

**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 Vistores, do Quadro dos Agentes Vistores - 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 unidade 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, madrasta, 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 regulamentará 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 APLICAVEIS 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.

Art. 32. Os atuais titulares de cargo de Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas realizarão exclusivamente a opção pelo regime de remuneração criado por esta Lei e serão enquadrados nos Níveis e Categorias correspondentes ao que se encontrar nos termos da Lei nº 14.591, de 2007.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se, no que couber:

I - aos admitidos nos termos da Lei nº 9.160, de 1980 na função correspondente ao cargo de Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas;

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

Art. 33. Na hipótese dos arts. 31 e 32 desta Lei o enquadramento não poderá ocasionar decesso no valor da remuneração percebida pelo servidor no mês da opção, devendo eventual diferença ser paga como subsídio complementar, observado para tal finalidade o procedimento previsto no art. 31 da Lei nº 16.119, de 2015.

Art. 34. A partir da vigência desta Lei fica vedada a opção dos titulares de cargo e ocupantes de função de Especialista em Administração, Orçamento e Finanças Públicas pelo regime de remuneração por subsídio criado pela Lei nº 16.119, de 2015.

**TÍTULO III**  
**DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL - QDHS**  
**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 35. Este Título dispõe sobre 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 dá outras providências.

**CAPÍTULO II**  
**DO QUADRO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL – QDHS**

Art. 36. Fica criado o Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS, constituído pelas carreiras e cargos multidisciplinares de Analista de Ordenamento Territorial, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Analista de Informações, Cultura e Desporto, Analista de Meio Ambiente e Analista Fiscal de Serviços, de provimento efetivo, classificados como de natureza técnica ou técnico-científica, na conformidade do Anexo V 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 VI desta lei.

§ 3º O Quadro ora criado será gerido pela Secretaria Municipal de Gestão.

**CAPÍTULO III**  
**DA CONFIGURAÇÃO DAS CARREIRAS, DAS ATRIBUIÇÕES E DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO**  
**Seção I**  
**Da Configuração das Carreiras**

Art. 37. As carreiras de Analistas de que trata este Título, nos termos do Anexo V desta Lei, são constituídas 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. 38. Nível é o agrupamento de cargos de mesma denominação e Categorias diversas.

Art. 39. Categoria é o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo Nível.

## **Seção II Das Atribuições**

Art. 40. As atribuições, competências e habilidades dos cargos de Analistas de que trata este Título são as previstas na legislação da categoria profissional, bem como no Anexo VI desta Lei.

## **Seção III Do Regime de Remuneração por Subsídio**

Art. 41. Os titulares de cargos de Analistas de que trata este Título serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art. 39 da Constituição Federal, compreendendo os símbolos e os valores constantes do Anexo VII, Tabelas “A”, “B” e “C” 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. 42. São compatíveis com o regime de remuneração por subsídio estabelecido no art. 41 desta Lei as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizações, todas nos termos da legislação específica relacionadas no Anexo VIII desta Lei.

## **CAPÍTULO IV DO INGRESSO NAS CARREIRAS**

Art. 43. O ingresso nas carreiras de Analistas de que trata este Título, observadas as exigências estabelecidas no Anexo V desta Lei, dar-se-á na Categoria 1 do Nível I, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 44. 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 VI desta Lei.

## **CAPÍTULO V DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 45. O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início do exercício nos cargos de Analistas de que trata este Título.

§ 1º Os Analistas em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, serão submetidos à avaliação especial de desempenho por suas respectivas chefias e pela Comissão Especial de Estágio Probatório, de acordo com 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, madrasta, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;

V - faltas abonadas nos termos do parágrafo único do art. 92 da Lei nº 8.989, 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 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 NAS CARREIRAS**

### **Seção I Das Disposições Preliminares**

Art. 46. O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Analistas de que trata este Título 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 das carreiras.

### **Seção II Da Progressão Funcional e da Promoção**

Art. 47. Progressão funcional é a passagem dos Analistas de que trata este Título, 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 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. 48. Promoção é a passagem dos Analistas de que trata este Título, 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 estabelecida no “caput” deste artigo na data em que cumprir os respectivos requisitos, mediante requerimento.

§ 2º A Administração regulamentará 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. 49. Ficará impedido de mudar de Categoria ou de Nível, pelo período de 1 (um) ano, os Analistas de que trata este Título, que embora tenham cumprido todos os prazos e condições para a progressão funcional ou promoção, tiverem 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. 50. 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 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. 51. O número mínimo de horas de curso previsto no Anexo V 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.48 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. 52. 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. 53. Os Analistas de que trata este Título, quando nomeados ou designados para cargo de provimento em comissão ou função de confiança serão remunerados na conformidade da legislação específica.

## **CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 54. Os Analistas de que trata este Título ficam submetidos a uma das seguintes jornadas de trabalho:

I - Jornada semanal de 20 (vinte) horas de trabalho - J20, abrangendo os servidores titulares do cargo de Analista de Informações, Cultura e Desporto, no desempenho exclusivo das atribuições específicas da disciplina de Educação Física/Espportes, que não formalizaram a opção prevista no art. 107 da Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007;

II - Jornada semanal de 30 (trinta) horas de trabalho - J30, abrangendo os Analistas de Assistência e Desenvolvimento Social, no desempenho exclusivo das atribuições específicas da disciplina de Serviço Social;

III - Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho - J40, abrangendo os demais Analistas de que trata este Título não relacionados nos incisos I e II deste artigo.

