



Diário Oficial

Cidade de São Paulo

Ricardo Nunes - Prefeito

Ano 66

São Paulo, quarta-feira, 8 de dezembro de 2021

Número 234

GABINETE DO PREFEITO

RICARDO NUNES

LEIS

LEI Nº 17.721, DE 7 DE DEZEMBRO DE 2021

(PROJETO DE LEI Nº 650/21, DO EXECUTIVO)

Dispõe sobre a criação do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB da Prefeitura do Município de São Paulo, com plano de carreira, reequilibra cargos e funções de Assistente de Gestão de Políticas Públicas e de Assistente de Suporte Técnico, do Quadro de Pessoal de Nível Médio da Prefeitura do Município de São Paulo, instituído pela Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, e de Agente de Apoio, do Quadro de Pessoal do Nível Básico da Prefeitura do Município de São Paulo, instituído pela Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

RICARDO NUNES, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 17 de novembro de 2021, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a criação do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB da Prefeitura do Município de São Paulo, com plano de carreira, reequilibra cargos e funções de Assistente de Gestão de Políticas Públicas e de Assistente de Suporte Técnico, do Quadro de Pessoal de Nível Médio da Prefeitura do Município de São Paulo, instituído pela Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, e de Agente de Apoio, do Quadro de Pessoal do Nível Básico da Prefeitura do Município de São Paulo, instituído pela Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

CAPÍTULO II

DO NOVO QUADRO DE PESSOAL DE NÍVEL MÉDIO E BÁSICO – QMB

Art. 2º Fica criado o Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB da Prefeitura do Município de São Paulo, composto por carreiras e cargos multifuncionais de Assistente Administrativo de Gestão, Assistente Técnico de Gestão e Assistente de Suporte Operacional, de provimento efetivo, na conformidade do Anexo I desta Lei, no qual se discriminam quantidades, símbolos e formas de provimento.

Art. 3º Considera-se multifuncional a aglutinação de atribuições de mesma natureza de trabalho.

Art. 4º As carreiras de Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão são constituídas de 3 (três) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

- I - Nível I: 10 (dez) Categorias;
- II - Nível II: 6 (seis) Categorias;
- III - Nível III: 2 (duas) Categorias.

Art. 5º A carreira de Assistente de Suporte Operacional é constituída de 3 (três) Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

- I - Nível I: 5 (cinco) Categorias;
- II - Nível II: 6 (seis) Categorias;
- III - Nível III: 2 (duas) Categorias.

Art. 6º Os cargos de Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retornam quando vagos.

Art. 7º Nível é o agrupamento de cargos de mesma denominação e categorias diversas.

Art. 8º Categoria é o elemento indicativo da posição do servidor no respectivo Nível.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 9º As atribuições, competências e habilidades das carreiras de Assistente Administrativo de Gestão, Assistente Técnico de Gestão e Assistente de Suporte Operacional são as previstas no Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO IV

DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO

Art. 10. Os servidores ocupantes dos cargos do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art. 39 da Constituição Federal, compreendendo os símbolos e os valores constantes do Anexo III desta Lei.

§ 1º O regime de remuneração por subsídio de que trata esta Lei é incompatível com o recebimento de vantagens pessoais de qualquer natureza, inclusive os adicionais por tempo de serviço e sexta-parce.

§ 2º Na composição das tabelas do regime de remuneração por subsídio, observar-se-á, sempre, no mínimo, o percentual existente entre o valor de um símbolo e o que lhe for imediatamente subsequente.

Art. 11. São compatíveis com o regime de remuneração por subsídio estabelecido no art. 10 desta Lei as parcelas remuneratórias de caráter não permanente, transitórias ou eventuais e as indenizatórias, todas nos termos da legislação específica relacionadas no Anexo V desta Lei.

Parágrafo único. As parcelas pagas em decorrência de local de trabalho poderão ser incluídas na base de cálculo da contribuição para o Regime Próprio de Previdência Social do

Município de São Paulo – RPPS e para o Regime de Previdência Complementar – RPC, neste último caso na forma de seu regulamento, por opção expressa do servidor, nos termos 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.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 12. O ingresso nas carreiras de Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB, observadas as exigências estabelecidas no Anexo I desta Lei, dar-se-á na Categoria 1 do Nível I, na seguinte conformidade:

I - Assistente Administrativo de Gestão: mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido como formação mínima o certificado de conclusão do nível médio;

II - Assistente Técnico de Gestão: mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigido como formação mínima o certificado de conclusão de educação profissional de nível médio técnico.

Art. 13. Caberá à Secretaria Executiva de Gestão a realização do concurso público para as carreiras de Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB.

CAPÍTULO VI

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14. O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início do exercício nas carreiras do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB.

§ 1º O Assistente Administrativo de Gestão, Assistente Técnico de Gestão e Assistente de Suporte Operacional em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, será submetido à avaliação especial de desempenho na forma da legislação 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 Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores permanecerão na Categoria 1 do Nível I.

