

## PROJETO DE LEI

**(Estabelece a estrutura administrativa e funcional dos empregados públicos atribuídos aos cargos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde, e dá outras providências).**

A Câmara Municipal de Sorocaba decreta:

### **TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Fica estabelecida a estrutura administrativa e funcional dos empregados públicos atribuídos aos cargos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde.

Art. 2º. Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - Empregado Público – a pessoa ocupante de emprego público contratado por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – Emprego Público – o conjunto indivisível de atribuições específicas, com denominação própria, número de vagas, jornada de trabalho e amplitude de vencimento correspondente, provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em Lei;

III – Emprego de Confiança - são aqueles de livre nomeação e exoneração, com sua denominação, número, nível hierárquico e remuneração fixados em Lei e que serão de 02 (dois) tipos:

a) Emprego Exclusivamente em Comissão - de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo Municipal;

b) Emprego em Comissão - para os quais podem ser nomeados empregados efetivos da empresa, respeitadas as qualificações necessárias;

IV – Atribuições – o conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao empregado;



V - Salário – a retribuição pecuniária básica fixada em Lei, paga mensalmente ao empregado pelo exercício do emprego público correspondente a seu padrão;

VI - Remuneração - o valor correspondente ao salário, acrescido das vantagens pecuniárias a que o empregado público faça jus;

VII – Salário Base – é a retribuição pecuniária básica, atribuída por Lei, e paga mensalmente ao empregado público pelo desempenho de suas atribuições e/ou atividades;

VIII - Lotação – o número de empregados públicos fixado para cada unidade administrativa;

IX - Carreira - o emprego, ou o conjunto de empregos com atribuições básicas assemelhadas e diferenciadas pelo grau de complexidade e responsabilidade;

X – Quadro de Empregos Públicos - conjunto de empregos públicos que integrarão quadro específico e distinto da estrutura da Prefeitura Municipal de Sorocaba, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista complementar;

XI - Provisão- série de atos que investe uma pessoa em emprego público;

XII - Exercício - é o desempenho das atribuições inerentes ao emprego;

XIII - Vacância - é o estado do emprego público que não tem titular;

XIV – Período de Experiência - é o período de 90 (noventa) dias subsequentes à admissão de empregado público, durante o qual serão apurados os requisitos exigidos nesta Lei;

XV – Evolução Funcional- é a movimentação do empregado público dentro do sistema instituído pelo Plano de Carreiral;

XVI - PROGRESSÃO DE NÍVEL – É a movimentação do empregado público de um Nível para outro superior na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado.

XVII - NÍVEL – Indicativo representado por letras e números romanos, de posição vertical na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado, na qual o empregado público poderá ser enquadrado de acordo com a titulação, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei.



XVIII - PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA – É a movimentação do empregado público de uma Referência para outra imediatamente superior e em Sub-Referência correspondente, na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado.

XIX - REFERÊNCIA – Indicativo representado por números cardinais, de cada posição horizontal na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado, na qual o empregado público poderá ser enquadrado, segundo os critérios estabelecidos nesta lei.

XX - SUB-REFERÊNCIA – É a subdivisão das Referências representada por letras na qual o empregado público será enquadrado de acordo com a capacitação apresentada.

XXI - PROGRAMA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL – Instrumento voltado ao desenvolvimento permanente dos empregados públicos e à adequação das competências requeridas aos objetivos e metas dos empregados públicos.

XXII - READAPTAÇÃO - É a investidura do empregado público em emprego de atribuições mais compatíveis com as limitações que tenha sofrido em sua capacidade física, psíquica, e/ou intelectual, respeitada a habilitação profissional necessária e se atentando às normas da legislação previdenciária e de saúde do trabalho.

## **TÍTULO II DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA E FUNCIONAL**

### **CAPÍTULO I DOS EMPREGOS PÚBLICOS**

#### **Seção I Do Quadro de Pessoal**

Art. 3º. Ficam criados os empregos públicos integrantes da estrutura administrativa e funcional quanto aos empregos públicos de Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde.

§ 1º. Os empregados públicos mencionados nesta Lei serão regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e respectiva legislação complementar, bem como pelo disposto na presente Lei e pela legislação municipal em vigor.

§ 2º. O ingresso no quadro dos Agentes de Combate às Endemia e Agentes Comunitários de Saúde será efetuado mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do inciso II, art. 37, da Constituição Federal, observada



a ressalva ali prevista quanto aos empregos e funções de confiança, de livre nomeação e exoneração.

§ 3º. Os empregados públicos abrangidos por esta lei sujeitam-se ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS), nos termos da legislação em vigor.

Art. 4º. As atribuições dos empregos públicos são as constantes em anexo próprio.

## **Seção II Do Provimento**

Art. 5º. Os empregos públicos inerentes aos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde serão providos por:

I - nomeação;

II – readaptação.

Art. 6º A investidura ocorrerá mediante a satisfação dos requisitos:

I - ser brasileiro, nato ou naturalizado, ou gozar das prerrogativas previstas no art. 12, da Constituição Federal e demais disposições de Lei, no caso de estrangeiros, ou cidadão português a quem tenha sido deferida a igualdade nas condições previstas pelo Decreto nº 70.436, de 18 de abril de 1972;

II - ter, no mínimo, 18 (dezoito) anos de idade;

III - quando do sexo masculino, estar em dia com as obrigações militares;

IV - ser eleitor e estar quite com a Justiça Eleitoral;

V - estar com o CPF regularizado;

VI - não registrar antecedentes criminais;

VII - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do emprego público, comprovada em exame médico admissional;

VIII - possuir habilitação profissional para o exercício do emprego público, quando for o caso;

IX - ter sido previamente habilitado em concurso, ressalvadas as exceções legalmente previstas;



x - não ter sofrido - quando do exercício de cargo, emprego ou função pública (federal, estadual ou municipal) - demissão a bem do serviço público, por justa causa, ou possuir penalidades graves, a serem conceituadas em ato interno da gestão, inclusive por meio de processo administrativo ou disciplinar, há menos de cinco anos.

Art. 7º. O provimento do emprego público far-se-á por ato de autoridade competente e celebração do contrato de trabalho.

Parágrafo Único. A Portaria de provimento deverá conter, necessariamente, as seguintes condições, sob pena de nulidade do ato:

I - o emprego vago com todos os elementos de identificação, o motivo da vacância, o nome do ex-ocupante, se ocorrer a hipótese em que possam ser atendidos esses últimos elementos;

II - o caráter da investidura;

III - o fundamento legal, bem como a indicação do padrão de vencimento do emprego;

IV - a indicação de que o exercício do emprego se fará cumulativamente com outro emprego público, quando for o caso.

## **CAPÍTULO II DO CONCURSO PÚBLICO**

Art. 8º. Fica atribuída à área responsável pela administração de pessoal, por meio de Comissão própria, a realização de concursos para provimento dos empregos e processos seletivos para contratação de empregados, inclusive em caráter temporário, atendendo as necessidades da Municipalidade.

## **CAPÍTULO III DA NOMEAÇÃO**

Art. 9º. A nomeação será feita:

I - em comissão, quando se tratar de emprego que, em virtude de Lei, assim deva ser provido;

II - em caráter efetivo, nos demais casos.

Art. 10. A aprovação em concurso não cria direitos à nomeação,



mas essa, quando se der, respeitará a ordem de classificação dos candidatos habilitados.

#### **CAPÍTULO IV DA CONTRATAÇÃO**

Art. 11. A contratação verificar-se-á mediante a assinatura, pela autoridade competente e pelo empregado, do contrato de trabalho pelo qual este se compromete a observar os deveres e atribuições do emprego, bem como as exigências desta Lei.

§ 1º. No ato da contratação, o empregado apresentará declaração de bens e valores que constituem o seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública, obedecidas as condições estabelecidas no inciso XVI, art. 37, da Constituição Federal.

