

LEI Nº 12.905, DE 23 DE OUTUBRO DE 2023.



(Institui o Plano de Carreira do quadro do magistério e dos demais Servidores do Funcionalismo Público Municipal, altera o artigo 20, da Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991, estabelece regras para o Sistema de Evolução Funcional, o Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal, a Gratificação por Titulação e Assiduidade, o Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO e dá outras providências).

Projeto de Lei nº 284/2023 - autoria do EXECUTIVO.

A Câmara Municipal de Sorocaba decreta e eu promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam instituídos os Planos de Carreiras do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, de que tratam as Leis Municipais nº 4.599, de 6 de setembro de 1994, nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991 e demais diplomas legais vigentes, que passam a ser organizados e disciplinados na forma desta Lei e Decreto regulamentador, no que couber.

Art. 2º O Plano de Carreira do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Sorocaba obedecerá às diretrizes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS e às disposições constantes desta Lei, que tem por princípios:

I - reconhecimento e valorização do servidor público estatutário pelos serviços prestados e pelo conhecimento adquirido;

II - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional;

III - perspectiva de mobilidade dos servidores públicos nos respectivos Níveis e Referências, mediante Progressão de Nível e Progressão de Referência.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o padrão de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional não serão alterados por esta Lei.

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 3º Para os efeitos desta Lei consideram-se as definições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba e as dos incisos deste artigo:

I - Servidor Público - pessoa legalmente investida em cargo público, provido mediante concurso público, sob o regime jurídico instituído pela Lei nº 3.300, de 6 de junho de 1990;

II - Quadro Permanente - quadro funcional integrado por todos os servidores Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Sorocaba, subdividido em Quadros Específicos, que serão 5 (cinco):

a) Quadro dos Cargos de Confiança - integrado por todos os Cargos de Confiança, ou seja, Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município e suas respectivas lotações;

b) Quadro da Prefeitura - integrado pelos cargos e carreiras lotados na Administração Direta do Município, exceto aqueles específicos do Magistério, os quais serão agrupados em Grupos Ocupacionais, a saber:

1. Grupo Ocupacional Operacional;
2. Grupo Ocupacional Administrativo;
3. Grupo Ocupacional Técnico Superior;

c) Quadro do Magistério: integrado pelos cargos componentes da classe dos docentes e ocupantes do cargo de Suporte Pedagógico do ensino público do Município;

d) Quadro do SAAE: integrado pelos cargos e carreiras lotados no Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE, agrupados em Grupos Ocupacionais, a saber:

1. Grupo Ocupacional Operacional;
2. Grupo Ocupacional Administrativo;
3. Grupo Ocupacional Técnico Superior;

e) Quadro da Fundação Seguridade Social dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba (FUNSERV): integrado pelos cargos e carreiras lotados no Serviço de Previdência Municipal, agrupados em Grupos Operacionais, a saber:

1. Grupo Ocupacional Operacional;
2. Grupo Ocupacional Administrativo;
3. Grupo Ocupacional Técnico Superior;

III - Evolução Funcional - é a movimentação do servidor público estável da Administração

Direta, Autárquica e Fundacional, dentro do Sistema de Evolução Funcional mediante Progressão de Nível e Progressão de Referência, nos Níveis e nas Referências superiores do mesmo cargo;

IV - Progressão de Nível - é a movimentação do servidor público de um Nível para outro superior na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence;

V - Nível - indicativo representado por letras e números romanos, de posição vertical na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, na qual o servidor público poderá ser enquadrado de acordo com a titulação, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei;

VI - Progressão de Referência - é a movimentação do servidor público de uma Referência para outra imediatamente superior e em Sub-Referência correspondente, na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence;

VII - Referência - indicativo representado por números cardinais, de cada posição horizontal na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, na qual o servidor público poderá ser enquadrado, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei;

VIII - Sub-Referência - é a subdivisão das Referências representada por letras na qual o servidor público será enquadrado de acordo com a capacitação apresentada, segundo os critérios estabelecidos nesta Lei;

IX - Vencimento - é a retribuição pecuniária básica, representada pelo valor da Referência/Nível em que estiver enquadrado o servidor público na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, paga mensalmente pelo exercício de suas atribuições;