§ 1º O titular de cargo de Analista relacionado nos incisos I e II deste artigo, enquanto no exercício de cargo de provimento em comissão, ficará sujeito à Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho - J40, incidindo a contribuição previdenciária sobre o valor da respectiva jornada por opção expressa do servidor, na forma dos §§ 2º e 4º do art. 1º da Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005, e § 2º do art. 14 da Lei nº 17.020, de 27 de dezembro de 2018.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, a exoneração do cargo em comissão implicará o retorno à Jornada semanal de trabalho que vinha sendo cumprida pelo servidor.

§ 3º A remuneração pelo regime de subsídio dos Analistas de Assistência e Desenvolvimento Social, no desempenho exclusivo das atribuições específicas da disciplina de Serviço Social é a constante da Tabela "A" do Anexo VII desta Lei, exceto para os remanescentes da Jornada de 33 (trinta e três) horas semanais de trabalho - H33, submetidos à Jornada de 30 (trinta) horas de trabalho semanais - J30, os quais serão remunerados pela Tabela "B" do mesmo Anexo.

Art. 55. As jornadas de trabalho previstas no art.54 desta Lei deverão ser cumpridas na seguinte conformidade:

I - a Jornada semanal de 20 (vinte) horas de trabalho - J20:

- a) à prestação de 4 (quatro) horas diárias de trabalho; ou
- b) ao cumprimento em regime de plantão;

II - a Jornada semanal de 30 (trinta) horas de trabalho - J30:

- a) à prestação de 6 (seis) horas diárias de trabalho; ou
- b) ao cumprimento em regime de plantão;

III - a Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho - J40:

- a) à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou
- b) ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho de que trata este artigo em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município que prestam serviços essenciais, quando assim o exigir o seu funcionamento, na forma que dispuser o ato do Titular do Órgão.

§ 2º O ato a que se refere o § 1º deste artigo deverá indicar, entre outras condições:

I - as atividades que admitem o seu cumprimento em regime de plantão, observada a jornada de trabalho a que estão submetidos os servidores;

II - a carga horária diária;

III - a carga horária mensal, assegurada a compensação quando não alcançado ou quando excedido o número total de horas mensais previsto para a respectiva jornada;

IV - o repouso semanal remunerado e a folga suplementar, quando necessária;

V - o número de horas não trabalhadas, correspondentes a uma falta-dia, para os efeitos de apontamento e desconto.

§ 3º Enquanto no exercício de cargos de provimento em comissão, os Analistas de que trata este Título não poderão cumprir sua jornada em regime de plantão.

## **CAPÍTULO X**

### **DO ENQUADRAMENTO DOS ATUAIS TITULARES DE CARGOS E OCUPANTES DE FUNÇÃO DE ANALISTA DE ORDENAMENTO TERRITORIAL, ANALISTA DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL, ANALISTA DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - EQUIPAMENTO SOCIAL, ANALISTA DE INFORMAÇÕES, CULTURA E DESPORTO, ANALISTA DE MEIO AMBIENTE E ANALISTA FISCAL DE SERVIÇOS**

#### **Seção I**

#### **Do Enquadramento dos Atuais Titulares de Cargos**

Art. 56. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo de Analista de Ordenamento Territorial, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Analista de Informações, Cultura e Desporto, Analista de Meio Ambiente e Analista Fiscal de Serviços, 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 QDHS1;
- b) Categoria 2 - de Q2 para QDHS2;
- c) Categoria 3 - de Q3 para QDHS3;
- d) Categoria 4 - de Q4 para QDHS4;
- e) Categoria 5 - de Q5 para QDHS5.

II - Nível II:

- a) Categoria 1 - de Q6 para QDHS6;
- b) Categoria 2 - de Q7 para QDHS7;
- c) Categoria 3 - de Q8 para QDHS8;
- d) Categoria 4 - de Q9 para QDHS9;
- e) Categoria 5 - de Q10 para QDHS10.

III - Nível III:

- a) Categoria 1 - de Q11 para QDHS11;
- b) Categoria 2 - de Q12 para QDHS12;
- c) Categoria 3 - de Q13 para QDHS13;
- d) Categoria 4 - de Q14 para QDHS14.

IV - Nível IV:

- a) Categoria 1 - de Q15 para QDHS15;
- b) Categoria 2 - de Q16 para QDHS16;
- c) Categoria 3 - de Q17 para QDHS17.

§ 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 ORDENAMENTO TERRITORIAL, ANALISTA DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ANALISTA DE INFORMAÇÕES, CULTURA E DESPORTO**

Art. 57. Os atuais servidores admitidos nos termos da Lei nº 9.160, de 1980, nas funções correspondentes aos cargos de Analista de Ordenamento Territorial, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social e Analista de Informações, Cultura e Desporto, mantida a jornada ordinária de trabalho a que estão submetidos, terão sua remuneração fixada no símbolo QDHS previsto nas Tabelas "D", "E" e "F" do Anexo VII desta Lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se, no que couber, aos ocupantes de função de Analista relacionada no art. 36 da Lei nº 16.119, de 2015, na redação conferida pela Lei nº 16.418, de 2016, os quais passam a serem remunerados de acordo com as Tabelas "D", "E" e "F" do Anexo VII desta Lei, mantida a denominação da função.

## **CAPÍTULO XI**

### **DAS DISPOSIÇÕES SOBRE APOSENTADOS E PENSIONISTAS**

Art. 58. 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. 56 e 57 desta Lei.