§ 2º. A contratação poderá ser efetivada por procuração quando o cidadão se encontrar ausente do Município, em comissão da Administração ou em casos especiais, a critério da autoridade competente.

Art. 12. A celebração do contrato de trabalho deverá se verificar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do primeiro dia útil após a publicação da portaria de convocação à sua assinatura.

§ 1º. O prazo previsto neste artigo poderá ser prorrogado por igual período, a Juízo da autoridade competente para dar posse.

§ 2º. O termo inicial do prazo para a posse de empregado em férias ou licença, será o da data em que voltar ao serviço.

§ 3º. A celebração do contrato do empregado que estiver em gozo de licença para tratar de interesse particular, deverá ocorrer no prazo previsto no caput deste artigo e seu § 1º, independente do tempo de licença decorrido.

Art. 13. Se a celebração do contrato de trabalho não se der dentro do prazo legal, o ato de provimento será tornado sem efeito.

#### **CAPÍTULO V DO EXERCÍCIO**

Art. 14. Compete à autoridade competente, dar exercício ao empregado considerando-se o órgão ou entidade para a qual foi designado.



## **Seção I Do Período de Experiência**

Art. 15. Após a admissão, o empregado público ocupante de emprego público ficará sujeito a contrato de experiência de até 90 (noventa) dias, sendo o primeiro período de 30 (trinta) dias, prorrogáveis para o segundo período de 60 (sessenta) dias, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do emprego e para o serviço público serão permanentemente avaliados, observado o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e os seguintes critérios:

I - assiduidade e pontualidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - eficiência e eficácia;

V - responsabilidade; e

VI - adequação para o exercício do emprego.

§ 1º. Os referidos critérios serão apurados conforme procedimento a ser instituído por Regulamentação própria.

§ 2º. Havendo reprovação no período de experiência, o contrato será rescindido, e o empregado público desligado da empresa conforme a legislação vigente.

§ 3º. Sendo aprovado no período de experiência, o contrato de trabalho converter-se-á em contrato por tempo indeterminado, nos termos da legislação vigente.

## **Seção II Da Jornada**

Art. 16. Ficam estabelecidas as jornadas semanais e mensais de trabalho das pessoas naturais ocupantes de emprego público.

Parágrafo único. Além da jornada estabelecida nos Anexos I e II desta Lei, o exercício de emprego público em comissão, a ser estabelecido por Lei, exigirá de seu ocupante integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver necessidade da administração, nos casos correspondentes ao inciso II, do caput, e parágrafo único, do art. 62, da Consolidação das Leis do Trabalho.



Art. 17. O horário de trabalho será fixado pela chefia imediata, em ato interno da empresa estatal, de acordo com a natureza e necessidade do serviço, sujeito a escalas de revezamento e plantões, com cumprimento de horário e local de trabalhos variáveis, prestação de serviço em finais de semana e feriados, plantões noturnos e outros, observadas sempre as peculiaridades do serviço e as funções atreladas ao emprego público correspondente.

Art. 18. Os empregados devem cumprir rigorosamente suas jornadas de trabalho.

Art. 19. O registro de ponto será feito através dos relógios com tecnologia biométrica, ou outros mecanismos definidos em Lei, e seu correto apontamento é de responsabilidade de cada empregado.

Art. 20. O apontamento é obrigatório, devendo ser feito duas vezes ao dia (entrada e saída), de acordo com o contrato de trabalho e horário preestabelecido, observando-se a tolerância legal de variações de horário de que trata o Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo único. Aos empregados públicos aqui discutidos que trabalhem a mais de 10 (dez) quilômetros de distância do seu local de lotação, poderão ter alternativa ao seu registro de ponto.

Art. 21. O empregado que deixar de comparecer ao serviço em virtude de doença ou em razão dos motivos constantes no artigo 86 desta Lei, deverá apresentar atestado médico ou os documentos comprobatórios em até 02 (dois) dias úteis após a ocorrência.

### **Seção III**

#### **Do Regime Especial de Jornada de Trabalho**

Art. 22. Fica assegurada ao empregado que possua filhos com deficiência, a jornada diária de 4 (quatro) horas de trabalho.

Parágrafo Único. É considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos de concessão do benefício da redução de jornada, aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.



Art. 23. A avaliação da deficiência e da necessidade do benefício da redução de jornada ao empregado público será efetuada com base nos critérios previstos no §1º, art. 2º, da Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015, por meio de documentos de médicos e especialistas que acompanham o paciente, análise da documentação apresentada, avaliação da Saúde Ocupacional da Prefeitura Municipal de Sorocaba e avaliação final.

Art. 24. Será requisito para a concessão e manutenção do benefício da redução de jornada o acompanhamento do empregado nos tratamentos e terapias de que o filho necessitar, sendo que o não atendimento a esse requisito poderá ensejar no indeferimento ou interrupção do benefício.

Art. 25. Quando pai e mãe tiverem a condição de empregado público municipal e viverem em comum, o benefício será concedido a apenas um deles.

Parágrafo Único. Se não viverem em comum, será concedido o benefício àquele que tiver o filho sob sua guarda.

Art. 26. A concessão do pedido poderá implicar na transferência do empregado, caso a redução da jornada acarrete prejuízos à continuidade dos serviços.

Art. 27. Os benefícios deferidos serão reavaliados anualmente.

#### **Seção IV**

#### **Dos Cursos e Treinamentos Externos**

Art. 28. A participação do empregado público em curso e/ou treinamento externo deverá ser requerida mediante solicitação através de formulário próprio, encaminhado com até 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência do evento.

§ 1º. O formulário deverá estar preenchido por completo, sem rasuras, com informações relativas ao curso pretendido e com autorizações das chefias do empregado e respectiva diretoria.

§ 2º. A compra da inscrição no curso e demais despesas decorrentes do deslocamento ocorrerá a critério da chefia, mediante disponibilidade orçamentário-financeira.

§ 3º. Após a realização do curso e/ou treinamento externo, o empregado deverá apresentar certificado de conclusão de curso ou documento comprobatório de conclusão para o Setor de Recursos Humanos, para fins de



convalidação, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias após a realização do curso.

§ 4º. O empregado público que não cumprir a etapa anterior ficará impedido de realizar novos treinamentos externos.

## **Seção V Da Substituição**

Art. 29. Só haverá substituição remunerada no impedimento legal e temporário do ocupante de emprego em comissão, inclusive nos casos de afastamento de empregado exclusivamente em comissão, desde que o afastamento seja por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, em face das necessidades do serviço, e que os pré-requisitos para o emprego sejam preenchidos.

Parágrafo Único. Em caso de afastamento por férias, exclusivamente, poderá haver substituição remunerada por período igual ou superior a 5 (cinco) dias, desde que justificada a imprescindibilidade do serviço.

Art. 30. A substituição remunerada depende de autorização prévia, expedição de Portaria própria, e assinatura do respectivo termo.

§ 1º. O substituto exercerá o emprego em comissão enquanto durar o impedimento do respectivo titular, sem que lhe caiba o direito de efetivação.

§ 2º. O substituto, durante o tempo que exercer o emprego em comissão terá direito a perceber a diferença de vencimento, entre o seu emprego público e o emprego em comissão ou função gratificada que vier a substituir.

## **Seção VI Da Acumulação**

Art. 31. É vedada a acumulação de cargos, empregos públicos e funções públicas, nos termos do art. 37 da Constituição Federal, salvo nos casos admitidos pela Constituição Federal.

Art. 32. A pessoa ocupante de emprego público poderá ser nomeado para emprego em comissão, sendo remunerado, durante o exercício desse emprego público, pelo vencimento correspondente ao mesmo, salvo se optar por receber sua remuneração pelo emprego de origem.



Art. 32. O empregado público não poderá perceber mais de uma função gratificada, nem participar de mais de um órgão de deliberação coletiva.

Art. 33. As autoridades que tiverem conhecimento de qualquer acumulação indevida comunicarão o fato à Secretaria de Recursos Humanos para os devidos fins, sob pena de responsabilidade.