§ 4º 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 - licença à gestante, licença-paternidade e licença-adoção ou guarda, nos termos da Lei nº 16.396, de 25 de fevereiro de 2016;
- VII - 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;
- VIII - 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 contínuas;
- IX - afastamento para as Autarquias e Fundações Municipais, para o desempenho das mesmas atribuições e responsabilidades do cargo efetivo de que é titular.

§ 5º Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 4º 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.

§ 6º 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 sua homologação.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15. O desenvolvimento do servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB dar-se-á por meio da progressão funcional e da promoção, previstas nos arts. 16 e 17 desta Lei.

Parágrafo único. Não existirão limites quantitativos para progressão funcional e promoção entre as categorias e os níveis das carreiras do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB.

Art. 16. Progressão funcional é a passagem do servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB 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 servidor 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 somente 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 da Cidade o respectivo enquadramento, cadastrando-o para produção dos efeitos pecuniários decorrentes.

Art. 17. Promoção é a passagem do servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB 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 Os títulos, certificados de cursos e atividades utilizados para fins de desenvolvimento na carreira nos termos das Leis nº 13.652, de 2003, e nº 13.748, de 2004, não poderão ser utilizados para fins da promoção prevista neste artigo.

Art. 18. A promoção a que se refere o art. 17 desta Lei será regulamentada por decreto, a ser editado em até 120 (cento e vinte) dias da publicação desta Lei, e gerida pela Secretaria Executiva de Gestão.

Art. 19. Ficarão impedidos de mudar de Categoria ou de Nível, pelo período de 1 (um) ano, o servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB 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. 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 licença-adoção, nos termos do § 1º do art. 1º da Lei nº 9.919, de 21 de junho de 1985, na redação conferida pelo art. 3º da Lei nº 14.872, de 31 de dezembro de 2008, de licença-paternidade, nos termos do art. 3º da Lei nº 10.726, de 8 de maio de 1989, de exercício de mandato de dirigente sindical, nos termos do art. 7º da Lei nº 13.883, de 18 de agosto de 2004, e de outros afastamentos assim considerados na forma da legislação específica.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. A Avaliação de Desempenho processar-se-á na forma da legislação vigente.

CAPÍTULO IX

DO EXERCÍCIO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 22. Os titulares de cargos do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB, quando nomeados ou designados para cargo de provimento em comissão ou função de confiança, serão remunerados, além do subsídio, pela retribuição prevista no Anexo IV desta Lei ou da legislação específica que vier a substituí-la.

§ 1º No caso de nomeação ou designação para cargo em comissão ou função de confiança de direção superior, caberá opção pela remuneração prevista no caput deste artigo ou pelo regime de subsídio previsto nas Leis nº 15.401, de 6 de julho de 2011, e nº 15.509, de 15 de dezembro de 2011.

§ 2º Em qualquer das hipóteses previstas no § 1º deste artigo, o servidor permanecerá vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo – RPPS e a respectiva contribuição previdenciária incidirá, exclusivamente, sobre o valor do subsídio do cargo efetivo, salvo no caso da opção prevista no § 3º deste artigo.

§ 3º A remuneração pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança de que trata o caput deste artigo não se incorporará à remuneração do servidor e nem a ela se tornará permanente, para quaisquer efeitos, e poderá ser incluída na base de contribuição para o Regime Próprio de Previdência Social do Município de São Paulo – RPPS e para o Regime de Previdência Complementar – RPC, neste último caso na forma de seu regulamento, por opção expressa do servidor, nos termos 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.

CAPÍTULO X

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 23. Os titulares de cargos do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB ficam submetidos à Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho – J40.

Parágrafo único. A sujeição à Jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho – J40 implica exclusão, por incompatibilidade, de qualquer gratificação ou adicional vinculados a jornadas ou regimes especiais de trabalho estabelecidos em legislação específica, observado o disposto no art. 10 desta Lei.

Art. 24. A jornada de trabalho do servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou

II - ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município que prestam serviços essenciais, quando assim o exigir o seu funcionamento.

§ 2º Enquanto no exercício de cargos de provimento em comissão, o servidor do Novo Quadro de Pessoal de Nível Médio e Básico – QMB não poderá cumprir sua jornada em regime de plantão.

CAPÍTULO XI

DA ACOMODAÇÃO DOS ATUAIS TITULARES NAS CARREIRAS DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE GESTÃO, ASSISTENTE TÉCNICO DE GESTÃO E ASSISTENTE DE SUPORTE OPERACIONAL

Seção I
Da Opção pela Nova Carreira e Tabelas de Remuneração por Subsídio

Art. 25. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo de Agente de Apoio, Assistente de Gestão de Políticas Públicas e de Assistente de Suporte Técnico, integrantes dos Quadros de Pessoal de Nível Básico e Médio da Prefeitura do Município de São Paulo, nos termos das Leis nº 13.652, de 2003, e nº 13.748, de 2004, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados do início da vigência desta Lei, poderão optar respectivamente pelas

novas carreiras de Assistente de Suporte Operacional, Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão e por receberem sua remuneração de acordo com os valores constantes do Anexo III desta Lei.

§ 1º A opção de que trata o caput deste artigo é definitiva e irretratável.

