com a proposta de nova estrutura organizacional dos níveis 17 ao 14	Minuta de decreto
2. Exposição de motivos, de acordo com a estrutura de cargos em comissão e funções de confiança estabelecida pela Lei Complementar nº 1.395, de 22 de dezembro de 2023	Documento descritivo, com apresentação detalhada da proposta e das justificativas
3. Parecer jurídico comumente elaborado em pedidos de reestruturação organizacional	Parecer Jurídico

Observações:

Sobre o **Quadro demonstrativo da estrutura organizacional** (item 3 do Parecer de Mérito), os modelos de documentos estão nos Anexos IV a VI do **Decreto nº XXXXXXXX**. Contudo, algumas orientações podem ser fornecidas para auxiliar a instrução dos expedientes dos órgãos.

A partir da nova estrutura organizacional do órgão, esses quadros deverão ser preenchidos com todas as informações, em ordem hierárquica, com as nomenclaturas das unidades, os nomes e quantidades de CCESP e FCESP, e os códigos indicativos dos níveis e classificações.

Em relação aos códigos, o primeiro número indica se é Comando (1) ou Assessoramento (2); após o ponto, é necessário indicar o nível utilizado. Por exemplo, na Tabela 10, o Chefe de Departamento será ocupado por um servidor, ou seja, FCESP, ao mesmo tempo em que a unidade organizacional corresponde ao nível 11. Assim, o número indicado é FCESP 1.11.

Tabela 5 Modelo de Quadro Demonstrativo de CCESP e FCESP

UNIDADE	QTD.	DENOMINAÇÃO	CÓD. CCESP / FCESP
GABINETE DO SECRETÁRIO	1	Secretário Executivo	CCESP 1.18 (NES)
	2	Assessor Especial V	FCESP 2.17
	1	Assessor Especial V	CCESP 2.17
	1	Chefe de Gabinete	CCESP 1.16
Coordenadoria-Geral	2	Coordenador-Geral	CCESP 1.14
Coordenadoria	3	Coordenador	CCESP 1.13
...	
SUBSECRETARIA 1	1	Subsecretário	CCESP 1.17
	2	Assessor Especial IV	CCESP 2.16
	
DIRETORIA NOME	2	Diretor	CCESP 1.15
Coordenadoria-Geral	2	Coordenador-Geral	CCESP 1.14
Coordenadoria	3	Coordenador	CCESP 1.13
Departamento	4	Chefe de Departamento	FCESP 1.11
...	

Após o preenchimento do quadro acima, o órgão deve preencher o quadro constante do Anexo VI do **Decreto nº XXXXXXXXX**, que organiza a proposta de CCESP e FCESP, sem relação com a nova estrutura organizacional, conforme consta da Tabela 11.

Tabela 11. Modelo de apresentação de proposta do novo quadro de cargos e funções

CÓDIGO	VALOR-UNITÁRIO	SITUAÇÃO NOVA	
		QTD.	VALOR TOTAL
CCESP NES			
CCESP 1.17			
[...]			
CCESP 2.2			
CCESP 2.1			
SUBTOTAL 1		A	B
FCESP 1.17			
FCESP 1.16			
[...]			
FCESP 2.2			
FCESP 2.1			
SUBTOTAL 2		C	D
TOTAL		A+C	B+D

A - Somatório da Quantidade dos CCESP da nova situação.

B - Somatório do montante total de custo apurado, calculado em Valores-Unitários, dos CCESP da nova situação.

C - Somatório da Quantidade dos FCESP da nova situação.

D - Somatório do montante total de custo apurado, calculado em Valores-Unitários, dos FCESP da nova situação.

5.2 Análise e Aprovação (Papéis e Responsabilidades)

5.2.1 Órgão Proponente (Secretaria de Estado ou Autarquia)

O órgão proponente é o responsável pela organização de suas propostas de revisão da estrutura organizacional e por seguir as diretrizes, orientações e normas sobre o tema. É importante seguir a ordem e os prazos definidos pelo cronograma de apresentação das propostas, conforme definição em Resolução Conjunta da SGGD e da Casa Civil.