## **Seção VII Das Restrições e Readaptações**

Art. 34. Compreende-se restrição médica como a recomendação para não realização de uma ou mais atribuições do emprego público, cuja continuidade do exercício possa acarretar o agravamento da doença do empregado ou risco a terceiro.

Parágrafo Único. A restrição será recomendada pelo Médico do Trabalho da Prefeitura Municipal de Sorocaba e reavaliada semestralmente.

Art. 35. A readaptação decorrerá da inserção do empregado no serviço de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, nos termos da Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e do Decreto Federal nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

Parágrafo Único. A readaptação será efetivada em emprego público de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, e não acarretará diminuição nem aumento de vencimento.

## **Seção IX Da Vacância**

Art. 36. A vacância de emprego público decorrerá de:

I - demissão;

II - Plano de Demissão Voluntária - PDV;

III - aposentadoria.



§ 1º. O desligamento de emprego em comissão ocorrerá mediante ato da autoridade competente, com respectiva anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e, no caso de empregado exclusivamente em comissão, assinatura do competente termo de rescisão contratual.

§ 2º. A demissão ocorrerá nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 3º. O estabelecimento de Plano de Demissão Voluntária - PDV se condicionará à edição de Lei Municipal autorizativa e previsão orçamentário-financeira para custeio das vantagens aos que aderirem ao programa.

Art. 37. A vaga ocorrerá na data:

I - do falecimento;

II - imediata àquela em que o empregado público completar 75 (setenta e cinco) anos de idade;

III - da publicação:

a) da Lei que criar o emprego e conceder dotação para o seu provimento ou da que determinar essa última medida, se o emprego estiver criado;

b) da Portaria que demitir.

### **TÍTULO III DOS VENCIMENTOS E DAS VANTAGENS**

#### **CAPÍTULO I DOS VENCIMENTOS**

Art. 38. Os vencimentos dos empregados da públicos abrangidos por esta Lei serão os previstos no referido Anexo.

Parágrafo Único. O vencimento, a remuneração, as vantagens e os adicionais que estejam sendo percebidos em desacordo com o disposto no inciso IX, do caput, e § 9º, do art. 37, da Constituição Federal, serão imediatamente reduzidos ao limite dele decorrente, não se admitindo, neste caso, invocação de direito adquirido à irredutibilidade de vencimentos, ou percepção de excesso a qualquer título.

Art. 39. Os empregados nomeados para o exercício de emprego



em comissão ou como agente político terão garantidas todas as vantagens previstas na presente Lei.

## **CAPÍTULO II DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

Art. 40. Além dos vencimentos, poderão ser concedidas aos empregados públicos as seguintes vantagens:

I - diárias;

II - gratificações;

III - sexta parte;

IV - adicionais;

V - outras remunerações previstas em Lei.

### **Seção I Das Diárias**

Art. 41. Ao empregado que, por determinação da autoridade competente, se deslocar temporariamente do Município, no desempenho de suas atribuições, ou em missão a estudo, de interesse da Administração, serão concedidas, além do transporte, diária e título de indenização das despesas de alimentação e pousada, nas bases a serem fixadas em ato da Prefeitura de Sorocaba, respeitando-se, para todos os efeitos legais, a legislação orçamentária pertinente.

### **Seção II Das Gratificações**

Art. 42. Será concedida gratificação:

I - de curso;

II - de pregoeiro;

III - de órgão de deliberação coletiva ou banca examinadora.

### **Subseção I Da Gratificação de Curso**

Art. 43. Os empregados que concluírem o Curso de Administração



Pública Municipal, promovido pela Administração, farão jus ao adicional de 3% (três por cento) sobre o salário-base.

### **Subseção I**

#### **Da Gratificação pela Participação em Órgão de Deliberação Coletiva ou Banca Examinadora**

Art. 44. Ao empregado público designado para participação em órgão de deliberação coletiva ou aquele que participar como membro ou auxiliar de banca ou comissão examinadora e ou organizadora de concurso público, será concedida gratificação, em importe correspondente a 30 (trinta) Unidades Fiscais do Município de Sorocaba - UFMS por hora de atividade, desde que a participação seja efetuada além de sua jornada normal.

§ 1º. A gratificação poderá ser paga tantas vezes quantas for o empregado designado para o exercício do encargo a que se refere o "caput" deste artigo, nunca se incorporando aos seus vencimentos.

§ 2º. O valor hora previsto no "caput" deste artigo será reajustado de acordo com os índices de reajuste municipal.

§ 3º. Somente serão autorizados a realização e o pagamento, observando-se as atividades e as condições de que trata o caput, até o máximo de 44 (quarenta e quatro) horas mensais.

§ 4º. As atividades com a concessão de gratificação previstas no "caput" deste artigo, serão precedidas de Resolução de regulamentação que estabelecerá os programas e eventos prioritários.

### **Seção III**

#### **Da Sexta Parte**

Art. 44. O empregado que completar 20 (vinte) anos de efetivo serviço prestado à Prefeitura Municipal de Sorocaba, perceberá a sexta parte do seu vencimento, ao qual se incorpora automaticamente, para todos os efeitos, excluídas as vantagens pessoais.

§ 1º. Serão computados a título de Sexta Parte os períodos anteriormente exercidos pelos empregados públicos perante à Prefeitura Municipal de Sorocaba, incluindo as instituições de Administração Indireta, como Fundações e Autarquias.

### **Seção IV**

#### **Dos Adicionais**



Art. 45. Será concedido adicional por tempo de serviço, sem prejuízo dos adicionais previstos na legislação trabalhista.

§ 1º. Serão computados a título de Adicionais os períodos anteriormente exercidos pelos empregados públicos perante à Prefeitura Municipal de Sorocaba, incluindo as instituições de Administração Indireta, como Fundações e Autarquias.

Art. 46. Completados 5 (cinco) anos de efetivo exercício perante a Prefeitura Municipal de Sorocaba, o empregado perceberá o adicional por tempo de serviço de 5% (cinco por cento), calculado sobre o seu vencimento.

§ 2º. Para efeito do “caput”, consideram-se também as horas extraordinárias, o adicional noturno, o adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade, as parcelas destacadas pelo exercício de emprego de confiança e as decorrentes do enquadramento funcional.

§ 3º. Após o período considerado no caput, o percentual referido será acrescido de 1% (um por cento) por ano de efetivo exercício.

### **CAPÍTULO III DO CÔMPUTO DO TEMPO DE SERVIÇO**

Art. 47. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, para todos os efeitos legais.

§ 1º. Serão computados os dias de efetivo exercício, à vista do registro de frequência, mediante averiguação do controle de ponto.

§ 2º. O número de dias será convertido em anos considerando-se sempre estes como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Art. 48. Serão considerados de efetivo exercício os dias em que o empregado estiver afastado do serviço em virtude de:

I - férias;

II - exercício de outro cargo no Município, de provimento em comissão na Administração Direta, autárquica e fundacional;

III - alistamento militar, matrícula no serviço militar do Município, júri e outros serviços obrigatórios por Lei;



- IV - faltas abonadas;
- V - licença gala (por ocasião de casamento);
- VI - licença nojo (por ocasião de óbito em família);
- VII - desempenho de mandato de Diretor Sindical;
- VIII - desempenho de mandato legislativo ou executivo;
- IX - afastamento para tratamento da saúde;
- X - licença maternidade;
- XI - licença-adoção;
- XII - licença-paternidade;
- XIII - licença-prêmio;
- XIV - o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da Lei respectiva;
- XV - Nas hipóteses previstas no art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 49. Será interrompida a contagem para fins do direito ao adicional por tempo de serviço e sexta parte durante o tempo em que o empregado estiver afastado do serviço em virtude de:

- I - afastamento previdenciário por motivo de doença;
- II - afastamento previdenciário por acidente de trabalho;
- III - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- IV - licença para prestar serviço militar, quando incorporado;
- V - licença sem vencimentos.