Parágrafo único. Os proventos e as pensões abrangidos pela alínea 'c' do inciso I e pelos incisos II e III do art. 48 da Lei nº 16.119, de 2015, na redação conferida pela Lei nº 16.418, de 2016, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade serão revistos, no que couber, e passam a fixados de acordo com as Tabelas "D", "E" e "F" do Anexo VII desta Lei.

## **CAPÍTULO XII**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AO QUADRO DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL – QDHS**

Art. 59. Os integrantes do Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS poderão ser afastados do exercício do cargo, com ou sem prejuízo de remuneração, na forma e critérios da legislação própria.

Art. 60. O afastamento previsto no § 1º do art. 45 da Lei nº 8.989, de 1979, concedido aos integrantes do Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS, 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. 61. 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 Desenvolvimento Humano e Social - QDHS não poderá exceder a 70 (setenta) horas.

Parágrafo único. Os integrantes do Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS deverão prestar declaração de acúmulo de cargos anualmente ou sempre que a sua situação profissional sofrer alterações.

Art. 62. Ficam extintos os cargos vagos das seguintes carreiras:

I - Analista de Ordenamento Territorial: 177 (cento e setenta e sete);

II - Analista de Assistência e Desenvolvimento Social: 1.126 (um mil cento e vinte e seis);

III - Analista de Informações, Cultura e Desporto: 352 (trezentos e cinquenta e dois);

IV - Analista de Meio Ambiente: 80 (oitenta);

V - Analista de Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social: 111 (cento e onze).

Parágrafo único. Ficam extintos na vacância dos respectivos titulares as disciplinas de geografia, sociologia e tecnologia do cargo de Analista de Ordenamento Territorial, as disciplinas de museologia, astronomia, arquivista e história do cargo de Analista de Informações, Cultura e Desporto e o cargo de Analista Fiscal de Serviços, este último observado o disposto no art. 33 da Lei nº 17.433, de 29 de julho de 2020.

Art. 63. Fica mantida a remuneração dos Analistas de que trata este Título que titularizem cargos de provimento em comissão de referência DAI ou DAS, observadas as diretrizes previstas na Lei nº 17.708, de 2021.

Art. 64. Os atuais titulares de cargos, não optantes pelas referências de vencimento instituídas pela Lei nº 14.591, de 2007, para as carreiras de Especialista em Desenvolvimento Urbano, disciplinas Geografia, Sociologia e Tecnologia, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social – Equipamento Social, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social e Especialista em Informações Técnicas, Culturais, que desejarem optar pelas novas carreiras correspondentes de Analista de Ordenamento Territorial, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social, Analista de Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social e Analista de Informações, Cultura e Desporto, de que trata este Título, 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 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 Desenvolvimento Urbano, disciplinas Geografia, Sociologia e Tecnologia, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social, Especialista em Informações Técnicas, Culturais e Especialista;

II - aos proventos, as pensões e aos legados 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.

Art. 65. Os atuais titulares de cargo de Especialista em Desenvolvimento Urbano, disciplinas Geografia, Sociologia e Tecnologia, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social, Especialista em Informações Técnicas, Culturais e Especialista em Meio Ambiente, realizarão exclusivamente a opção pelo regime de remuneração criado por este Título e serão enquadrados nos Níveis e Categorias correspondentes ao que se encontrar nos termos da Lei nº 14.591, de 2007.

Parágrafo único. 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 Desenvolvimento Urbano, disciplinas Geografia, Sociologia e Tecnologia,

Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social, Especialista em Informações Técnicas, Culturais e Especialista;  
II - aos proventos, as pensões e aos legados, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade.

Art. 66. Na hipótese dos arts. 64 e 65 desta Lei, o enquadramento não poderá ocasionar decurso no valor da remuneração percebida pelo servidor no mês da opção, devendo eventual diferença ser paga como subsídio complementar, observado para tal finalidade o procedimento previsto no art. 31 da Lei nº 16.119, de 2015.

Art. 67. A partir da publicação desta Lei, fica vedada a opção dos titulares de cargo e ocupantes de função de Especialista em Desenvolvimento Urbano, disciplinas Geografia, Sociologia e Tecnologia, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social - Equipamento Social, Especialista em Assistência e Desenvolvimento Social, Especialista em Informações Técnicas, Culturais, Especialista em Meio Ambiente e Especialista, pelo regime de remuneração por subsídio criado pela Lei nº 16.119, de 2015.

#### **TÍTULO IV**

### **DA REVALORIZAÇÃO DAS TABELAS DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO DAS CARREIRAS DO QUADRO DA SAÚDE**

Art. 68. Ficam revalorizadas as 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 2015, na conformidade do Anexo IX, Tabelas "A" a "J" desta Lei.

Parágrafo único. Os proventos dos aposentados e as pensões, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade, serão revalorizados na mesma conformidade.

Art. 69. O número mínimo de horas de curso previsto no Anexo I da Lei nº 16.122, de 2015 para fins de promoção poderá ser diluído na progressão funcional, na forma que dispuser o decreto, na seguinte conformidade:

I - Analista de Saúde - Médico e Analista de Saúde:

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

II - Assistente Técnico de Saúde e Assistente de Saúde:

- a) Promoção para o Nível II 60 (sessenta) horas: entre as categorias 1 a 10 do Nível I;
- b) Promoção para o Nível III 40 (quarenta) horas: entre as categorias 1 a 5 do Nível II.

III - Agente de Saúde:

- a) Promoção para o Nível II 60 (sessenta) horas: entre as categorias 1 a 5 do Nível I;
- b) Promoção para o Nível III 40 (quarenta) horas: entre as categorias 1 a 5 do Nível II.