O expediente deverá ser encaminhado ao Gabinete da Secretaria de Gestão e Governo Digital, que fará a coordenação dos trabalhos dos setores técnicos sob sua responsabilidade (gestão organizacional e gestão de pessoal).

O artigo 31 traz também algumas competências recém-criadas para os órgãos e entidades autárquicas, em função da institucionalização do Sistema Administrativo de Organização Institucional do Estado – SIORG, que terá como principal função a definição, padronização, sistematização, controle e modernização da gestão organizacional na Administração Pública direta e das autarquias. Nos termos deste artigo:

Artigo 31 - Aos órgãos setoriais do SIORG, em seus respectivos campos de atuação, cabe:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de organização institucional editadas pelo órgão central;

II - manter atualizadas, no sistema informatizado do SIORG, as informações sobre:

a) a estrutura organizacional constante do quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança, em conformidade com o decreto que aprovar a respectiva estrutura organizacional, contemplando a denominação, sigla, estrutura hierárquica e os respectivos CCESP ou FCESP utilizados;

b) os endereços e os contatos institucionais;

III - disponibilizar, no sítio eletrônico do órgão ou da entidade, as estruturas organizacionais registradas no sistema informatizado do SIORG.

5.2.2 Secretaria de Gestão e Governo Digital (SGGD)

Os artigos 22 e 23 do Decreto nº XXXXXXXXX definem as competências da Secretaria de Gestão e Governo Digital (SGGD) em relação à análise e à aprovação dos pedidos de reestruturação organizacional:

Artigo 22 - As propostas de decreto de revisão das estruturas organizacionais deverão ser encaminhadas à Secretaria de Gestão e Governo Digital.

§ 1º - A Secretaria de Gestão e Governo Digital poderá requisitar informações complementares acerca dos documentos apresentados pelo órgão ou entidade, bem como as que sejam necessárias para a fundamentação do pedido.

§ 2º - As propostas de revisão de estrutura organizacional poderão ser devolvidas ao órgão ou entidade proponente para complementação de informação ou adequação documental, se o encaminhamento não obedecer às disposições deste decreto.

Artigo 23 - Aprovada a proposta de revisão da estrutura organizacional pela Secretaria de Gestão e Governo Digital, observado o disposto no artigo 26 deste decreto, o expediente será encaminhado à Casa Civil, para avaliação e submissão ao Governador do Estado para aprovação e edição do decreto de estrutura organizacional.

A Subsecretaria de Gestão, mediante atuação da Diretoria de Modernização Organizacional, terá a responsabilidade pelas análises técnicas das propostas de reestruturação organizacional.

5.2.3 Subsecretaria de Orçamento (SO/SFP)

Caso haja aumento de despesas, após análise e aprovação da proposta, o expediente deverá ser remetido para a Subsecretaria de Orçamento, da Secretaria da Fazenda e Planejamento, para manifestação técnica sobre o impacto adicional orçamentário da proposta.

5.2.4 Casa Civil

As funções realizadas pela Casa Civil, mediante atuação da Assessoria Técnica do Governo, estão focadas na revisão das minutas dos atos normativos apresentados pelos órgãos e entidades autárquicas, na verificação de compatibilidade entre os documentos e pareceres técnicos apresentados e o teor da minuta de ato normativo, e na preparação final do texto que será submetido ao Secretário-Chefe da Casa Civil e ao Governador do Estado para aprovação final e publicação em Diário Oficial.

6 PERGUNTAS E RESPOSTAS

1. Qual é o objetivo principal da Lei Complementar nº 1.395/2023?

O principal objetivo é organizar os cargos em comissão e as funções de confiança do Governo do Estado de São Paulo, definindo suas atribuições, requisitos para nomeação ou designação, em um único Sistema Retributório, entre outros aspectos, mais uniforme, maior flexibilidade de gestão e sem distorções remuneratórias na Administração Pública estadual gerida por meio do Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCF) com as cotas distribuídas nos respectivos órgãos e entidades.



2. O que é o Quadro Geral de Cargos em Comissão e Funções de Confiança (QGCF)?

O QGCF é o novo modelo adotado pelo Governo do Estado de São Paulo, sendo quadro geral composto pelos Cargos em Comissão do Estado de São Paulo (CCESP) e pelas Funções de Confiança do Estado de São Paulo (FCESP), destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento.