Parágrafo Único. Em havendo interrupção, o período desta será deduzido na contagem do tempo de serviço para efeitos do caput deste artigo.

## CAPÍTULO IV



## **DOS BENEFÍCIOS**

Art. 50. Serão concedidos aos empregados, além dos benefícios previstos na legislação trabalhista, e no que for mais benéfico ao empregado do que a legislação federal:

I - vale-transporte;

II - vale-refeição;

III - vale-alimentação.

### **Seção I Vale Transporte**

Art. 51. O desconto para os empregados optantes será de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário-base, sendo que o desconto não poderá ser superior ao valor da recarga mensal.

Art. 52. O empregado desligado da empresa por qualquer motivo deverá devolver, em até 02 (dois) dias úteis, contados da data de desligamento, o cartão de vale-transporte, sendo indevida a sua utilização para qualquer finalidade após a data de desligamento, podendo a Prefeitura Municipal de Sorocaba efetuar o desconto de valores utilizados indevidamente em sua rescisão contratual, observado o art. 477, §5º, do Decreto-Lei nº. 5452, de 1º de maio de 1943.

### **Seção II Vale-refeição**

Art. 53. O desconto referente ao benefício do vale-refeição se dará com base na tabela prevista em regulamentação própria, aplicando-se o percentual sobre o valor da recarga.

### **Seção III Do Vale-alimentação**

Art. 54. A Prefeitura Municipal de Sorocaba fornecerá vale-alimentação, em valor regulamentado por normativa própria, sem incidência de descontos em folha de pagamentos, nos termos da Lei Municipal nº 3.635, de julho de 1991.

§ 1º. O pagamento do vale-alimentação, por se tratar de verba indenizatória, não será incorporado, sob nenhuma hipótese, aos vencimentos dos empregados, não se constituindo como salário-base para efeito de nenhum desconto,



bem como não consistirá em salário-utilidade ou prestação salarial.

§ 2º. O benefício poderá ser reajustado anualmente, mediante previsão legal.

#### **Seção IV Do Salário-Família**

Art. 55. O salário-família será concedido a todo empregado que fizer jus, nos termos do Regulamento da Previdência Social e demais legislações pertinentes.

#### **CAPÍTULO V DAS LICENÇAS**

Art. 56. Serão concedidos, sem prejuízo daquelas previstas na legislação trabalhista, as seguintes licenças:

- I - afastamento para tratamento de saúde;
- II - licença-maternidade;
- III - licença adoção;
- IV - licença-paternidade;
- V - licença sem vencimentos;
- VI - licença especial;
- VII - licença-prêmio;
- VIII - licença para tratamento de pessoa da família;
- IX - licença serviço militar;
- X - licença mandato sindical.

#### **Seção I Do Afastamento para Tratamento de Saúde**

Art. 57. Serão aceitos como documentos comprobatórios para justificativas de ausência:



I - atestados médicos constando expressamente a necessidade de afastamento;

II - atestados odontológicos constando expressamente a necessidade de afastamento;

III - declarações de comparecimento médico, odontológico, de exames agendados ou de acompanhamento.

§1º. Os documentos comprobatórios deverão respeitar as configurações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Regulamento da Previdência Social, Lei Federal nº 605, de 5 de janeiro de 1949 e Lei Federal nº 5.081, de 24 de agosto de 1966, ou outras que vieram a alterá-las ou substituí-las.

§ 2º. Não serão aceitos e acarretarão no desconto correspondente os atestados e declarações de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia, nutrição, terapia ocupacional, Licença para Tratamento de Pessoa da Família (LTPF) cujo afastamento seja de meio período ou documentos expedidos em função de obtenção ou renovação de Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

§ 3º. Serão aceitas, no máximo, 3 (três) declarações de comparecimento por mês, sendo vedada a apresentação de mais de 1 (uma) declaração no mesmo dia.

§ 4º. Os afastamentos de período (matutino ou vespertino) só serão considerados para os empregados com jornada mínima de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

§ 5º. O aceite das declarações de que trata o inciso III, do artigo 63 estará condicionado ao comparecimento do empregado ao seu local de trabalho durante o período restante de sua jornada ou ao pertinente desconto de banco de horas realizado previamente e com autorização da chefia.

§ 6º. O empregado público afastado para tratamento de saúde não poderá se dedicar a qualquer atividade remunerada, sob pena de ser cassada a licença e promovida sua responsabilidade.

## **Seção II** **Da Licença-maternidade**

Art. 58. A prorrogação do benefício “licença-maternidade”, de que trata a Lei Federal nº 11.779, de 9 de setembro de 2008, será garantida, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.



Parágrafo Único. O disposto neste artigo também se aplica às empregadas ocupantes de emprego de livre nomeação e exoneração.

### **Seção III**

#### **Da Licença-paternidade**

Art. 59. Em caso de invalidez permanente ou temporária da genitora, seja em decorrência de complicações no parto ou mesmo em virtude de qualquer outro fato ocorrido dentro dos 120 (cento e vinte) dias subsequentes ao nascimento da criança, será assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença-paternidade pelo mesmo prazo da licença-maternidade prevista nesta Lei, debitando-se, se for o caso, o número de dias decorridos do nascimento até a data da invalidez, e sem prejuízo do percebimento da licença-maternidade, pela genitora, prevista na legislação previdenciária.

§ 1º. Para efeitos desta Lei, entende-se por invalidez permanente ou temporária somente os casos em que a genitora ficar totalmente impedida de cuidar do recém-nascido durante o período referido no parágrafo anterior.

§ 2º. A invalidez permanente ou temporária mencionada neste artigo deverá ser declarada por junta médica e validada pelo Médico do Trabalho.

§ 3º. Caso o nascimento da criança ocorra durante as férias do pai, a concessão da licença-paternidade será prorrogada para que seja iniciada somente no dia seguinte ao término das férias.

§ 4º. O disposto neste artigo também se aplica aos empregados ocupantes de emprego de livre nomeação e exoneração.

### **Seção IV**

#### **Da Licença para Tratar de Interesses Particulares**

Art. 60. O empregado, após 5 (cinco) anos ininterruptos de efetivo exercício, poderá requerer licença sem vencimentos, para tratar de assuntos particulares, por período não superior a 02 (dois) anos.

§ 1º. A licença será indeferida quando o afastamento do empregado for inconveniente ao serviço público.

§ 2º. O empregado deverá aguardar, em exercício, a concessão da licença.

Art. 61. Não será concedida licença sem vencimentos ao empregado nomeado, removido ou transferido, antes de assumir o exercício do



emprego público.

Art. 62. A Prefeitura Municipal de Sorocaba poderá determinar o retorno do empregado licenciado, no prazo de até 60 (sessenta) dias, sempre que o exigir o interesse público.

Art. 63. O empregado poderá, a qualquer tempo, reassumir o exercício das atribuições do emprego público, cessando, assim, os efeitos da licença.

Art. 64. O empregado não obterá nova licença para tratar de assuntos particulares antes de decorridos dois anos do término da anterior.

Art. 65. Durante a licença sem vencimentos, o contrato de trabalho será considerado suspenso.

#### **Seção V Da Licença Especial**

Art. 66. Existindo interesse municipal, devidamente justificado e comprovado, será concedido ao empregado Licença Especial, sem remuneração e sem prejuízo das demais vantagens do emprego, até o máximo de 2 (dois) anos, permitido somente uma renovação e pelo mesmo prazo.

#### **Seção VI Da Licença-Prêmio**

Art. 67. Após cada quinquênio de exercício perante a Prefeitura Municipal de Sorocaba, o empregado fará jus a 3 (três) meses de licença prêmio, com a remuneração do emprego público.

§ 1º. A licença-prêmio com as vantagens do emprego em comissão ou função gratificada, somente será concedida ao empregado que tenha exercido o emprego por mais de um ano no período aquisitivo e que o venha exercendo até a data de concessão da licença, sendo que esta será remunerada de acordo com o emprego em comissão ou função gratificada exercido no momento da concessão.