§ 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 caput e o § 1º deste artigo a progressão funcional e a promoção serão processadas de acordo com a regulamentação vigente para o Quadro da Saúde.

Art. 70. A Lei nº 16.122, de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 16. ....

§ 6º .....

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;

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 2016.

.....” (NR)  
“Art. 23. 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 25 de fevereiro 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.” (NR)

## TÍTULO V

### DA REVALORIZAÇÃO DAS TABELAS DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO DAS CARREIRAS DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO GOVERNAMENTAL – QPGG

Art. 71. Ficam revalorizadas as 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 2015, na conformidade do Anexo X, Tabelas “A” e “B”, desta Lei.

Parágrafo único. Os proventos dos aposentados e as pensões, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade, serão revalorizados na mesma conformidade.

Art. 72.A Lei nº 16.193, de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 15. ....

§ 7º .....

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 2016.

.....” (NR)

“Art. 22. 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 25 de fevereiro 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.” (NR)

“Art. 29. ....

§ 1º .....

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

.....” (NR)

## TÍTULO VI

### DA REVALORIZAÇÃO DAS TABELAS DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO DA CARREIRA DE PROFISSIONAIS DE ENGENHARIA, ARQUITETURA, AGRONOMIA E GEOLOGIA, DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE ENGENHARIA, ARQUITETURA, AGRONOMIA E GEOLOGIA – QEAG

Art. 73. Ficam revalorizadas as Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio do Quadro de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia - QEAG, criado pela Lei nº 16.414, de 2016, na conformidade do Anexo XI, Tabelas “A”, “B”, “C” e “D” desta Lei.

Parágrafo único. Os proventos dos aposentados e as pensões, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade, serão revalorizados na mesma conformidade.

Art. 74. O número mínimo de horas de curso previsto no Anexo I da Lei nº 16.414, de 2016 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 “caput” e o § 1º deste artigo a progressão funcional e a promoção serão processadas de acordo com a regulamentação vigente para o Quadro de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia - QEAG.

Art. 75. Ficam extintos 561 (quinhentos e sessenta e um) cargos vagos de Profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia e Geologia - QEAG.

Art. 76. A Lei nº 16.414, de 2016, passa a vigorar com as seguintes alterações:

*“Art. 20. 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 25 de fevereiro 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.” (NR)*

*“Art. 61. ....*

*§ 1º .....*

*.....*

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

*.....” (NR)*

## TÍTULO VII

### DA REVALORIZAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE FISCAL CONCEDIDA AOS AGENTES VISTORES, DO QUADRO DOS AGENTES VISTORES – QAV

Art. 77. A Gratificação de Produtividade Fiscal dos Agentes Vistores, do Quadro dos Agentes Vistores - QAV, criado pela Lei nº 16.417, de 2016, será calculada sobre o valor fixo de R\$ 3.100,00 (três mil e cem reais).

Parágrafo único. O valor previsto no “caput” deste artigo poderá ser atualizado por decreto, anualmente, mediante disponibilidade orçamentária e até o limite da variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

## **TÍTULO VIII**

### **DA 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**

Art. 78. A Lei nº 17.708, de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

*“Art. 8º O servidor efetivo e o admitido ativos da Prefeitura do Município de São Paulo, ocupante de cargo de provimento em comissão do Quadro de Cargos em Comissão dos Órgãos da Administração Pública Municipal Direta - QC fará jus ao recebimento de adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do respectivo símbolo constante do Anexo III desta Lei.  
.....” (NR)*

Art. 79. O valor das funções de confiança exercidas exclusivamente por servidores efetivos correspondentes à Função de Direção e Assessoramento - FDA, de símbolo FDA-1, estabelecida no Anexo III, da Lei nº 17.720, de 2 de dezembro de 2021, fica reajustado na conformidade do Anexo XII desta Lei.

## **TÍTULO IX**

### **DA 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 NOVO QUADRO DE PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO E BÁSICO – QMB**

Art. 80. Fica antecipado o pagamento dos valores previstos na coluna “1º de janeiro de 2024” das Tabelas do Regime de Remuneração por Subsídio constantes do Anexo III da Lei nº 17.721, de 2021, que cria o Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico - QMB, na conformidade no Anexo XIII, Tabelas “A” a “J” desta Lei.

Parágrafo único. Em decorrência do pagamento antecipado previsto no “caput” deste artigo ficam excluídas as colunas “1º de janeiro de 2023” e alteradas as colunas “1º de janeiro de 2024”, todas constantes do Anexo III da Lei nº 17.721, de 2021.

Art. 81. A Lei nº 17.721, de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

*“Art. 20. 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 25 de fevereiro 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.” (NR)*

*“Art. 48. Fica assegurado o pagamento da Gratificação de Atendimento ao Público, criada pelo art. 80 da Lei nº 13.748, de 2004, aos servidores optantes pela carreira de Assistente Administrativo de Gestão do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico - QMB, pelo real exercício em unidades de atendimento ao público, a qual passa a ser calculada sobre o valor de R\$ 191,07 (cento e noventa e um reais e sete centavos).*

*.....” (NR)*

“Art. 56. ....  
§ 1º .....

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

Art. 82. O número mínimo de horas de curso previsto no Anexo I da Lei nº 17.721, de 2021 para fins de promoção para os Níveis II e III poderá ser diluído na progressão funcional, na forma que dispuser o decreto.

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

§ 2º Até a publicação do decreto referido no “caput” e no § 1º deste artigo a progressão funcional e a promoção serão processadas de acordo com a regulamentação vigente para o Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico - QMB.