3. O que são CCESP e FCESP?

CCESP é a abreviação de Cargos em Comissão do Estado de São Paulo, podendo ser ocupados tanto por servidores efetivos quanto por pessoa sem vínculo com a administração.

FCESP é a abreviação de Funções de Confiança do Estado de São Paulo e podem ser ocupados somente por servidores efetivos oriundos de órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Tanto CCESP quanto FCESP são destinados às atividades de direção, chefia e assessoramento no âmbito da Administração Pública direta e autárquica.

4. Como saberei qual a quantidade de cotas que foram destinadas ao meu órgão ou entidade?

As cotas unitárias por CCESP e FCESP, de cada órgão ou entidade estão distribuídas no Anexo VII do Decreto nº xxxx, de xx de xxxxxx de 2024, que regulamenta a Lei Complementar nº 1.395/2023.

5. Quais diretrizes deverei adotar para definir a nova estrutura organizacional do meu órgão ou entidade?

O órgão ou entidade deverá observar as diretrizes constantes no artigo 4º do Decreto nº xxxx, de xx de xxxxxx de 2024 que regulamenta a Lei Complementar nº 1.395/2023, bem como prever a reorganização de sua estrutura com base no artigo 5º do referido Decreto, dentro de sua competência e atividades desempenhadas na administração pública do estado de São Paulo.

6. Qual padrão deve ser seguido para compor a estrutura hierárquica do meu órgão ou entidade?

O órgão ou entidade deverá organizar sua estrutura em ordem hierárquica decrescente, utilizando CCESP e FCESP conforme a estrutura hierárquica disposta no artigo 6º e a padronização disposta no artigo 7º do Decreto nº xxxx, de xx de xxxxxx de 2024, que regulamenta a Lei Complementar nº 1.395/2023.

7. Quais são os níveis hierárquicos estabelecidos para CCESP e FCESP?

Os níveis hierárquicos estabelecidos para CCESP e FCESP deverão observar o Anexo III do Decreto nº xxxx, de xx de xxxxxx de 2024, que regulamenta a Lei Complementar nº 1.395/2023.

8. Como determinar um nível hierárquico para CCESP e FCESP na minha estrutura?

A determinação do nível hierárquico da unidade administrativa e do cargo em comissão ou função de confiança observará os seguintes parâmetros:

- (i) natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atividades desenvolvidas;
- (ii) quantidade de unidades subordinadas;
- (iii) efetivo de servidores e empregados;
- (iv) aspectos geográficos, demográficos, sociais e econômicos da circunscrição territorial sob sua responsabilidade;
- (v) vinculação das atividades realizadas pela área aos instrumentos de planejamento, especialmente ao Plano Plurianual e ao Plano de Metas;
- (vi) recursos públicos geridos pela unidade;
- (vii) responsabilidades na tomada de decisões estratégicas e no estabelecimento e execução das diretrizes político-governamentais.

9. Posso atribuir outra denominação de nível hierárquico da unidade administrativa correspondente a minha estrutura?

Não, a determinação do nível hierárquico da unidade administrativa e do cargo em comissão ou função de confiança deverá observar os parâmetros estabelecidos no artigo 16 do Decreto nº xxxx, de xx de xxxxxx de 2024 que regulamenta a Lei Complementar nº 1.395/2023.

10. O CCESP e FCESP possuem as mesmas características legais?

Sim, as FCESP equiparam-se aos CCESP de mesmo nível para todos os efeitos legais e regulamentares.

11. Há critério para Unidades Administrativas em relação a CCESP e FCESP?

Sim, as unidades administrativas deverão ter como titular um ocupante do CCESP ou de FCESP de maior nível hierárquico, não podendo existir relação de subordinação entre ocupante de CCESP ou da FCESP de mesmo nível hierárquico, bem como deverão ser de nível hierárquico inferior ao do titular da unidade administrativa ao qual estejam subordinados.

12. Quais são os requisitos gerais para nomeação ou designação nos cargos em comissão e funções de confiança?

Os requisitos incluem idoneidade moral, formação acadêmica compatível com o cargo ou função, e não enquadramento em hipóteses de inelegibilidade previstas na legislação federal, conforme estabelecido no artigo 9º da Lei Complementar nº 1.395/2023.