§ 2º. Somente o tempo de serviço público prestado à Municipalidade será contado para efeito de licença-prêmio.

§ 3º. A licença-prêmio será concedida no desligamento do



emprego efetivo ou por ocasião da aposentadoria na proporção de 1/60 (um sessenta avos) por mês de efetivo exercício.

§ 4º. Não será permitida a acumulação de licença-prêmio.

§ 5º. O empregado com jornada de trabalho variável perceberá a licença-prêmio sobre a média da jornada praticada nos últimos 5 (cinco) anos.

Art. 68. Não se concederá licença-prêmio ao empregado que, no período aquisitivo:

I - sofrer pena de suspensão;

II - afastar-se do emprego público em virtude de:

a) faltas injustificadas, alternadas ou não, superiores a 15 (quinze) dias;

b) condenação à pena privativa de liberdade por sentença definitiva;

c) ausências ao trabalho superiores a 90 (noventa) dias em virtude da somatória de faltas justificadas, injustificadas e dos afastamentos e licenças previstos na legislação.

Art. 69. Na ocorrência de faltas injustificadas de até 15 (quinze) dias, e em que não tenha ocorrido o previsto na alínea “c” do inciso II do art. 73 desta Lei, haverá o retardamento da concessão da licença-prêmio na proporção de 1 (um) mês para cada falta.

Parágrafo único. Será suspensa a contagem, para fins do direito à licença-prêmio, do período em que o empregado estiver afastado do serviço em virtude de afastamento previdenciário de qualquer natureza.

Art. 70. A licença-prêmio poderá, a pedido do empregado, ser gozada integralmente ou parcelada em períodos de 30 (trinta) dias, atendido o interesse da Municipalidade, bem como convertida em pecúnia, desde que manifestada por ocasião do seu requerimento e mediante disponibilidade orçamentário-financeira.

Art. 71. O empregado deverá aguardar em exercício a concessão da licença-prêmio.



Art. 72. A concessão da licença prêmio dependerá de novo ato, quando o empregado não iniciar o seu gozo dentro dos trinta dias seguintes ao da publicação daquele que a deferiu.

Art. 73. A licença-prêmio somente será concedida pela autoridade competente, a critério da Prefeitura Municipal de Sorocaba, desde que não haja solução de continuidade do serviço.

Art. 74. Os períodos aquisitivos de licença-prêmio para os atuais empregados públicos, investidos nos cargos discutidos no texto, terão início a partir da data de vigência desta Lei.

## **Seção VII**

### **Da Licença para Tratamento de Pessoa da Família (LTPF)**

Art. 75. O empregado poderá obter licença, por motivo de doença do cônjuge não separado legalmente, companheira ou companheiro, pais, filhos e equiparados, mediante comprovação médica.

Parágrafo Único. A licença somente será concedida se o empregado comprovar que sua assistência pessoal e permanente é indispensável, não podendo ser prestada simultaneamente com o exercício do emprego público.

Art. 76. Para concessão da licença, o empregado deverá apresentar:

I - comprovação documental de vínculo familiar entre o empregado e o paciente assistido;

II - documento médico comprobatório no nome do empregado, contendo descrito:

a) identificação clara e de forma legível da pessoa da família a ser acompanhada;

b) necessidade expressa do paciente ter cuidados especiais e permanentes de pessoa adulta responsável;

c) o Código Internacional de Doenças (CID) correspondente a “pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente”.

Art. 77. A licença de que trata esta seção será concedida, com remuneração integral, até 15 (quinze) dias, e, após, com desconto de 1/3 (um terço) da remuneração, até o limite de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único. O limite disposto no caput deverá respeitar e será



limitado ao ano exercício corrente.

Art. 78. Não serão aceitos, e acarretarão o desconto do período correspondente, os atestados e declarações de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia, nutrição, terapia ocupacional, ou cujo afastamento seja de meio período.

## **CAPÍTULO VI DAS FALTAS E ABONOS**

Art. 79. Os empregados terão direito a 6 (seis) faltas abonadas ao ano, não podendo, a qualquer pretexto, exceder a 1 (uma) falta por mês.

§ 1º. O empregado deverá requerer a falta abonada ao superior hierárquico com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis, havendo deferimento desde que não cause prejuízos ao bom andamento do setor.

§ 2º. O controle das abonadas durante o ano é de responsabilidade do empregado e, no caso de utilização superior a 6 (seis) abonadas no ano, a quantidade excedente será convertida em falta injustificada.

§ 3º. Não serão deferidas solicitações de faltas abonadas durante a vigência do contrato de experiência.

§ 4º. Os ocupantes de empregos de confiança não terão direito à indenização das faltas abonadas.

Art. 80. O empregado que não exercer o direito previsto no caput do artigo anterior parcial ou integralmente, fará jus à sua indenização ou ao gozo dos dias correspondentes por ocasião das férias, devendo este ser requerido entre os meses de fevereiro a novembro e deferido pela Prefeitura Municipal de Sorocaba.

Art. 81. Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, nas seguintes circunstâncias, além daquelas previstas na legislação trabalhista:

I - até 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro, ascendente, descendente, irmão, filhos e equiparados, enteados, padrasto ou madrasta, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica, e até 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogros;

II - até 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

Art. 82. O empregado deverá sempre comunicar,



antecipadamente, à sua chefia imediata, o(s) dia(s) de sua ausência ao serviço, seja qual for o motivo e, na impossibilidade de comunicar-se imediatamente, deverá entrar em contato o mais rápido possível, utilizando-se para tanto de qualquer meio de comunicação.

## **TÍTULO IV DO REGIME DISCIPLINAR**

Art. 83. Caberá à Prefeitura Municipal de Sorocaba normatizar e regulamentar normas de conduta, aplicáveis a seus empregados, bem como procedimento administrativo disciplinar.

### **CAPÍTULO I Das Penalidades**

Art. 84. Na aplicação das penalidades, aplicáveis ao empregado, previstas na legislação trabalhista, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes, os antecedentes funcionais, atendendo-se, sempre, à devida proporção entre o ato praticado e a pena a ser aplicada.

### **CAPÍTULO II DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

#### **Seção I Disposições Gerais**

Art. 85. A autoridade que tiver ciência ou notícia de irregularidade no serviço público, bem como tiver conhecimento da prática de crimes por empregados, é obrigada a promover a apuração dos fatos e a responsabilidade, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, sendo assegurado ao empregado o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

§ 1º. As providências para a apuração terão início a partir do conhecimento dos fatos e serão tomadas na unidade onde estes ocorreram, devendo consistir, no mínimo, de um relatório circunstanciado sobre o que se verificou.

§ 2º. Os processos de sindicância e administrativos disciplinares tramitarão em sigilo até a decisão final.

#### **Seção II Da Sindicância**



Art. 86. A sindicância é a peça preliminar e informativa do processo administrativo disciplinar, devendo ser promovida quando os fatos não estiverem definidos ou faltarem elementos indicativos da autoria da infração.

Art. 87. A sindicância não comporta o contraditório, constituindo-se em procedimento de investigação e não de punição.

Art. 88. A sindicância será conduzida por Comissão Processante, composta por 3 (três) membros, nomeados pela autoridade competente, através de Portaria, sendo obrigatoriamente ao menos um membro de cada emprego público destacado nesta Lei.

§ 1º. A sindicância deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado, a critério da autoridade, mediante solicitação fundamentada.

Art. 89. A Comissão realizará todas as diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos.

Art. 90. As diligências, depoimentos de testemunhas e esclarecimentos técnicos e periciais serão reduzidos a termo nos autos do processo.

Art. 91. Da sindicância poderá resultar o arquivamento do processo, desde que os fatos não configurem infração disciplinar, ou apuração de responsabilidade do empregado, através de instauração de processo administrativo disciplinar.