X - Salário-Base - é a retribuição pecuniária básica, prevista na Referência 1, Sub-Referência A, Nível Inicial, da Classe Salarial de Grupo Ocupacional da Tabela de Salários, atribuída por meio de Lei ao cargo do servidor, e que lhe é paga mensalmente pelo desempenho de suas atribuições e/ou atividades;

XI - Remuneração - é o vencimento ou salário-base acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor público tenha direito e será paga sempre até o último dia útil do mês;

XII - Tabela de Salários - conjunto de valores identificados por algarismos que designa o vencimento dos servidores públicos, composto por Classe Salarial, Nível, Referência e Sub-Referência;

XIII - Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal - instrumento voltado ao desenvolvimento permanente dos servidores públicos e à adequação das competências requeridas aos objetivos e metas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

TÍTULO II

DA PROGRESSÃO DE NÍVEL E PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º A Evolução Funcional é o instituto pelo qual o servidor público municipal estável 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. 5º 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. 6º Os efeitos pecuniários correspondentes ao enquadramento da Evolução Funcional serão aplicados ao servidor público no primeiro semestre de cada exercício com pagamento retroativo ao mês de abril.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o padrão de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional não serão alterados por esta Lei.

Art. 7º É vedada a aplicação de Progressão de Nível e Progressão de Referência, previstas nesta Lei, ao servidor público que não tenha concluído o estágio probatório.

Art. 8º O servidor público que possuir dois vínculos ativos no serviço público municipal, nos termos da legislação vigente, terá sua Evolução Funcional analisada separadamente, levando-se em consideração o cumprimento dos requisitos estabelecidos nesta Lei em cada vínculo ocupado.

Art. 9º O servidor público municipal nomeado para cargo em comissão que optar por receber a remuneração do cargo comissionado participará do Sistema de Evolução Funcional, sendo aplicados durante o período de nomeação, os efeitos pecuniários sobre a base da previdência.

CAPÍTULO II DA PROGRESSÃO DE NÍVEL AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 10. A Progressão de Nível é a movimentação do servidor público do Quadro do Magistério de 1 (um) Nível para outro superior na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - assiduidade e pontualidade;

II - cursos, estabelecidos em artigo 11 desta Lei.

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

I - aquisição de estabilidade no cargo até a data de encerramento do prazo para entrega dos cursos;

II - ser considerado assíduo e pontual, nos termos desta Lei;

III - apresentação de cursos, nos termos definidos nesta Lei.

Art. 11. Para fins Progressão de Nível, poderá o servidor público habilitado apresentar o que segue:

I - Pós-Graduação lato sensu ou MBA;

II - Pós-Graduação stricto sensu - Mestrado;

III - Pós-Graduação stricto sensu - Doutorado;

IV - Pós-Doutorado.

Art. 12. 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 § 3º, artigo 48, 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 ingresso no cargo ou para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade;

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

Art. 13. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos em artigo 11 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 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;

III - Pós-Doutorado: relatório apresentado à Instituição de Ensino acompanhado de certificado.

Parágrafo único. 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. 14. Os cursos apresentados para fins de Progressão de Nível pelos servidores públicos de que trata o artigo 8º desta Lei, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais, poderão ser considerados para o desenvolvimento das duas carreiras.

Art. 15. Quando do cumprimento dos requisitos para a Progressão de Nível, o servidor público será enquadrado na Sub-Referência "A" da Referência na qual se encontra e no Nível correspondente.

CAPÍTULO III DA PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Seção I Dos Critérios

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

§ 1º A Progressão de Referência é a movimentação do servidor público do Quadro do Magistério de uma Referência para outra imediatamente superior na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, mantido o Nível, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - assiduidade e pontualidade;

II - capacitação.

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

I - aquisição de estabilidade no cargo até o final do exercício analisado;

II - ser considerado assíduo e pontual, nos termos desta Lei;

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

Seção II

Da Capacitação Aos Servidores Públicos do Quadro do Magistério

Art. 17. Fica instituída a obrigatoriedade de capacitação contínua dos servidores públicos do Quadro do Magistério 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. 18. Após habilitação no critério de Assiduidade e Pontualidade, o servidor público do Quadro do Magistério 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 ou MBA.

Art. 19. As capacitações realizadas pelo servidor 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.

Parágrafo único. Quando da apresentação dos certificados de conclusão de cursos de que trata o artigo 18 desta Lei, o servidor público ocupante dos cargos da Classe do Suporte Pedagógico, também poderão comprovar a realização de capacitação relacionada à gestão de pessoas, planejamento ou outros temas afetos ao exercício da liderança, respeitados os limites das atribuições do seu cargo.