13. Como será realizada a recomposição dos cargos em comissão e funções de confiança?

O Chefe do Poder Executivo, mediante decreto, poderá realizar a recomposição dos cargos em comissão ou das funções de confiança do QGCFC, quando vagos, sem implicar aumento de despesa e assegurando a prestação de serviços, não podendo haver recomposição de cargos em comissão em funções de confiança e de funções de confiança em cargos em comissão.

14. Quais são as jornadas de trabalho previstas para os ocupantes dos cargos em comissão e funções de confiança?

Os ocupantes devem cumprir uma Jornada Completa de Trabalho, com 40 horas semanais. No entanto, para profissionais da área da saúde, é permitida uma jornada de 30 horas semanais, com retribuição proporcional.

15. Quem pode ser designado para exercer Funções de Confiança do Estado de São Paulo (FCESP)?

Poderão ser designados servidores ocupantes de cargos efetivos oriundos de órgãos ou entidades da Administração Pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

16. Quais são as condições para a substituição dos ocupantes CCESP e as FCESP que exerçam atividades de comando?

Os ocupantes podem ser substituídos na hipótese de impedimento legal e temporário, observados os requisitos estabelecidos para o provimento dos respectivos cargos e funções. Durante o período em que exercer a substituição, o substituto fará jus ao recebimento de 60% do subsídio da CCESP ou do valor correspondente à FCESP do substituído, proporcionalmente aos dias substituídos.

17. Se o total de cotas distribuído não for suficiente, o que deve ser feito?

Se o órgão ou entidade autárquica considerar que o total de cotas disponibilizado não foi suficiente ele deverá rever a proposta de estrutura para adequação.

Em casos excepcionais e devidamente justificados, poderá apresentar um pedido de ampliação dessas cotas que deverão ser avaliados pela Secretaria de Gestão e Governo Digital, caso aprovado, remeterá para análise e manifestação da Secretaria da Fazenda e Planejamento.

18. Como é definido o sistema retributivo para os ocupantes desses cargos em comissão e funções de confiança?

Os ocupantes dos cargos em comissão serão retribuídos por subsídio, enquanto os servidores efetivos nomeados para esses cargos têm a opção entre o subsídio do cargo em comissão ou a remuneração de seu cargo de origem acrescida de 60% do subsídio do nível (hierárquico e remuneratório) do cargo em comissão.

Para os ocupantes de funções de confiança será o valor correspondente a remuneração de seu cargo de origem acrescido do valor do FCESP.

19. Todas as novas nomeações terão que ser submetidas à Casa Civil?

Não. Apenas os níveis de 14 a 18 deverão ser submetidos ao Secretário Chefe da Casa Civil.

Para provimento dos níveis 1 a 13 serão competentes os Secretários de Estado, Procurador Geral de Estado e Controlador Geral do Estado.

No âmbito das Autarquias, para os níveis de 14 a 16, deverá haver autorização do Secretário Chefe da Casa Civil.

20. O nível de Subsecretária pode ser utilizado em qualquer Unidade?

Não. Para justificar a utilização de uma Subsecretaria a estrutura deverá contar com no mínimo 3 unidades subordinadas, com até dois níveis hierárquicos imediatamente inferiores e ter vinculação das atividades realizadas pela área ao Plano Plurianual e ao Plano de Metas.

Exceção feita aos órgãos centrais dos sistemas administrativos e a Controladoria Geral do Estado no combate à corrupção.

21. Os níveis de Diretoria Geral e Coordenadoria Geral poderão ser utilizados em quais Unidades?

Esses níveis somente poderão ser utilizados em Unidades Administrativas que possuam no mínimo duas unidades subordinadas, de nível imediatamente inferior e possuam ações previstas no Plano de Metas e Plano Plurianual, mediante justificativa fundamentada da necessidade.

22. Como deverão ser elaboradas as propostas de revisão das estruturas?

O dirigente do órgão ou entidade deverá elaborar proposta de revisão das respectivas estruturas, por meio de decreto contendo as informações dispostas no artigo 21 do Decreto nº XX.XXX/24.