### **CAPÍTULO III DA COMISSÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Art. 92. A Prefeitura Municipal de Sorocaba manterá Comissão Permanente, com 03 (três) membros titulares e 01 (um) membro suplente, para análise prévia de denúncias de Assédio Moral e Sexual, com a finalidade de acompanhar, orientar, instruir e opinar quanto ao encaminhamento do procedimento para fins de abertura de Processo de Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar, arquivamento ou demais providências que o caso requeira para restabelecimento das condições normais de trabalho às partes.

Parágrafo Único. A Comissão poderá sugerir políticas internas e ações para coibir toda e qualquer forma de assédio na empresa.



Art. 93. O procedimento administrativo para a apuração da prática de assédio moral ou sexual será iniciado por provocação da parte atingida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Art. 94. A parte denunciada terá direito a ampla defesa, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da notificação pela Comissão Permanente.

Art. 95. Se necessário, será designada data para tentativa de conciliação entre as partes, a fim de possibilitar quaisquer esclarecimentos entre si.

Art. 96. Após análise prévia, a Comissão Permanente deverá emitir relatório circunstanciado e fundamentado, submetido à autoridade competente, recomendando expressamente as medidas a serem tomadas:

I - instauração de sindicância para continuidade da apuração dos fatos;

II - instauração de processo administrativo disciplinar para punição do empregado denunciado;

III - arquivamento.

Parágrafo Único. A condução dos processos de sindicância e administrativo disciplinar obedecerão ao disposto em ato normativo interno da estatal.

## **TÍTULO V DA PROGRESSÃO DE NÍVEL E DA PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 97. A Evolução Funcional é o instituto pelo qual o empregado público desenvolve-se na carreira a que pertence, mudando de Nível e de Referência, nas seguintes formas:

I - progressão de Nível;

II - progressão de Referência.

Art. 98. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão a cada intervalo de 12 (doze) meses, sendo intercalada a aplicação da Progressão de Nível nos



anos ímpares e da Progressão de Referência nos anos pares.

Art. 99. Os efeitos pecuniários correspondentes ao enquadramento da Evolução Funcional serão aplicados ao empregado público no primeiro semestre de cada exercício, com pagamento retroativo ao mês de abril.

Art. 100. É vedada a aplicação de Progressão de Nível e Progressão de Referência, previstas nesta lei, ao empregado público que não tenha concluído o período de experiência e conte com menos de três anos de efetivo exercício.

## **CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO DE NÍVEL**

Art. 101. A Progressão de Nível é a movimentação dos empregados públicos de um Nível para outro superior na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - assiduidade;

II - cursos, estabelecidos no artigo 102 desta lei.

Nível: Parágrafo único. São requisitos mínimos para a Progressão de

I - ser considerado assíduo, nos termos desta lei;

II - apresentação de cursos, nos termos definidos nesta lei.

Art. 102. Para fins Progressão de Nível, poderá o empregado público habilitado apresentar o que segue:

I - ensino médio/técnico profissionalizante;

II - ensino superior;

III – pós-graduação *lato sensu* ou MBA;

IV - pós-graduação *stricto sensu* - mestrado;

V - pós-graduação *stricto sensu* – doutorado;

VI – pós-graduação *stricto sensu* – pós-doutorado.



Art. 103. Os cursos apresentados para fins de Progressão de Nível:

I - devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação ou, para casos de diplomas de pós-graduação *stricto sensu* expedidos por universidades estrangeiras, observar o artigo 48, §3º, da Lei Federal nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

II - têm validade indeterminada para fins desta lei;

III - devem ter sido concluídos até o final do exercício analisado;

IV - não poderão ser utilizados mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

V - não poderão ter sido utilizados como requisito de contratação no emprego público;

VI - devem ser pertinentes às atribuições do emprego público e/ou para o melhor desempenho de suas atividades profissionais.

Art. 104. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos em artigo 102 desta lei ocorrerá, conforme segue:

I - ensino médio, habilitação profissional técnica de nível médio e ensino superior: diploma expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo MEC ou certificado de conclusão, acompanhado de histórico escolar;

II - pós-graduação *lato sensu*: certificado de conclusão, acompanhado de histórico escolar;

III - pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado: diploma ou certificado acompanhado de histórico escolar com a devida titulação de mestre ou doutor, acompanhado do respectivo histórico escolar, realizado nos termos de Resolução específica do Conselho Nacional de Educação, com o título homologado até o final do exercício analisado ou, no caso de diplomas expedidos por universidades estrangeiras, ato de reconhecimento realizado por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior, conforme atos normativos expedidos pelo Ministério da Educação.

§ 1º Consideram-se cursos de nível técnico, para fins de Evolução Funcional, os definidos no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, instituído pelo Ministério da Educação por meio da Resolução nº. 2, de 15 de dezembro de 2020, do Conselho Nacional de Educação, e atualizações, ou outro ato que vier a substituí-la.

§ 2º Atestados, declarações de conclusão de curso e módulos do



mesmo curso, apresentados em certificados diferentes, não serão validados para fins de Progressão de Nível.

Art. 105. Quando do cumprimento dos requisitos para a Progressão de Nível, o empregado público será enquadrado na Sub-Referência "A" da Referência na qual se encontra e no Nível correspondente.

### **CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA**

#### **SEÇÃO I DOS CRITÉRIOS**

Art. 106. Cada Padrão de Vencimento possuirá 16 (dezesesseis) referências horizontais, representadas numericamente, com valores pecuniários crescentes.

§ 1º A Progressão de Referência é a movimentação do empregado público de uma Referência para outra imediatamente superior na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado, mantido o Nível, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - assiduidade;

II - capacitação.

§ 2º São requisitos mínimos para a Progressão de Referência:

I - ser considerado assíduo, nos termos desta lei;

II - realização de, no mínimo, 12 (doze) horas de cursos de capacitação por exercício analisado.

#### **SEÇÃO II DA CAPACITAÇÃO**

Art. 107. Fica instituída a obrigatoriedade de capacitação contínua dos empregados públicos para fins de Progressão de Referência com o objetivo de ampliar os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias, proporcionando o aprimoramento do desempenho profissional, visando à melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.



Art. 108. Após habilitação no critério Assiduidade, o empregado público será enquadrado na Referência imediatamente superior, sendo a Sub-Referência correspondente à quantidade de horas de capacitação realizada durante o exercício analisado, conforme segue:

I - sub-Referência A: 12 (doze) horas de capacitação;

II - sub-Referência B: 60 (sessenta) horas de capacitação;

III - sub-Referência C: 200 (duzentas) horas de capacitação ou pós-graduação *lato sensu*.

Art. 109. As capacitações realizadas pelo empregado público para fins de Progressão de Referência deverão possuir relação com as atividades desenvolvidas no local de trabalho e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais.

§ 1º - Quando da apresentação dos certificados de conclusão de cursos de que trata o artigo 108 desta lei, o empregado ocupante do emprego em comissão deverá comprovar a realização de capacitação relacionada à gestão de pessoas, planejamento ou outros temas afetos ao exercício da liderança.

§ 2º - A carga horária mínima a ser comprovada de que trata o parágrafo anterior será estabelecida nos mesmos termos da Lei Municipal nº 12.905, de 23 de outubro de 2023.

Art. 110. A comprovação de conclusão das capacitações ocorrerá mediante apresentação de certificado com a indicação da quantidade de horas concluídas, acompanhado de conteúdo programático ou ementa do curso.

Art. 111. Atestados, declarações de conclusão de curso e módulos do mesmo curso apresentados em certificados diferentes não serão validados para fins de Progressão de Referência.

Art. 112. As horas de capacitação poderão ser obtidas mediante somatória de cargas horárias dos cursos realizados, respeitando a carga horária mínima de 02 (duas) horas, por certificado.

Art. 113. As capacitações não poderão ser utilizadas mais de uma vez para fins de Progressão de Referência.

Parágrafo Único. Todas as horas das Capacitações ofertadas pela Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi" serão computadas em dobro para fins de Progressão de Referência, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais e que tenham sido devidamente concluídas pelo empregado público.