Art. 20. 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. 21. 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. 22. As horas de capacitação poderão ser obtidas mediante somatória de cargas horárias dos cursos realizados, respeitando a carga horária mínima de 2 (duas) horas, por certificado.

Art. 23. As capacitações apresentadas para fins de Progressão de Referência pelos servidores públicos do Quadro do Magistério de que trata o artigo 8º desta Lei, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais, poderão ser consideradas para o desenvolvimento das duas carreiras.

Art. 24. As capacitações não poderão ser utilizadas mais de 1 (uma) vez para fins de Progressão de Referência.

Art. 25. 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 servidor.

CAPÍTULO IV

DA ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 26. A Assiduidade e a Pontualidade dos servidores públicos do Quadro do Magistério serão analisadas anualmente considerando as informações prestadas pelo setor responsável e será utilizada para fins de Evolução Funcional, nos termos deste Capítulo.

Art. 27. Será considerado assíduo o servidor 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. 28. Consideram-se como dias efetivamente trabalhados para fins desta Lei os afastamentos em virtude de:

- I - férias;
- II - licença gala, até 5 (cinco) dias;
- III - luto pelo falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos e equiparados, enteados, pais, padrasto ou madrasta, irmãos, avós e netos até 5 (cinco) dias corridos;

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, até 6 (seis) por ano;

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 Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS;

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

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

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

Art. 29. Estará inabilitado do processo de Evolução Funcional o servidor público do Quadro do Magistério que não tiver adquirido estabilidade no cargo, nos termos desta Lei e que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias de afastamentos estabelecidos no artigo 27 desta Lei;

II - apresentar mais de 15 (quinze) dias de afastamento por ano em virtude de Licença para Tratar de Interesse Particular, nos termos do artigo 100, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991;

III - apresentar mais de 15 (quinze) 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 de Sorocaba - ESPMS, nos termos do artigo 105, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991;

IV - apresentar afastamento por Licença para Tratamento de Saúde, por prazo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, contínuos ou não, exceto nas situações previstas no inciso XVI, do artigo 28, desta Lei;

V - apresentar falta injustificada;

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

VII - tiver sofrido penas disciplinares estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS durante o exercício analisado, exceto advertência;

VIII - apresentar atraso que exceda por mais de 3 (três) vezes, dentro do exercício, a tolerância mensal estipulada no artigo 108, da Lei Municipal nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991.

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

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 30. Caberá recurso dos servidores públicos do Quadro do Magistério junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - do resultado da Assiduidade e Pontualidade para fins de Evolução Funcional: em até 5 (cinco) dias úteis nos termos do Decreto Regulamentador;

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. 31. Indeferido o recurso de que trata o artigo 30, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

CAPÍTULO VI DA PROGRESSÃO DE NÍVEL AOS DEMAIS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTARQUICA E FUNDACIONAL

Art. 32. A Progressão de Nível é a movimentação dos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional de um Nível para outro superior na Tabela de Salários

própria da Classe Salarial a que pertence, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

- I - assiduidade e pontualidade;
- II - cursos, estabelecidos em artigo 33 desta Lei.

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

- I - aquisição de estabilidade no cargo até a data de encerramento do prazo para entrega dos cursos;
- II - ser considerado assíduo e pontual, nos termos desta Lei;
- III - apresentação de cursos, nos termos definidos nesta Lei.

Art. 33. Para fins Progressão de Nível, poderá o servidor 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.

Art. 34. 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 § 3º, artigo 48, 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 ingresso no cargo ou para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade;
- VI - devem ser pertinentes às atribuições do cargo e/ou para o melhor desempenho de suas atividades profissionais.

Art. 35. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos em artigo 33 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 ou MBA: 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 do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica - CNE/CEB nº 2, de 15 de dezembro de 2020 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. 36. Os cursos apresentados para fins de Progressão de Nível pelos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional de que trata o artigo 8º desta Lei, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais, poderão ser considerados para o desenvolvimento das 2 (duas) carreiras.

Art. 37. Quando do cumprimento dos requisitos para a Progressão de Nível, o servidor público será enquadrado na Sub-Referência "A" da Referência na qual se encontra e no Nível correspondente.