Art. 83. A Gratificação por Serviço Noturno poderá ser concedida aos servidores que realizaram a opção pela carreira de Assistente de Suporte Operacional, na forma da legislação específica, retro-agindo seus efeitos a 1º de janeiro de 2022.

## **TÍTULO X**

### **DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO - QPE**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DAS ESCALAS DE PADRÕES DE VENCIMENTOS DOS QUADROS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO – QPE**

Art. 84. As Escalas de Padrões de Vencimentos dos Quadros dos Profissionais de Educação - QPE serão reajustadas em 5% (cinco por cento).

§ 1º Ficam reajustados, nos mesmos percentuais estabelecidos neste artigo, os proventos dos aposentados, as pensões e os legados, aos quais se aplica a garantia constitucional da paridade.

§ 2º O Executivo divulgará, mediante decreto específico, os novos valores das Escalas de Padrões de Vencimentos decorrentes dos reajustes previstos neste artigo.

#### **CAPÍTULO II**

#### **DOS ABONOS COMPLEMENTARES E DO ABONO DE COMPATIBILIZAÇÃO DEVIDOS AOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO, DOS QUADROS DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO – QPE**

Art. 85. São devidos aos Profissionais de Educação, observados os limites fixados nas tabelas constantes dos anexos desta Lei, os seguintes abonos:

I - o Abono Complementar instituído pela Lei nº 14.244, de 29 de novembro de 2006, de acordo com os valores constantes das Tabelas “A” a “C” do Anexo XIV desta Lei, observado o disposto no art. 12 da referida lei;

II - o Abono Complementar instituído pelo art. 2º da Lei nº 15.490, de 29 de novembro de 2011, de acordo com os valores constantes do Anexo XV desta Lei, observado o disposto no § 1º do referido artigo;

III - o Abono Complementar instituído pelo art. 3º da Lei nº 15.490, de 2011, de acordo com os valores constantes do Anexo XVI desta Lei, observado o disposto no § 1º do referido artigo;

IV - o Abono de Compatibilização instituído pelo art. 5º da Lei nº 15.682, de 26 de fevereiro de 2013, de acordo com os valores do Anexo XVII desta Lei, observado o disposto no inciso I do § 1º do referido artigo.

Art. 86. Os valores devidos a título de Abono Complementar e de Abono de Compatibilização não se incorporarão aos vencimentos, proventos ou pensões para quaisquer efeitos, bem como sobre eles não incidirá vantagem alguma a que faça jus o servidor em atividade, aposentado ou pensionista, vedada, assim, sua utilização, sob qualquer forma, para cálculo simultâneo que importe acréscimo de outra vantagem pecuniária.

Art. 87. Sobre os valores dos Abonos Complementares e do Abono de Compatibilização incidirá a contribuição para o Regime Próprio da Previdência Social do Município de São Paulo - RPPS, prevista na Lei nº 13.973, de 2005.

## **TÍTULO XI**

### **DA VALORIZAÇÃO DO AUXÍLIO-REFEIÇÃO E DO VALE-ALIMENTAÇÃO**

Art. 88. O valor do Auxílio-Refeição instituído pela Lei nº 12.858, de 18 de junho de 1999, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 13.145, de 18 de junho de 2001, nº 13.598, de 5 de junho de 2003, nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, nº 16.899, de 24 de maio de 2018, e atualmente fixado pelo art.1º da Lei nº 17.722, de 7 de dezembro de 2021, passa a corresponder a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).

Art. 89. A Lei nº 12.858, de 18 de junho de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:  
*“Art. 1º Fica instituído o Auxílio-Refeição em pecúnia, cujo valor será de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia útil trabalhado, destinado ao custeio das despesas realizadas com alimentação pelos servidores municipais ocupantes de cargo ou função que se encontrarem nas seguintes condições:*

.....  
§ 2º O valor do Auxílio-Refeição estipulado no “caput” deste artigo deverá ser atualizado a partir de 1º de janeiro de cada ano pela variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE ou outro índice que vier a substituí-lo.

.....” (NR)

Art. 90. A Lei nº 13.598, de 5 de junho de 2003, passa a vigorar com as seguintes alterações:  
*“Art. 1º Fica instituído o Vale-Alimentação, benefício a ser concedido mensalmente aos servidores públicos em atividade da Prefeitura do Município de São Paulo, cuja remuneração mensal bruta não ultrapasse os valores equivalentes à quantidade de salários mínimos vigentes à época de sua concessão, na seguinte conformidade:*

- I - até 3 salários mínimos: R\$ 600,00 (seiscentos reais);*
- II - acima de 3 até 5 salários mínimos: R\$ 500,00 (quinhentos reais);*
- III - acima de 5 até 6 salários mínimos: R\$ 400,00 (quatrocentos reais);*
- IV - acima de 6 até 7 salários mínimos: R\$ 300,00 (trezentos reais);*
- V - acima de 7 até 10 salários mínimos: R\$ 200,00 (duzentos reais).”*

.....” (NR)

*“Art. 2º O valor do Vale-Alimentação estipulado no artigo art. 1º deste Lei deverá ser atualizado a partir de 1º de janeiro de cada ano pela variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE ou outro índice que vier a substituí-lo.”* (NR)

Art. 91. Os valores do Auxílio-Refeição e do Vale-Alimentação continuarão a ser atualizados, nos termos, respectivamente, do § 2º do art. 1º da Lei nº 12.858, de 1999 e do art. 2º da Lei nº 13.598, de 2003, a partir de 1º de janeiro de 2024.

