

PROJETO DE LEI 01-00428/2022 do Executivo
(Encaminhado à Câmara pelo Sr. Prefeito com o ofício ATL SEI nº 066018569)
"Dispõe sobre a adoção de medidas destinadas à valorização dos servidores municipais, institui o Plano de Modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas e a Orientação de Atividades Urbanas, na forma que especifica, e dá outras providências.

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS DESTINADAS À VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SÃO PAULO
Art. 1º Esta Lei dispõe sobre:

I - a criação do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS, constituído pela transferência da carreira e do cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, nas disciplinas Administração, Gestão Pública, Ciências Contábeis, Ciências Atuariais, Ciências Econômicas, Estatística, Tecnologia da Informação e Comunicação, do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal - QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 13 de janeiro de 2015, e dispõe sobre os novos valores do regime de remuneração por subsídio;

II - a criação do Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS, constituído pelas transferências das carreiras e dos cargos de Analista de Ordenamento Territorial, nas disciplinas Geografia, Sociologia, Tecnologia, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social, nas disciplinas Serviço Social e Pedagogia, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Analista de Informações, Cultura e Desporto, nas disciplinas Museologia, Arquivista, Biblioteconomia, História, Astronomia, Educação Física, Esporte, Analista de Meio Ambiente e Analista Fiscal de Serviços, do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal - QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 2015, e dispõe sobre os novos valores do regime de remuneração por subsídio;

III - a revalorização das Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio das carreiras de Analista de Saúde - Médico, Analista de Saúde, Assistente Técnico de Saúde, Assistente de Saúde e Agente de Saúde, do Quadro da Saúde, criado pela Lei nº 16.122, de 15 de janeiro de 2015;

IV - a revalorização das Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio das carreiras de Auditor Municipal de Controle Interno - AMCI e de Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental - APPGG, do Quadro dos Profissionais de Gestão Governamental - QPGG, criado pela Lei nº 16.193, de 5 de maio de 2015;

V - a revalorização das Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio da carreira de Profissional de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia, do Quadro de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia - QEAG, criado pela Lei nº 16.414, de 1º de abril de 2016;

VI - a revalorização da Gratificação de Produtividade Fiscal concedida mensalmente aos Agentes Vistoers, do Quadro dos Agentes Vistoers - QAV, criado pela Lei nº 16.417, de 1º de abril de 2016;

VII - a revalorização do Adicional pelo exercício de cargos de provimento em comissão ou funções de confiança por servidores efetivos ou admitidos ativos da Prefeitura do Município de São Paulo;

VIII - a antecipação do pagamento dos valores constantes das Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio, das carreiras de Assistente Administrativo de Gestão, Assistente Técnico de Gestão e Assistente de Suporte Operacional, do Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico - QMB, criado pela Lei nº 17.721, de 7 de dezembro de 2021;

IX - a revalorização das Escalas de Padrões de Vencimentos e dos abonos complementares e do abono de compatibilização devidos aos Profissionais de Educação, dos Quadros dos Profissionais de Educação - QPE;

X - a instituição do Plano de Modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas, bem como da Orientação de Atividades Urbanas e seus procedimentos;

XI - outras medidas relativas aos servidores e demais agentes públicos municipais.

TÍTULO II
DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA SUPERIOR - QGAS
CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
Art. 2º Este Título dispõe sobre a criação do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS, constituído pela transferência da carreira e do cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, nas disciplinas Administração, Gestão Pública, Ciências Contábeis, Ciências Atuariais, Ciências Econômicas, Estatística, Tecnologia da Informação e Comunicação, do Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal - QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 2015, e dá outras providências.

CAPÍTULO II
DO QUADRO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA SUPERIOR - QGAS
Art. 3º Fica criado o Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS, constituído pela carreira e cargo multidisciplinar de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, de provimento efetivo, classificado como de natureza técnica ou técnico-científico, na conformidade do Anexo I desta Lei, onde se discriminam quantidades, símbolos e formas de provimento.

§ 1º Considera-se multidisciplinar a aglutinação de diferentes disciplinas de naturezas diversas dentro de uma determinada área de concentração.

§ 2º Para os fins deste artigo, considera-se disciplina as diversas formações previstas no Anexo II desta Lei.

§ 3º O Quadro ora criado será gerido pela Secretaria Municipal de Gestão, exceto em relação à disciplina de Ciências Contábeis a qual será gerida pela Secretaria Municipal da Fazenda e a disciplina de Tecnologia da Informação e Comunicação a qual será gerida pela Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia.