23. O que deverá conter na proposta de estrutura a ser encaminhada a Casa Civil?

A proposta de decreto de cada órgão ou entidade deverá estabelecer o campo funcional e as atribuições das suas unidades administrativas, com CCESP ou FCESP até nível 14 ou superior.

Os CCESP e as FCESP deverão constar em anexo específico, com a demonstração da hierarquia organizacional, categorias, níveis e quantitativos.

É necessário, ainda, que os demais decretos que tratem da matéria sejam revogados.

Observados, mais a mais, outros critérios constantes do artigo 19 do Decreto nº XX.XXX/24.

24. O que deverá prever o ato dos Secretários, Procurador Geral do Estado e Controlador Geral do Estado e dos dirigentes máximos das Autarquias?

Estes atos estabelecerão as unidades administrativas de CCESP ou FCESP de nível inferior a 14 e discriminarão suas atribuições, e deverão entrar em vigor na mesma data do decreto de estrutura.

25. Todos os atuais servidores, atualmente ocupantes dos cargos em comissão, funções-atividades, empregos públicos em confiança, serão contemplados com novas posições de CCESP e FCESP?

Todos os servidores atualmente ocupantes serão exonerados destes cargos, e a sua nomeação em CCESP e as FCESP fica à critério de cada órgão ou entidade autárquica, desde que preenchido os requisitos mínimos necessários a cada posição, bem como observado a quantidade mínima destinada a servidores efetivos.

26. Como saber qual melhor opção para cada servidor entre CCESP?

Essa avaliação é individual e condicionada a situação funcional de cada servidor.

Deve ser levado em consideração a composição salarial do servidor, sendo: remuneração do cargo efetivo, incorporações (décimos e gratificações), adicionais adquiridos, dentre outras parcelas fixas que irão contribuir para o valor da remuneração final.

Obtido esse valor poderá ser verificado se mais vantajoso o subsídio do CCESP ou remuneração do seu cargo efetivo acrescido de 60% do valor do subsídio do CCESP.

27. Caso o ocupante não possua vínculo com administração é possível optar entre CCESP e FCESP?

Não. Neste caso, fica restrito a CCESP.

28. Os atuais servidores, exclusivamente comissionados, que tiveram concedidos blocos de licença prêmio, poderão receber a vantagem indenizada?

Caso o servidor exclusivamente comissionado seja exonerado e deixe de ser nomeado para um CCESP poderá ser indenizado de períodos de licença prêmio que tenha adquirido, nos termos do artigo 27 do Decreto nº XX.XXX/24xxxx.

29. O que acontecerá com os atuais cargos em comissão, funções-atividades, empregos públicos em confiança?

Serão extintos na data de entrada em vigor do decreto de estrutura do órgão.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Guia Prático oferece um conjunto detalhado de diretrizes e procedimentos para apoiar os órgãos e entidades na implementação dessas mudanças, assegurando que o processo seja conduzido de maneira organizada, transparente e eficaz. Assim, a implementação das orientações e procedimentos descritos neste guia permitirá que os órgãos públicos realizem a reestruturação de suas estruturas organizacionais de maneira eficiente e eficaz, resultando em uma administração pública mais moderna e preparada para enfrentar os desafios contemporâneos.

Para além disso, a adesão às diretrizes de transparência, meritocracia e sustentabilidade financeira assegurará que as mudanças tragam benefícios reais à gestão pública, refletindo-se em uma melhor prestação de serviços à sociedade.

Anota-se, ainda, que a revisão das estruturas organizacionais e a gestão adequada dos Cargos em Comissão (CCESP) e das Funções de Confiança (FCESP) são passos essenciais para a modernização e a eficiência da administração pública fortalecendo a capacidade das instituições públicas de servir ao interesse público com excelência, promovendo o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade paulista como um todo.