**TÍTULO XII**  
**OUTRAS MEDIDAS DESTINADAS À VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICI-  
PAIS**

Art. 92. A Lei nº 10.779, de 5 de dezembro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º .....

.....  
§ 6º *Por opção do servidor, o valor do 13º (décimo terceiro) salário poderá ser pago em duas parcelas, a primeira, correspondente a 50% (cinquenta por cento) da integralidade da remuneração, a título de antecipação, até o mês subsequente ao de sua realização, e a segunda no mês de dezembro, até a data fixada no "caput" deste artigo.*

§ 7º *Realizada a opção, que será anual e terá caráter irrevogável, a parcela a ser paga em dezembro corresponderá à diferença apurada entre o valor do 13º (décimo terceiro) salário integral e aquele antecipado ao servidor, de acordo com o disposto no § 6º deste artigo.” (NR)*

Art. 93. A Lei nº 10.780, de 5 de dezembro de 1989, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º .....

.....  
§ 3º *Por opção do pensionista ou legatário, o valor da 13ª (décima terceira) pensão ou legado poderá ser pago em duas parcelas, a primeira, correspondente a 50% (cinquenta por cento) da respectiva pensão ou legado, a título de antecipação, até o mês subsequente ao de sua realização e a segunda em dezembro, até o dia 22 desse mês, observando-se as seguintes regras:*

.....  
*II - a parcela a ser paga em dezembro corresponderá à diferença apurada entre o valor da 13ª (décima terceira) pensão ou legado integral e aquele antecipado ao beneficiário de acordo com o disposto no § 3º deste artigo.*

.....” (NR)

Art. 94. A Lei nº 15.764, de 27 de maio de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 140. *Fica instituída a Gratificação Especial pela Prestação de Serviços de Controladoria - GEP, a ser concedida mensalmente aos servidores públicos de todos os Quadros de Pessoal da PMSP, titulares de cargos de provimento efetivo, bem como aos admitidos ou contratados nos termos da Lei nº 9.160, de 3 de dezembro de 1980, ocupantes ou não de cargo de provimento em comissão ou função de confiança, lotados na Controladoria Geral do Município e em exercício em unidades da Administração Direta, ainda que não integrantes daquele órgão, no valor de R\$ 595,42 (quinhentos e noventa e cinco reais e quarenta e dois centavos).*

§ 1º *O valor previsto no “caput” deste artigo poderá ser atualizado por decreto, anualmente, mediante disponibilidade orçamentária e até o limite da variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE, ou outro índice que vier a substituí-lo.*

.....” (NR)

**TÍTULO XIII**  
**INSTITUI O PLANO DE MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA DE FISCALIZAÇÃO DE ATIVIDADES  
URBANAS E A ORIENTAÇÃO DE ATIVIDADES URBANAS NA CIDADE DE SÃO PAULO**  
**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 95. O presente Título desta Lei institui o Plano de Modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas, bem como a Orientação de Atividades Urbanas como instrumento educativo e auxiliar do controle urbano na Cidade de São Paulo.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ABRANGÊNCIA, DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS**

Art. 96. A modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas compreende um conjunto de ações e planos estruturados, que tem como objetivo adequar o nível de prestação desses serviços públicos às demandas atuais e futuras na Cidade de São Paulo, de modo a proporcionar uma cidade mais inclusiva, sustentável, acessível e com melhor qualidade de vida para todos os seus cidadãos. Parágrafo único. Para efeitos deste Capítulo, posturas municipais podem ser definidas como regras que disciplinam a vida na Cidade, visando garantir o bem-estar geral, por meio da convivência harmônica entre as pessoas e as mais diversas atividades desenvolvidas no seu território e do uso racional e equitativo dos espaços e recursos urbanos, incluídos os naturais.

Art. 97. São diretrizes da modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas:

- I - ênfase na utilização de recursos tecnológicos;
- II - priorização do caráter orientativo das ações, garantindo aos munícipes todas as informações necessárias ao correto cumprimento das normas;
- III - otimização e simplificação de métodos, procedimentos e processos administrativos relacionados à Fiscalização de Atividades Urbanas;
- IV - estruturação, a partir dos dados obtidos no desenvolvimento das atividades fiscais, de um amplo sistema de informações gerenciais de apoio às decisões, tanto dos operadores do sistema quanto dos órgãos de controle, planejamento urbano e zeladoria urbana;
- V - evidenciação das inter-relações do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas com os demais sistemas e órgãos municipais e, em especial, o seu alinhamento com o planejamento estratégico da Cidade.

Art. 98. A modernização da estrutura de Fiscalização de Atividades Urbanas tem os seguintes objetivos:

- I - aprimorar a qualidade e imprimir agilidade nos serviços públicos prestados às pessoas;
- II - adoção de novos meios tecnológicos que possam ampliar a capacidade de produção desses serviços públicos;
- III - reformulação dos sistemas digitais de suporte às atividades fiscais, com a adoção de novos meios tecnológicos que possam ampliar a capacidade de produção desses serviços públicos;
- IV - estabelecer métricas de desempenho, com indicadores individuais e globais de Eficiência, Eficácia e Efetividade;
- V - redimensionamento das estruturas dos órgãos responsáveis pela fiscalização de posturas da cidade;
- VI - reorganização e revitalização da estrutura da carreira dos Agentes responsáveis pela fiscalização de posturas, incluindo melhorias nos sistemas de incentivo e produtividade desses servidores;
- VII - adoção de tecnologia que possibilite o mapeamento e processamento de informações obtidas em campo, resultando num melhor controle e planejamento das ações de fiscalização.