## **CAPÍTULO IV**

### **DA ASSIDUIDADE PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL**

Art. 114. A Assiduidade dos empregados públicos será analisada anualmente considerando as informações prestadas pelo setor responsável e será utilizada para fins de Evolução Funcional, nos termos deste Capítulo.

Art. 115. Será considerado assíduo o empregado público que apresentar até 15 (quinze) dias de afastamento:

I - afastamentos médicos;

II - licença para tratamento de pessoa da família – LTPF;

III - falta justificada.

Art. 116. Consideram-se como dias efetivamente trabalhados, para fins desta lei, os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - licença gala (por ocasião do casamento);

III - licença nojo (por ocasião de óbito em família);

IV - luto pelo falecimento dos sogros, até 2 (dois) dias corridos;

V - exercício de cargo comissionado no Município, de provimento em comissão na Administração Direta, Autárquica e Fundacional;

VI - alistamento militar, matrícula no serviço militar do município, júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - faltas abonadas;

VIII - desempenho de mandato de Diretor Sindical;

IX - desempenho de mandato legislativo ou executivo;

X - licença - maternidade;

XI - licença - paternidade;

XII - licença - adoção;

XIII - licença - prêmio;



XIV - os dias de doação de sangue, limitados a 2 (duas) comprovações no período de 12 (doze) meses;

XV - o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva;

XVI - nas hipóteses previstas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

XVII - afastamentos e licenças médicas em virtude de surtos, epidemias e pandemias declarados no âmbito do Município;

XVIII - afastamentos e licenças médicas decorrentes de acidente de trabalho.

Art. 117. Estará inabilitado do processo de Evolução Funcional o empregado público que não tiver concluído o período de experiência, nos termos desta lei, e contar com menos de três anos de efetivo exercício, bem como aquele que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 dias de afastamentos estabelecidos no artigo 120 desta lei;

II - apresentar mais de 15 dias de afastamento por ano em virtude de licença para tratar de interesse particular, nos termos do artigo 65 desta Lei.

III - apresentar mais de 15 dias de afastamento por ano em virtude de Licença Especial, exceto quando da atuação em órgão da municipalidade regido pela Lei nº 3.800, de 02 de dezembro de 1991.

IV - apresentar afastamento por licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 60 dias, contínuos ou não, exceto nas situações previstas no inciso XVII do artigo 116 desta lei;

V - apresentar falta injustificada;

VI - ausentar-se de suas atividades profissionais em decorrência de prisão judicial;

VII - tiver sofrido penas disciplinares durante o exercício analisado, exceto advertência;

Parágrafo único. Haverá contagem proporcional, considerando-se apenas os meses completos, nos casos de conclusão do período de experiência durante o exercício analisado e/ou retorno de afastamentos legais.



## **CAPÍTULO V DOS RECURSOS**

Art. 118. Caberá recurso junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional, instituída no âmbito dos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde:

I - do resultado da Assiduidade para fins de Evolução Funcional: em até 5 (cinco) dias úteis;

II - do resultado da Progressão de Nível: em até 5 (cinco) dias úteis, contados da publicação do enquadramento na Imprensa Oficial do Município;

III - da Capacitação: em até 5 (cinco) dias úteis, contados da publicação do enquadramento da Progressão de Referência na Imprensa Oficial do Município.

Art. 119. Indeferido o recurso de que trata o artigo 118, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

## **TÍTULO VI PROGRAMA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL**

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 119. Fica autorizada a instituição do Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal, que tem por objetivo o aprimoramento permanente dos empregados públicos, dos métodos de gestão, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e à adequação das competências requeridas aos objetivos e metas dos Agentes de Combate às Endemias e Agentes Comunitários de Saúde.

Parágrafo único. Fica estipulado o prazo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da data de publicação desta lei, para a instituição do Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal por meio de lei



específica.

## TÍTULO VII DA GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO E ASSIDUIDADE

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 120. Fica instituída, a partir do exercício 2024, a Gratificação por Titulação e Assiduidade, correspondente a 20% (vinte por cento) do valor da Sub-Referência “A”, no Nível inicial do cargo, da Referência na qual estiver enquadrado o empregado público na Tabela de Salários própria do emprego público a qual fora contratado, a ser concedida aos empregados públicos que tenham concluído o período de experiência e contem com, pelo menos, três anos de efetivo exercício, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - títulos;

II - assiduidade.

§ 1º A concessão da Gratificação por Títulos e Assiduidade ao empregado público estável ocorrerá anualmente mediante cumprimento dos requisitos mínimos que seguem:

I - apresentação de títulos, nos termos definidos nesta lei;

II - Ser considerado assíduo, nos termos do artigo 125 desta lei.

Art. 121. Para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade, poderá o empregado público habilitado, apresentar documentação que comprove a conclusão de pós-graduação *lato sensu* ou MBA, pós-graduação *stricto sensu* – Mestrado ou pós-graduação *stricto sensu* – Doutorado.

Art. 122. Os cursos apresentados para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade:

I - devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação ou, para casos de diplomas de pós-graduação *stricto sensu* expedidos por universidades estrangeiras, observar o artigo 48, §3º, da Lei Federal nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

II - têm validade indeterminada para fins desta lei;

III - devem ter sido concluídos até o final do exercício analisado;

IV - não podem ser utilizados para fins de Evolução Funcional;



V - Não poderão ter sido utilizados como requisito de contratação no emprego público;

VI - devem ser pertinentes às atribuições dos empregos públicos e/ou para o melhor desempenho de suas atividades profissionais.

Art. 123. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos no artigo 124 desta lei ocorrerá, conforme segue:

I - pós-graduação *lato sensu* ou MBA: certificado de conclusão, acompanhado de histórico escolar;

II - pós-graduação *stricto sensu* – Mestrado e Doutorado: diploma ou certificado acompanhado do histórico escolar com a devida titulação de mestre ou doutor, acompanhado do respectivo histórico escolar, realizado nos termos de Resolução Específica do Conselho Nacional de Educação, com o título homologado até o final do exercício analisado, ou, no caso de diplomas expedidos por universidades estrangeiras, ato de reconhecimento realizado por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior, conforme atos normativos expedidos pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único. Atestados, declarações de conclusão de curso e módulos do mesmo curso apresentados em certificados diferentes não serão validados para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ASSIDUIDADE PARA FINS GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO E ASSIDUIDADE**

Art. 124. A Assiduidade dos empregados públicos será analisada anualmente considerando as informações prestadas pelo setor responsável e será utilizada para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade, nos termos deste Capítulo.

Art. 125. Será considerado assíduo o empregado público que apresentar até 15 (quinze) dias de afastamento por ano em decorrência de:

I - afastamentos médicos;



II - licença para tratamento de pessoa da família – LTPF;

III - falta justificada.

Art. 126. Consideram-se como dias efetivamente trabalhados, para fins desta lei, os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - Licença gala (por ocasião do casamento);

III - licença nojo (por ocasião de óbito em família);

IV - luto pelo falecimento dos sogros, até 2 (dois) dias corridos;

V - exercício de outro cargo no Município, de provimento em comissão na Administração Direta, Autárquica e Fundacional;

VI - alistamento militar, matrícula no serviço militar do município, júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - faltas abonadas;

VIII - desempenho de mandato de Diretor Sindical;

IX - desempenho de mandato legislativo ou executivo;

X - licença - maternidade;

XI - licença - paternidade;

XII - licença - adoção;

XIII - licença - prêmio;

XIV - o dia de doação de sangue, nos termos do ESPMS;

XV - o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva;

XVI - Nas hipóteses previstas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

XVII - afastamentos e licenças médicas em virtude de surtos, epidemias e pandemias declarados no âmbito do Município;

XVIII - Afastamentos e licenças médicas decorrentes de acidente



de trabalho.