ANEXO I

**PADRONIZAÇÃO DOS ENQUADRAMENTOS HIERÁRQUICOS, NÍVEIS E
NOMENCLATURAS DOS CCESP E FCESP**

A) ADMINISTRAÇÃO DIRETA

UNIDADE	DENOMINAÇÃO (COMANDO)	DENOMINAÇÃO (ASSESSORIAS)	NÍVEL
Secretaria Executiva	Secretário Executivo	-	18
	Controlador Geral Executivo		
	Chefe de Gabinete do Governador		
Subsecretaria Assessoria	Subsecretário	Assessor Especial V	17
	Chefe de Assessoria		
Gabinete do Secretário Diretoria Geral Assessoria	Chefe de Gabinete	Assessor Especial IV	16
	Diretor Geral		
	Chefe de Assessoria		
Diretoria Assessoria	Diretor	Assessor Especial III	15
	Chefe de Assessoria		
Coordenadoria Geral Assessoria	Coordenador Geral	Assessor Especial II	14
	Chefe de Assessoria		
Coordenadoria Assessoria	Coordenador	Assessor Especial I	13
	Chefe de Assessoria		
Departamento Assessoria	Chefe de Departamento Chefe de Assessoria	Assessor IV	12
		Assessor III	11
Divisão Assessoria	Chefe de Divisão Chefe de Assessoria	Assessor II	10
		Assessor I	9
Divisão	Chefe de Divisão	Assistente IV	8
		Assistente III	7
Serviço	Chefe de Serviço	Assistente II	6
		Assistente I	5
Seção	Chefe de Seção	Assistente Técnico IV	4
		Assistente Técnico III	3
Setor	Chefe de Setor	Assistente Técnico II	2
Núcleo	Chefe de Núcleo		
Unidade	Chefe de Unidade		

UNIDADE	DENOMINAÇÃO (COMANDO)	DENOMINAÇÃO (ASSESSORIAS)	NÍVEL
Equipe	Chefe de Equipe	Assistente Técnico I	1

B) AUTARQUIAS

UNIDADE	DENOMINAÇÃO (COMANDO)	DENOMINAÇÃO (ASSESSORIAS)	NÍVEL
Presidência	Presidente	-	17
Vice-Presidência	Vice-Presidente	-	16
Gabinete Diretoria Assessoria	Chefe de Gabinete Diretor Chefe de Assessoria	Assessor Especial III	15
Coordenadoria Geral Assessoria	Coordenador Geral Chefe de Assessoria	Assessor Especial II	14
Coordenadoria Assessoria	Coordenador Chefe de Assessoria	Assessor Especial I	13
Superintendência Assessoria	Superintendente Chefe de Assessoria	Assessor IV	12
		Assessor III	11
Divisão Assessoria	Chefe de Divisão Chefe de Assessoria	Assessor II	10
Divisão	Chefe de Divisão	Assessor I	9
Serviço	Chefe de Serviço	Assistente IV	8
		Assistente III	7
Seção	Chefe de Seção	Assistente II	6
		Assistente I	5
Setor	Chefe de Setor	Assistente Técnico IV	4
Núcleo	Chefe de Núcleo	Assistente Técnico III	3
Unidade	Chefe de Unidade	Assistente Técnico II	2
Equipe	Chefe de Equipe	Assistente Técnico I	1

ANEXO II

MODELO DE QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

UNIDADE	QTD.	DENOMINAÇÃO	CÓD. CCESP / FCESP
GABINETE DO SECRETÁRIO	1	Secretário Executivo	CCESP 1.18 (NES)
	2	Assessor Especial V	FCESP 2.17
	1	Assessor Especial V	CCESP 2.17
	1	Chefe de Gabinete	CCESP.1.16
...	
SUBSECRETARIA NOME	1	Subsecretário	CCESP 1.17
	2	Assessor Especial IV	CCESP 1.16
...	
DIRETORIA NOME	2	Diretor	CCESP 1.15
Coordenadoria Geral	2	Coordenador Geral	CCESP 1.14
Coordenadoria	3	Coordenador	CCESP 1.13
Divisão	4	Chefe	FCESP 1.11
...	

ANEXO III

MODELO DE QUADRO RESUMO DOS CARGOS, FUNÇÕES E GRATIFICAÇÕES EXTINTOS

NOME	QTD.
A	B
A	B
SUBTOTAL 1	C
D	E
D	E
SUBTOTAL 2	F
TOTAL	C + F

A - Nome dos cargos em comissão, funções de confiança, empregos públicos em confiança, funções-atividade em confiança e gratificações incompatíveis de cada uma das espécies a serem extintas.