CAPÍTULO VII DA PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA AOS DEMAIS SERVIDORES PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL

Seção I Dos Critérios

Art. 38. Cada Padrão de Vencimento possuirá 16 (dezesesseis) referências horizontais, representadas numericamente, com valores pecuniários crescentes.

§ 1º A Progressão de Referência é a movimentação do servidor público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional de uma Referência para outra imediatamente superior na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, mantido o Nível, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - assiduidade e pontualidade;

II - capacitação.

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

I - aquisição de estabilidade no cargo até o final do exercício analisado;

II - ser considerado assíduo e pontual, nos termos desta Lei;

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

Seção II Da Capacitação

Art. 39. Fica instituída a obrigatoriedade de capacitação contínua dos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional 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. 40. Após habilitação no critério Assiduidade e Pontualidade, o servidor da Administração Direta, Autárquica e Fundacional 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 ou MBA.

Art. 41. As capacitações realizadas pelo servidor 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.

Parágrafo único. Quando da apresentação dos certificados de conclusão de cursos de que trata o artigo 40 desta Lei, o servidor público nomeado para cargo comissionado poderá comprovar a realização de capacitação relacionada à gestão de pessoas, planejamento ou outros temas afetos ao exercício da liderança.

Art. 42. 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. 43. 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. 44. As horas de capacitação poderão ser obtidas mediante somatória de cargas horárias dos cursos realizados, respeitando a carga horária mínima de 2 (duas) horas, por certificado.

Art. 45. As capacitações apresentadas para fins de Progressão de Referência pelos servidores públicos de que trata o artigo 8º desta Lei, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou para melhorar na atuação da administração pública, poderão ser consideradas para o desenvolvimento das duas carreiras.

Art. 46. As capacitações não poderão ser utilizadas mais de 1 (uma) vez para fins de Progressão de Referência.

Art. 47. 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 servidor.

CAPÍTULO VIII

DA ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 48. A Assiduidade e a Pontualidade dos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional serão analisadas anualmente considerando as informações prestadas pelo setor responsável e será utilizada para fins de Evolução Funcional, nos termos deste Capítulo.

Art. 49. Será considerado assíduo o servidor 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. 50. Consideram-se como dias efetivamente trabalhados para fins desta Lei os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - licença gala, até 5 (cinco) dias;

III - luto pelo falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos e equiparados, enteados, pais, padrasto ou madrasta, irmãos, avós e netos até 5 (cinco) dias corridos;

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, até 6 (seis) por ano;

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 Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS;

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

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

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

Art. 51. Estará inabilitado do processo de Evolução Funcional o servidor público que não tiver adquirido estabilidade no cargo, nos termos desta Lei e que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias de afastamentos estabelecidos no artigo 49 desta Lei;

II - apresentar mais de 15 (quinze) dias de afastamento por ano em virtude de Licença para Tratar de Interesse Particular, nos termos do artigo 100, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991;

III - apresentar mais de 15 (quinze) 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 de Sorocaba - ESPMS, nos termos do artigo 105, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991;

IV - apresentar afastamento por Licença para Tratamento de Saúde, por prazo igual ou superior a 60 (sessenta) dias, contínuos ou não, exceto nas situações previstas no inciso XVI, do artigo 50, desta Lei;

V - apresentar falta injustificada;

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

VII - tiver sofrido penas disciplinares estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS durante o exercício analisado, exceto advertência;

VIII - apresentar atraso que exceda por mais de 3 (três) vezes, dentro do exercício, a tolerância mensal estipulada no artigo 108, da Lei Municipal nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991.

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

CAPÍTULO IX DOS RECURSOS

Art. 52. Caberá recurso junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - do resultado da Assiduidade e Pontualidade para fins de Evolução Funcional: em até 5 (cinco) dias úteis nos termos do Decreto Regulamentador;

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. 53. Indeferido o recurso de que trata o artigo 52, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

TÍTULO III PROGRAMA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 54. Fica autorizada a instituição do Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal, que tem por objetivo o aprimoramento permanente dos servidores públicos, dos métodos de gestão, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e à adequação das competências requeridas aos objetivos e metas da Administração Direta, Autárquica e Fundacional.

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 IV DA GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO E ASSIDUIDADE

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 55. 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 servidor público na Tabela de Salários própria da Classe Salarial a que pertence, a ser concedida aos servidores públicos estáveis abrangidos por esta Lei, mediante a indispensável, análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - títulos;

II - assiduidade.