Art. 127. Não haverá concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade ao empregado público que não tiver concluído o período de experiência e contar com menos de três anos de efetivo exercício, bem como àquele que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 dias de afastamentos estabelecidos no artigo 131 desta lei;

II - apresentar mais de 15 dias de afastamento por ano em virtude de Licença para Tratar de Interesse Particular, nos termos do artigo 65 desta Lei.

III - apresentar mais de 15 dias de afastamento por ano em virtude de Licença Especial, exceto quando da atuação em órgão da municipalidade regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991.

IV - apresentar falta injustificada;

V - ausentar-se de suas atividades profissionais em decorrência de prisão judicial;

VI - tiver sofrido penas disciplinares durante o exercício analisado, exceto advertência.

§ 1º. Haverá contagem proporcional, considerando-se apenas os meses completos, nos casos conclusão do período de experiência durante o exercício analisado e/ou retorno de afastamentos legais.

§ 2º. Quando da concessão inicial, a Gratificação por Titulação e Assiduidade somente será concedida ao empregado público que não estiver afastado de suas atividades profissionais em virtude de Licença para Tratamento de Saúde.

§ 3º. Quando da concessão inicial da Gratificação por Titulação e Assiduidade, o critério de assiduidade considerará o exercício de 2023.

Art. 128. Os efeitos pecuniários correspondentes à concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade serão aplicados ao empregado público no mês de março de cada exercício.

Art. 129. Após a primeira concessão, a manutenção da Gratificação por Titulação e Assiduidade ao empregado público ocorrerá mediante cumprimento anual dos mesmos critérios.



§ 1º. O resultado da apuração dos critérios de que trata o “caput” deste artigo será publicado na Imprensa Oficial, sendo que a não observância do requisito basilar implicará a cassação da Gratificação por Titulação e Assiduidade.

§ 2º - Aos empregados públicos abrangidos pelo parágrafo anterior será garantido o contraditório e a ampla defesa, nos termos do artigo 131, inciso I desta lei.

§ 3º - Será concedida novamente a Gratificação por Titulação e Assiduidade ao empregado público abrangido no § 1º deste artigo quando do deferimento do recurso estabelecido no artigo 131, inciso I, desta lei ou quando do cumprimento do requisito estabelecido no inciso II do artigo 124 desta lei em nova apuração anual.

Art. 130. A Gratificação por Titulação e Assiduidade não se incorpora aos vencimentos do empregado público, nem comporá base de cálculo para qualquer outro adicional, vantagem, desconto ou benefício previsto em legislação.

### **CAPÍTULO III DOS RECURSOS**

Art. 131. Caberá recurso junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - do resultado da Assiduidade para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade: em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação junto na Imprensa Oficial do Município;

II - da análise do título: em até 5 (cinco) dias úteis, contados da publicação do resultado na Imprensa Oficial do Município.

Art. 132. Indeferido o recurso de que trata o artigo 131 desta lei, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

## **TÍTULO VIII DA COMISSÃO PERMANENTE DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL E DA COMISSÃO RECURSAL**

### **CAPÍTULO I DA CRIAÇÃO, COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO PERMANENTE DE EVOLUÇÃO**



Art. 133. A Comissão Permanente de Evolução Funcional, responsável pelo acompanhamento, análise e decisão das situações relativas à Evolução Funcional e à Gratificação por Titulação e Assiduidade dos empregados públicos municipais fica vinculada à referida comissão perante a Secretaria de Recursos Humanos.

Art. 134. Compete à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - acompanhar os processos de Progressão de Nível e Progressão de Referência e declarar habilitados os empregados públicos que cumprirem os requisitos correspondentes à Assiduidade, estabelecidos nesta lei;

II - analisar a pertinência dos certificados e diplomas que os empregados públicos apresentarem para fins de Evolução Funcional e da Gratificação por Titulação e Assiduidade;

III - apreciar e julgar recursos, devidamente fundamentados, referentes à Evolução Funcional e à Gratificação por Titulação e Assiduidade;

IV - dirimir as dúvidas dos empregados públicos e subsidiar a autoridade competente na resolução de casos omissos decorrentes da aplicação desta lei.

Art. 135. A Comissão Permanente de Evolução Funcional poderá, a qualquer tempo utilizar-se de todas as informações existentes sobre o empregado público, respeitados os termos estabelecidos na lei federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;

## **CAPÍTULO II DA CRIAÇÃO, COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO RECURSAL**

Art. 136. A Comissão Recursal, responsável por avaliar os recursos em face das decisões tomadas pela Comissão Permanente de Evolução Funcional, se dá perante a estabelecida pela Secretaria de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Sorocaba.

§ 1º A Comissão Recursal não está subordinada à Comissão Permanente de Evolução Funcional.

Art. 137. A Comissão Recursal poderá, a qualquer tempo:



I - utilizar-se de todas as informações existentes sobre o empregado público, respeitados os termos estabelecidos na lei federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;

II - deliberar sobre os recursos interpostos e elaborar parecer por escrito a fim de fundamentar as decisões adotadas.

## **TÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 138. Será aplicado o enquadramento dos empregados públicos abrangidos pela presente Lei em Tabela Salarial constante em anexo próprio, no Nível inicial da carreira, na Referência 01, Sub-Referência “A”.

Parágrafo Único. O enquadramento de que trata o “caput” deste artigo será aplicado a partir de agosto de 2024.

Art. 139. Excepcionalmente, o primeiro enquadramento do processo de Progressão de Referência a partir da vigência desta lei se dará no primeiro semestre de 2026.

## **TÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 140. As despesas com a execução desta Lei correrão por conta de verbas orçamentárias próprias, remanejadas ou suplementadas, se necessário.

Art. 141. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### **JUSTIFICATIVA:**

O Projeto de Lei aqui em destaque trata sobre o estabelecimento do Plano de Carreira aos empregados públicos nos cargos de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias.



A legalidade da propositura se encontra na necessidade de cumprimento efeito do princípio da isonomia pela Administração Pública, que deve ser acessível e ampliado a todos os seus vinculados.

Isso porque a Administração Pública, em razão das suas inúmeras esferas, possui diversos regimes de contratação, implicando na necessidade de adaptações de suas medidas para garantir todos os aspectos e direitos dos seus servidores e empregados públicos.

Nesse sentido, é necessário que a Administração garanta que as medidas, mesmo adaptadas, sejam aplicadas a todos os seus servidores e empregados. O que é exatamente o caso da propositura em tela.

Os servidores públicos municipais de Sorocaba, mediante o seu regime estatutário, nos termos da Lei Municipal nº 3.800, de 02 de dezembro de 1991, possuem seu Plano de Carreiro há mais de dez anos, tendo sido devidamente atualizado em 2023, através da Lei Municipal nº 12.905, de 23 de outubro de 2023.

Após, os empregados públicos vinculados à outra esfera da Administração também foram contemplados pelo seu Plano de Carreira próprio, sem, contudo, incorporar os empregados vinculados aos cargos de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, sendo, portanto, necessária à sua publicação.

Dessa forma, pautado de toda a legitimidade apontada, com todos os aspectos legais que envolvem a discussão, reitera-se quanto a Constitucionalidade e publicação do referido Projeto de Lei.

**S/S., de de**  
**Prof. Salatiel dos Santos Hergesel**  
**Vereador**





---

Autenticar documento em <https://sorocaba.camarasempapel.com.br/autenticidade>  
com o identificador 3200390035003000340037003A005000, Documento assinado digitalmente  
conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.

# PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <https://sorocaba.camarasempapel.com.br/autenticidade> utilizando o identificador 3200390035003000340037003A005000

Assinado eletronicamente por **Salatiel dos Santos Hergesel** em **06/09/2024 08:02**

Checksum: **FE4900B495405C2B18F5AD831BB26717465D59100392DB88EC3AFB376BE29E81**



---

Autenticar documento em <https://sorocaba.camarasempapel.com.br/autenticidade> com o identificador 3200390035003000340037003A005000, Documento assinado digitalmente conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.