## **CAPÍTULO III**

### **DA ORIENTAÇÃO DE ATIVIDADES URBANAS**

Art.99. A Orientação de Atividades Urbanas é um instrumento de Política Urbana que tem por objetivo evidenciar o cidadão como agente de transformação do meio em que vive, instrumentalizando-o, por meio de informações, para o adequado cumprimento de normas que regulam aspectos específicos da vida coletiva na Cidade.

Parágrafo único. O instrumento indicado no “caput” deste artigo tem caráter estritamente informativo e educativo, não veiculando sanção ou qualquer tipo de restrição de direito, e deverá ser observado nas hipóteses em que haja previsão legal ou regulamentar.

Art.100. O processo de Orientação de Atividades Urbanas compreende os seguintes procedimentos:

- I - Identificação da irregularidade;
- II - Emissão de Notificação Orientativa ao responsável;
- III - Vistoria de controle.

§ 1º Na realização do processo de que trata o “caput” deste artigo, o setor encarregado da fiscalização de atividades urbanas poderá valer-se, nos termos da Lei nº 17.480/2020, de sistemas automatizados, hipótese na qual cada procedimento deverá ser devidamente registrado em sistema eletrônico municipal e validado por um Agente Vistor, somente após o que produzirá os efeitos jurídicos a que se destina.

§ 2º Na Notificação Orientativa deverão estar contidas, obrigatoriamente, as seguintes informações:

- I - Nome do responsável;
- II - Descrição detalhada da irregularidade, com a exposição dos fatos e seus fundamentos legais;
- III - Data e hora da identificação da irregularidade;
- IV - Identificação da forma como foi constatada a irregularidade (Sistema Eletrônico ou Agente Público);
- V - Preceito legal a ser observado;
- VI - Canal de atendimento para esclarecimento de dúvidas;
- VII - Demais informações que se fizerem necessárias à completa compreensão do propósito da Notificação.

Art. 101. A Notificação Orientativa de que trata o inciso II do artigo 100 será emitida uma única vez e constituirá parte integrante de eventual processo fiscalizatório subsequente, não sendo admitida a dilação de seu prazo de vigência.

§ 1º A Notificação Orientativa terá prazo de vigência de 30 (trinta) dias.

§ 2º A Notificação Orientativa poderá ser entregue pessoalmente pelo Agente Vistor, encaminhada via postal ou por meio eletrônico.

§ 3º Após as providências previstas no § 2º, o conteúdo resumido da Notificação deverá ser publicado no Diário Oficial da Cidade de São Paulo.

§ 4º A vigência da Notificação Orientativa terá início a partir da publicação referida no § 3º deste artigo, observando-se, para a contagem do prazo, as regras definidas no artigo 40 da Lei nº 14.141, de 27 de março de 2006.

§ 5º Na hipótese de o anúncio apresentar risco iminente, não será aplicável a Notificação Orientativa.

Art. 102. Durante a vigência da Notificação Orientativa fica, relativamente à irregularidade notificada, sobrestada a aplicação de sanção ao responsável.

Art. 103. Para fins deste Capítulo, será permitida que a Orientação de Atividades Urbanas seja executada por convênios a serem firmados com o Poder Público Municipal.

Art. 104. Decorrido o prazo de vigência da Notificação, a Administração procederá a vistoria de controle no local a fim de verificar se a irregularidade foi sanada.

§ 1º As informações obtidas na vistoria de controle serão inseridas no sistema eletrônico municipal.

§ 2º Na hipótese de continuidade da irregularidade, o Agente Vistor realizará a ação fiscalizatória nos termos da legislação de regência.

Art. 105. A Lei nº 14.223, de 26 de setembro de 2006 passa a vigorar com as seguintes alterações:  
“Art. 40. ....

.....  
§ 1º Identificadas as infrações descritas no artigo 39, incisos I e II, previamente à aplicação de penalidades, o responsável receberá uma Notificação Orientativa nos termos definidos em lei.

§ 2º A Notificação Orientativa abrangerá somente anúncios indicativos, ficando as demais situações sujeitas aos procedimentos fiscalizatórios aplicáveis.” (NR)

Art.106. A Lei nº 15.442, de 9 de setembro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:  
“Art. 10 -A. Previamente à aplicação das penalidades previstas no presente diploma legal, o responsável receberá uma Notificação Orientativa nos termos definidos em lei.” (NR)

Art.107. O Poder Executivo regulamentará, no que couber, as disposições do presente Capítulo, objetivando sua melhor aplicação.

Art. 108. Será publicado manual de orientação das disposições deste Capítulo, em 120 (cento e vinte) dias, contados da publicação desta Lei.

#### **TÍTULO XIV DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Art. 109. A Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passa a vigorar com as seguintes alterações:  
“Art. 153. O funcionário poderá obter licença sem vencimento para tratar de interesse particular, pelo prazo máximo de 2 (dois) anos.  
.....” (NR)

Art. 110. Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar o pagamento da gratificação pela prestação de serviço noturno, nos termos do inciso II do art. 99 da Lei nº 8.989, de 1979, aos servidores municipais cuja jornada ordinária de trabalho seja cumprida entre 22 (vinte e duas) às 6 (seis) horas.  
§ 1º O valor da respectiva hora-trabalho será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).  
§ 2º As demais condições, requisitos, critérios e incompatibilidades serão definidas em decreto.

Art. 111. O transporte individual de agentes públicos da Administração Direta e Indireta deverá ser realizado, prioritariamente, por demanda e por intermédio do SPTaxi, aplicativo oficial da Prefeitura de São Paulo.