§ 4º Fica atribuída ao Secretário Municipal da Fazenda e ao Secretário Municipal de Inovação e Tecnologia competência para definir a natureza de exercício dos Analistas de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, na disciplina de Ciências Contábeis e de Tecnologia da Informação e Comunicação, respectivamente.

CAPÍTULO III
DA CONFIGURAÇÃO DA CARREIRA, DAS ATRIBUIÇÕES E DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO
Seção I
Da Configuração da Carreira
Art. 4º A carreira de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, nos termos do Anexo I desta Lei é constituída de 4 (quatro) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II, III e IV, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

I - Nível I: 5 (cinco) Categorias;
II - Nível II: 5 (cinco) Categorias;
III - Nível III: 4 (quatro) Categorias;
IV - Nível IV: 3 (três) Categorias.

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

Art. 5º Nível é o agrupamento de cargos de mesma denominação e Categorias diversas.

Art. 6º Categoria é o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo Nível.

Seção II
Das Atribuições
Art. 7º As atribuições, competências e habilidades dos titulares do cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional são as previstas na legislação da categoria profissional e no Anexo II desta Lei.

Seção III
Do Regime de Remuneração por Subsídio
Art. 8º Os titulares de cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art. 39 da Constituição Federal, compreendendo os símbolos e os valores constantes do Anexo III, Tabelas "A" e "B" desta Lei.

Parágrafo único. O regime de remuneração por subsídio de que trata este Título é incompatível com o recebimento de vantagens pessoais de qualquer natureza, inclusive os adicionais por tempo de serviço e sexta-parte.

Art. 9º São compatíveis com o regime de remuneração por subsídio estabelecido no art. 8º desta Lei as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizatórias, todas nos termos da legislação específica relacionadas no Anexo IV desta Lei.

CAPÍTULO IV
DO INGRESSO NA CARREIRA
Art. 10. O ingresso na carreira de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, observadas as exigências estabelecidas no Anexo I desta Lei, dar-se-á na Categoria 1 do Nível I, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 11. A Administração Pública Municipal, no momento da abertura do concurso público, estabelecerá no edital, as disciplinas a serem providas de acordo com as suas necessidades, na conformidade do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO V
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO
Art. 12. O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início do exercício no cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional.

§ 1º O Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, será submetido à avaliação especial de desempenho por suas respectivas chefias e pela Comissão Especial de Estágio Probatório, de acordo com os critérios previstos na regulamentação vigente.

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

§ 3º A homologação da aprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário, Subprefeito ou autoridade equiparada do órgão em que o servidor estiver lotado a partir do primeiro dia subsequente ao término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 4º A homologação da reprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário, Subprefeito ou autoridade equiparada do órgão em que o servidor estiver lotado até o término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 5º Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores permanecerão na Categoria 1 do Nível I.

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

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

I - férias;
II - casamento, até 8 (oito) dias;
III - luto, pelo falecimento de cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até 8 (oito) dias;
IV - luto, pelo falecimento de padrasto, madrastra, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;
V - faltas abonadas nos termos do parágrafo único do art. 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;
VI - exercício de cargos de provimento em comissão ou de funções de confiança na Administração Direta da Prefeitura do Município de São Paulo, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor, ouvida a Comissão Especial de Estágio Probatório;

VII - participação em cursos ou seminários relacionados com as atribuições próprias do cargo efetivo titularizado pelo servidor, a critério do titular da Pasta em que esteja lotado, desde que não ultrapassem 40 (quarenta) horas semestrais;

VIII - afastamento para as Autarquias e Fundações Municipais, para o desempenho das mesmas atribuições e responsabilidades do cargo efetivo de que é titular;

IX - afastamento em virtude de concessão de licença à gestante, licença-paternidade e licença-adoção ou guarda nos termos da Lei nº 16.396, de 25 de fevereiro de 2016.

§ 8º Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 7º deste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício, ocorrerá a suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

§ 9º A estabilidade referida no art. 41 da Constituição Federal, em relação aos servidores aprovados em estágio probatório, produzirá efeito somente após o decurso de 3 (três) anos e a homologação prevista no § 3º deste artigo.

CAPÍTULO VI
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Seção I
Das Disposições Preliminares
Art. 13. O desenvolvimento do servidor na carreira de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional dar-se-á por meio da progressão funcional e da promoção.

Parágrafo único. Não existirão limites quantitativos para progressão funcional e promoção entre as Categorias e os Níveis da carreira de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional.