§ 2º O critério para a acomodação do servidor optante nos termos deste artigo, cujos vencimentos atuais, em razão de decisões judiciais ou não, ultrapassem o valor alcançado nas tabelas de remuneração por subsídio, observará o estabelecido no art. 30 desta Lei.

§ 3º A opção de que trata este artigo implica a renúncia às vantagens pecuniárias cuja percepção ou incorporação são consideradas incompatíveis com o regime de subsídio estabelecido no art. 10 desta Lei.

§ 4º Para o servidor que se encontrar afastado por motivo de doença, férias e outros afastamentos previstos em lei, o prazo consignado no caput deste artigo será computado a partir da data em que reassumir suas funções, sem prejuízo do direito de opção durante o período de afastamento, observado o disposto no § 3º do art. 28 desta Lei.

§ 5º Os servidores que não optarem na forma do caput deste artigo continuarão recebendo seus vencimentos de acordo com as vigentes Escalas de Padrões de Vencimentos, devidamente reajustadas nos termos da legislação específica, mantidas as atuais denominações, referências de vencimentos de seus cargos, respectivas jornadas de trabalho, atribuições, progressão funcional e promoção, nos termos das Leis nº 13.652, de 2003, e nº 13.748, de 2004, cessado, automaticamente, o abono instituído pelo art. 17 da Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, nos termos do disposto no inciso VIII do art. 18, do mesmo diploma legal.

§ 6º Na hipótese do § 5º deste artigo, a Gratificação de Atividade instituída pela Lei nº 15.364, de 25 de março de 2011, e legislação subsequente, corresponderá à média aritmética simples apurada a partir dos seis maiores valores efetivamente recebidos no período de 12 (doze) meses, consecutivos ou não, antecedentes à entrada em vigor desta Lei, aplicando-se ao valor apurado os reajustes concedidos aos servidores municipais nos termos da legislação específica.

Art. 26. As opções previstas no art. 25 desta Lei serão realizadas nas Unidades de Recursos Humanos dos respectivos órgãos de lotação dos servidores.

Parágrafo único. Caberá à Chefia da Unidade de Recursos Humanos:

- I - orientar os servidores em relação aos procedimentos para a realização das opções;
- II - receber as opções, publicar e cadastrar as integrações para produção dos efeitos pecuniários decorrentes.

Seção II

Da Integração nos Novos Símbolos e Valores de Subsídio

Art. 27. Integração é a forma de acomodação dos titulares de cargo efetivo optantes pelas carreiras de Assistente Administrativo de Gestão, de Assistente Técnico de Gestão e de Assistente de Suporte Operacional nos níveis, categorias, símbolos e valores de subsídio instituídos por esta Lei.

Art. 28. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo optantes pela carreira de Assistente Administrativo de Gestão, de Assistente Técnico de Gestão e de Assistente de Suporte Operacional e pelo regime de remuneração por subsídio ora instituído, serão integrados na nova situação no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data de opção do servidor, na seguinte conformidade:

I - Assistente Administrativo de Gestão e Assistente Técnico de Gestão:

- a) Nível I:
 1. Categoria 1 – de M1 para QM 1;
 2. Categoria 2 – de M2 para QM 2;
 3. Categoria 3 – de M3 para QM 3;
 4. Categoria 4 – de M4 para QM 4;
 5. Categoria 5 – de M5 para QM 5;
 6. Categoria 6 – de M6 para QM 6;
 7. Categoria 7 – de M7 para QM 7;
 8. Categoria 8 – de M8 para QM 8;
 9. Categoria 9 – de M9 para QM 9;
 10. Categoria 10 – de M10 para QM 10;
- b) Nível II:
 1. Categoria 1 – de M11 para QM 11;
 2. Categoria 2 – de M12 para QM 12;
 3. Categoria 3 – de M13 para QM 13;
 4. Categoria 4 – de M14 para QM 14;
 5. Categoria 5 – de M15 para QM 15;

- II - Assistente de Suporte Operacional:
 - a) Nível I:
 1. Categoria 1 – de B1 para QB 1;
 2. Categoria 2 – de B2 para QB 2;
 3. Categoria 3 – de B3 para QB 3;
 4. Categoria 4 – de B4 para QB 4;
 5. Categoria 5 – de B5 para QB 5;
 - b) Nível II:
 1. Categoria 1 – de B6 para QB 6;
 2. Categoria 2 – de B7 para QB 7;
 3. Categoria 3 – de B8 para QB 8;
 4. Categoria 4 – de B9 para QB 9;
 5. Categoria 5 – de B10 para QB 10.

§ 1º Para fins do disposto no caput deste artigo, será considerada a categoria em que o servidor se encontrar no dia 31 de dezembro de 2021.

§ 2º A integração prevista neste artigo produzirá efeitos a partir de 1º de janeiro de 2022, desde que a opção seja realizada no prazo previsto no caput do seu art. 25.

§ 3º A opção formalizada após o prazo previsto no caput do art. 25 desta Lei produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês subsequente ao de sua realização e recairá no símbolo correspondente à referência em que se encontrar o servidor na data da opção, não lhes sendo aplicadas as disposições dos §§ 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10, deste artigo.