Parágrafo único. O Poder Executivo fixará, por decreto:

I - as condições e demais regras de utilização do aplicativo referido no “caput” deste artigo pelos agentes públicos da Administração Direta e Indireta;

II - os serviços que, por sua natureza, peculiaridade ou periodicidade não se subordinam ao disposto no “caput” deste artigo e devem ser prestados por outros meios ou formas de execução.

Art. 112. Além do disposto no art.111, as demais disposições desta Lei aplicam-se, no que couber, às Autarquias e Fundações Municipais, cujo regime jurídico seja disciplinado pela Lei nº 8.989, de 1979.

Art. 113. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 114. As disposições desta Lei entrarão em vigor a partir do primeiro dia do mês subsequente ao de sua publicação, revogados:

II - o § 8º do art. 2º da Lei nº 10.779, de 1989;

I - a Lei nº 13.467, de 6 de dezembro de 2002;

III - o art. 7º da Lei nº 14.182, de 2006;

IV - os incisos I a III do “caput” do art. 140 da Lei nº 15.764, de 2013.

Parágrafo único. Excetuam-se da vigência disposta no “caput” deste artigo:

I - as disposições do Título VIII e XI, que entrarão em vigor a partir de 1º de janeiro de 2023;

II - as disposições do Título XIII, que entrarão em vigor na data da publicação desta Lei.

Às Comissões competentes.”

## “JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso projeto de lei que objetiva dispor sobre a adoção de medidas destinadas à valorização dos servidores públicos municipais, a instituição do Plano de Modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas e a Orientação de Atividades Urbanas, e dá outras providências.

A propositura tem como escopo dar continuidade ao processo de valorização dos servidores em sintonia com as disposições dos artigos 81 e 90 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, bem como à retenção de profissionais bem preparados intelectualmente em seus quadros, os quais, muitas vezes, projetam no mercado privado ou em outros órgãos públicos a possibilidade de serem melhores remunerados.

Isso possibilita a reestruturação da Administração Pública Municipal, preparando-a para a assunção de compromisso, cada vez mais forte, com a consolidação e expansão do processo de desenvolvimento urbano, o crescimento econômico e a ampliação dos direitos sociais, dotando-a de um corpo de servidores altamente gabaritados e comprometidos com o interesse público, cuja atuação imprima maior transparência e efetividade na implementação das políticas públicas locais e repercuta positivamente na melhoria da qualidade dos serviços públicos oferecidos à sociedade.

Nessa esteira, alçamos algumas das medidas de valorização dos servidores municipais constantes do presente projeto de lei:

a) possibilitar ao servidor optar pela antecipação do pagamento do 13º salário no momento que lhe convier e não mais no mês de seu aniversário ou no mês de junho, como prevê a legislação vigente; b) autorizar a regulamentação do pagamento da gratificação pela prestação de serviço noturno, nos termos do inciso II do artigo 99 da Lei nº 8.989, de 1979, aos servidores municipais cuja jornada ordinária de trabalho seja cumprida entre 22 (vinte e duas) às 6 (seis) horas; c) majoração do valor do Auxílio-Refeição em pecúnia, de R\$ 21,81 para R\$ 25,00 (vinte e cinco reais); d) majoração do valor do Vale Alimentação, com o acréscimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) em cada uma das faixas de valores previstos na Lei nº 17.722, de 7 de dezembro de 2021 e ampliação da última faixa para até 10 salários mínimos; e) majoração no valor da Gratificação Especial pela Prestação de Serviços de Controladoria - GEP, concedida mensalmente aos servidores públicos de todos os Quadros de Pessoal da PMSP, titulares de cargos de provimento efetivo, em comissão ou função de confiança, bem como os admitidos ou contratados nos termos da Lei nº 9.160, de 3 de dezembro de 1980, lotados na Controladoria Geral do Município e em exercício em unidades da Administração Direta, para o valor de R\$ 595,10 (quinhentos e noventa e cinco reais e dez centavos).

Aliado a isso, o projeto de lei também cria o Quadro de Gestão Administrativa Superior - QGAS e o Quadro de Desenvolvimento Humano e Social - QDHS, bem como revaloriza as 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, as 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, as 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, a Gratificação de Produtividade Fiscal concedida mensalmente aos Agentes Vistores, do Quadro dos Agentes Vistores -

QAV, o 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 e as 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.

Além do supracitado, ainda antecipa o 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; institui o Plano de Modernização do Sistema de Fiscalização de Atividades Urbanas, bem como da Orientação de Atividades Urbanas e seus procedimentos; prevê a utilização do SPtaxi como aplicativo oficial da Prefeitura de São Paulo para o transporte de agentes públicos da Administração Direta e Indireta e também, por derradeiro, prevê a extensão de todos os benefícios às Autarquias e Fundações Municipais.

Dessa forma, proponho o presente Projeto de Lei, contando com o aval dessa Colenda Casa de Leis. Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.

Publicado no DOC de 29/06/2022 – pp. 110 a 131

- 110. Consulte
- 111. Consulte
- 112. Consulte
- 113. Consulte
- 114. Consulte
- 115. Consulte
- 116. Consulte
- 117. Consulte
- 118. Consulte
- 119. Consulte
- 120. Consulte
- 121. Consulte
- 122. Consulte
- 123. Consulte
- 124. Consulte
- 125. Consulte
- 126. Consulte
- 127. Consulte
- 128. Consulte
- 129. Consulte
- 130. Consulte
- 131. Consulte