B - Quantidade de cargos em comissão, funções de confiança, empregos públicos em confiança, funções-atividade em confiança e gratificações incompatíveis de cada uma das espécies a serem extintas.

C - Somatório da Quantidade dos cargos em comissão, funções de confiança, empregos públicos em confiança e funções-atividade em confiança de cada uma das espécies a serem extintas.

D - Nome das funções retribuídas mediante "pro labore" de cada uma das espécies a serem extintas.

E - Quantidade das funções retribuídas mediante "pro labore" de cada uma das espécies a serem extintas.

F - Somatório da Quantidade das funções retribuídas mediante "pro labore" de cada uma das espécies a serem extintas.

ANEXO IV

MODELO DE APRESENTAÇÃO DE PROPOSTA DO NOVO QUADRO DE CARGOS E FUNÇÕES

CÓDIGO	VALOR-UNITÁRIO	SITUAÇÃO NOVA	
		QTD.	VALOR TOTAL
CCESP NES			
CCESP 1.17			
[...]			
CCESP 2.2			
CCESP 2.1			
SUBTOTAL 1		A	B
FCESP 1.17			
FCESP 1.16			
[...]			
FCESP 2.2			
FCESP 2.1			
SUBTOTAL 2		C	D
TOTAL		A+C	B+D

A - Somatório da Quantidade dos CCESP da nova situação.

B - Somatório do montante total de custo apurado, calculado em Valores-Unitários, dos CCESP da nova situação.

C - Somatório da Quantidade dos FCESP da nova situação.

D - Somatório do montante total de custo apurado, calculado em Valores-Unitários, dos FCESP da nova situação.

ANEXO V

UNIDADES DE OUVIDORIA, INTEGRIDADE, CORREIÇÃO E AUDITORIA

A) ADMINISTRAÇÃO DIRETA

Secretaria	Ouvidoria	Integridade	Correição	Auditoria
Governadoria do Estado	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Controladoria Geral do Estado	N/A	N/A	N/A	N/A
Procuradoria Geral do Estado	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria da Cultura, Economia e Indústria Criativas	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria da Fazenda e Planejamento	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	N/A
Secretaria da Educação	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A
Secretaria da Justiça e Cidadania	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria da Saúde	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A
Secretaria da Segurança Pública	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Administração Penitenciária	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A
Secretaria de Agricultura e Abastecimento	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Comunicação	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Desenvolvimento Econômico	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Desenvolvimento Social	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Habitação	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Esportes	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Gestão e Governo Digital	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Governo e Relações Institucionais	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A
Secretaria de Parcerias em Investimentos	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Políticas para a Mulher	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Turismo e Viagens	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A

Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Secretaria de Transportes Metropolitanos	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	N/A

Legenda N/A – Não se aplica (não deverá dispor de unidade).

Observações:

1 – As unidades de Ouvidoria, Integridade e Correição da CGE desempenharão, além do papel de órgão central de sistema, as competências de unidades setoriais.

2 – A auditoria da administração direta é de competência da CGE.

3 – As unidades deverão estar vinculadas ao titular da Secretaria, nos termos do item 2 do §4º do artigo 16 deste decreto.

B) AUTARQUIAS

Entidade	Ouvidoria	Integridade	Correição	Auditoria
CBPM	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	N/A
Centro Paula Souza	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5
DER	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
DETRAN	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5
FAMERP	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
HC Botucatu	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
HC FAMEMA	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
HC USP-RP	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
HC USP-SP	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
IAMSPE	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 2	Mínimo Nível 5
IMESC	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	Mínimo Nível 5
IPEM	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	Mínimo Nível 5
JUCESP	Mínimo Nível 5	Mínimo Nível 5	N/A	Mínimo Nível 5
SPPREV	Mínimo Nível 5	Ouvidor pode acumular	N/A	Mínimo Nível 5

Legenda N/A – Não se aplica (não deverá dispor de unidade).

* A Unidade de ouvidoria estará a cargo da SDUH.

Observação: as unidades deverão estar vinculadas ao dirigente máximo da Autarquia, nos termos do item 2 do §4º do artigo 16 do decreto.