Seção II
Da Progressão Funcional e da Promoção
Art. 14. Progressão funcional é a passagem do Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional da Categoria em que se encontra para a Categoria imediatamente superior, dentro do mesmo Nível da carreira, em razão da apuração do tempo de efetivo exercício na Categoria.

§ 1º Para fins de progressão funcional o Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional deverá contar com tempo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada Categoria, exceto quando se tratar de progressão para a Categoria 2 do Nível I, que se dará após a conclusão do estágio probatório.

§ 2º Decorrido o prazo previsto no § 1º deste artigo, caberá à Chefia da Unidade de Recursos Humanos do Órgão em que o servidor estiver lotado providenciar e publicar no Diário Oficial o respectivo enquadramento, cadastrando-o para produção dos efeitos pecuniários decorrentes.

Art. 15. Promoção é a passagem do Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional da última Categoria de um Nível para a primeira Categoria do Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício exigido na Categoria e do resultado das avaliações de desempenho, associado à apresentação de títulos, certificados de cursos e atividades.

§ 1º O servidor terá direito ao enquadramento por promoção estabelecido no "caput" deste artigo na data em que cumprir os respectivos requisitos, mediante requerimento.

§ 2º A Administração regularizará os mecanismos voltados à disponibilização de formação continuada aos servidores e à garantia das condições necessárias à realização de cursos e atividades exigidas para a promoção.

§ 3º A promoção será regulamentada por decreto e gerida pela Secretaria Municipal de Gestão.

Art. 16. Ficará impedido de mudar de Categoria ou de Nível, pelo período de 1 (um) ano, o Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional que, embora tenha cumprido todos os prazos e condições para a progressão funcional ou promoção, tiver sofrido penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar.

Parágrafo único. O período previsto no "caput" deste artigo será contado a partir do dia em que o servidor atender cumulativamente todos os prazos e condições para a progressão funcional ou promoção.

Art. 17. Serão considerados de efetivo exercício, para fins de progressão funcional e promoção, os afastamentos do serviço a que se refere o art. 64 da Lei nº 8.989, de 1979, bem como os concedidos em razão de exercício de mandato de dirigente sindical, nos termos do art. 7º da Lei nº 13.883, de 18 de agosto de 2004, licença à gestante, licença-paternidade e licença-adoção ou guarda nos termos da Lei nº 16.396, de 2016, e de outros afastamentos assim considerados na forma da legislação específica.

Parágrafo único. Para o cálculo do tempo necessário para a aquisição do direito à progressão funcional e promoção, os meses serão contados dia a dia.

Art. 18. O número mínimo de horas de curso previsto no Anexo I desta Lei para fins de promoção para os Níveis II e IV poderá ser diluído na progressão funcional, na forma que dispuser o decreto, na seguinte conformidade:

I - Promoção para o Nível II 360 (trezentos e sessenta) horas: entre as Categorias 1 a 5 do Nível I;
II - Promoção para o Nível IV 180 (cento e oitenta) horas: entre as Categorias 1 a 4 do Nível III.

§ 1º A progressão funcional nos termos deste artigo será condicionada ao resultado da avaliação anual de desempenho, na forma que dispuser o decreto.

§ 2º Enquanto não for publicado o decreto a que alude o § 3º do art. 15 e o § 1º deste artigo ambos desta Lei a progressão funcional e a promoção serão processadas de acordo com a regulamentação vigente para o Quadro de Analistas da Administração Pública Municipal - QAA, criado pela Lei nº 16.119, de 2015.

CAPÍTULO VII
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Art. 19. A Avaliação de Desempenho processar-se-á na forma da legislação vigente.

CAPÍTULO VIII
DO EXERCÍCIO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA
Art. 20. O Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, quando nomeado ou designado para cargo de provimento em comissão ou função de confiança será remunerado na conformidade da legislação específica.

CAPÍTULO IX
DA JORNADA DE TRABALHO
Art. 21. O Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional fica submetido à Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho - J40.

Art. 22. A jornada de trabalho do Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional corresponde à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

CAPÍTULO X
DO ENQUADRAMENTO DOS ATUAIS TITULARES DE CARGOS E OCUPANTES DE FUNÇÃO DE ANALISTA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL
Seção I
Do Enquadramento dos Atuais Titulares de Cargos de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional
Art. 23. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, mantida a jornada ordinária de trabalho a que estão submetidos, serão enquadrados na nova situação na seguinte conformidade:

I - Nível I:

a) Categoria 1 - de Q1 para QGAS1;
b) Categoria 2 - de Q2 para QGAS2;
c) Categoria 3 - de Q3 para QGAS3;
d) Categoria 4 - de Q4 para QGAS4;
e) Categoria 5 - de Q5 para QGAS5.

II - Nível II:

a) Categoria 1 - de Q6 para QGAS6;
b) Categoria 2 - de Q7 para QGAS7;
c) Categoria 3 - de Q8 para QGAS8;
d) Categoria 4 - de Q9 para QGAS9;
e) Categoria 5 - de Q10 para QGAS10.

III - Nível III:

a) Categoria 1 - de Q11 para QGAS11;
b) Categoria 2 - de Q12 para QGAS12;
c) Categoria 3 - de Q13 para QGAS13;
d) Categoria 4 - de Q14 para QGAS14.

IV - Nível IV:

a) Categoria 1 - de Q15 para QGAS15;
b) Categoria 2 - de Q16 para QGAS16;
c) Categoria 3 - de Q17 para QGAS17.

§ 1º O enquadramento previsto neste artigo não interrompe a contagem dos prazos e demais condições para fins de progressão funcional, promoção e estágio probatório e não repercute no cálculo do subsídio complementar, dos servidores que realizaram a opção nos termos da Lei nº 16.119, de 2015, anteriormente à vigência desta Lei.

§ 2º O enquadramento será coordenado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria Municipal de Gestão.

Seção II
Do Enquadramento dos Ocupantes de Função de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional
Art. 24. Os atuais servidores admitidos nos termos da Lei nº 9.160, de 3 de dezembro de 1980, na função correspondente ao cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional, mantida a jornada ordinária de trabalho a que estão submetidos, terão sua remuneração fixada no símbolo QGAS previsto no Anexo III, Tabelas "C" e "D" desta Lei.

CAPÍTULO XI
DISPOSIÇÕES SOBRE APOSENTADOS E PENSIONISTAS
Art. 25. Os proventos e as pensões aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade serão revistos, no que couber, na conformidade do disposto nos arts.23 e 24 desta Lei.

CAPÍTULO XII
DISPOSIÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AO QUADRO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA SUPERIOR - QGAS
Art. 26. Os integrantes do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS poderão ser afastados do exercício do cargo, com ou sem prejuízo de remuneração, na forma e critérios da legislação própria.

Art. 27. O afastamento previsto no § 1º do art. 45 da Lei nº 8.989, de 1979, concedido aos integrantes do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS, sem prejuízo da remuneração, não poderá exceder a 3% (três por cento) do total de cargos previstos para a carreira.

§ 1º Os afastamentos previstos no "caput" deste artigo somente serão admitidos:

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

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

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

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

Art. 28. Em regime de acúmulo de cargos, nos termos do art. 37, inciso XVI, alínea "b", da Constituição Federal, inclusive em outros entes federativos, a carga horária de trabalho semanal dos integrantes do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS não poderá exceder a 70 (setenta) horas.

Parágrafo único. Os integrantes do Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS deverão prestar declaração de acúmulo de cargos anualmente ou sempre que a sua situação profissional sofrer alterações.

Art. 29. Ficam extintos 890 (oitocentos e noventa) cargos vagos de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional.

Parágrafo único. Ficam extintas na vacância dos respectivos titulares as atuais disciplinas de estatística e gestão pública do cargo de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional.

Art. 30. Fica mantida a remuneração dos Analistas de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional que titularizem cargos de provimento em comissão de referência DAI ou DAS, observadas as diretrizes previstas na Lei nº 17.708, de 3 de novembro de 2021.

Art. 31. Os atuais titulares de cargos, não optantes pelas referências de vencimento instituídas pela Lei nº 14.591, de 13 de novembro de 2007, para a carreira de Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas que desejarem optar pela nova carreira de Analista de Planejamento e Desenvolvimento Organizacional de que trata esta Lei realizarão previamente a opção prevista para o Quadro de Pessoal de Nível Superior, para fins de enquadramento nas Categorias dos Níveis correspondentes deste Título.

§ 1º O enquadramento no respectivo Quadro de Pessoal de Nível Superior será efetivado de acordo com os critérios, as condições e a data-limite da contagem de tempo previstos na Lei nº 14.591, de 2007, e alterações subsequentes, mantida a jornada de trabalho ordinária atual.

§ 2º As disposições deste artigo aplicam-se, no que couber:

I - aos admitidos nos termos da Lei nº 9.160, de 1980, que não realizaram a opção para a função de Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas;

II - aos proventos e as pensões aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade.

§ 3º Em relação aos titulares de cargos efetivos será reiniciada a contagem dos prazos para fins de progressão funcional e promoção.