Parágrafo único. A concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade ao servidor 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 60 desta Lei.

Art. 56. Para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade, poderá o servidor 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. 57. 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 § 3º, artigo 48, 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 ter sido utilizados para fins de Evolução Funcional ou da Lei nº 8.321, de 17 de dezembro de 2007;

V - não poderão ter sido utilizados como requisito de ingresso no cargo;

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

Art. 58. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos em artigo 56 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. 59. A Assiduidade dos servidores 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. 60. Será considerado assíduo o servidor 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. 61. Consideram-se como dias efetivamente trabalhados para fins desta Lei os afastamentos em virtude de:

- I - férias;
- II - licença gala, até 5 (cinco) dias;
- III - luto pelo falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos e equiparados, enteados, pais, padrasto ou madrasta, irmãos, avós e netos até 5 (cinco) dias corridos;
- 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, até 6 (seis) por ano;
- 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 - licença para tratamento de saúde;
- XV - o dia de doação de sangue, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS;

XVI - o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da Lei respectiva;

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. 62. Não haverá concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade ao servidor público que não tiver adquirido a estabilidade no cargo, bem como aquele que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias de afastamentos estabelecidos no artigo 60 desta Lei;

II - apresentar mais de 15 (quinze) dias de afastamento por ano em virtude de Licença para Tratar de Interesse Particular, nos termos do artigo 100, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991;

III - apresentar mais de 15 (quinze) 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 de Sorocaba - ESPMS, nos termos do artigo 105, da 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 estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS durante o exercício analisado, exceto advertência.

§ 1º Haverá contagem proporcional, considerando-se apenas os meses completos, nos casos de estabilidade 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 servidor 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 2023.

§ 4º A jornada de trabalho e o padrão de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional não serão alterados por esta Lei.

Art. 63. Os efeitos pecuniários correspondentes à concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade serão aplicados ao servidor público no mês de março de cada exercício.

Art. 64. Após a primeira concessão, a manutenção da Gratificação por Titulação e Assiduidade ao servidor público ocorrerá mediante cumprimento anual do critério estabelecido em inciso II, do artigo 55 desta Lei.

§ 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 elencado em inciso II, do artigo 55, implicará a cassação da Gratificação por Titulação e Assiduidade.

§ 2º Aos servidores públicos abrangidos no parágrafo anterior será garantido o contraditório e a ampla defesa, nos termos do inciso I, artigo 67, desta Lei.

§ 3º Será concedida novamente a Gratificação por Titulação e Assiduidade ao servidor público abrangido no § 1º deste artigo quando do deferimento do recurso estabelecido no inciso I, artigo 67, desta Lei ou quando do cumprimento do requisito estabelecido em inciso II, do artigo 55, desta Lei em nova apuração anual.

Art. 65. A Gratificação por Titulação e Assiduidade não se incorpora aos vencimentos do servidor público, nem comporá base de cálculo para qualquer outro adicional, vantagem, desconto ou benefício previsto em legislação.

Art. 66. Os cursos apresentados para fins de Gratificação por Titulação e Assiduidade pelos servidores públicos de que trata o artigo 8º desta Lei, desde que pertinente com as atribuições dos cargos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais, poderão ser considerados para os 2 (dois) vínculos ativos.

CAPÍTULO III DOS RECURSOS

Art. 67. 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. 68. Indeferido o recurso de que trata o artigo 67 desta Lei, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

TÍTULO V DA COMISSÃO PERMANENTE DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL E DA COMISSÃO RECURSAL

CAPÍTULO I DA CRIAÇÃO, COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO PERMANENTE DE

EVOLUÇÃO

Art. 69. Fica criada junto à Administração Direta, 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 servidores públicos municipais.

§ 1º A Comissão de que trata o caput deste artigo será composta de 9 (nove) membros, servidores estáveis, representantes da Secretaria de Recursos Humanos - SERH e da Secretaria Jurídica - SEJ.

§ 2º Poderão ser criados Grupos de Trabalhos para execução de procedimentos necessários para a realização da Evolução Funcional e Gratificação por Titulação e Assiduidade.

§ 3º À Comissão prevista no caput deste artigo aplicam-se as disposições do artigo 130, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, regulamentado pela Lei nº 3.893, de 12 de maio de 1992, e no artigo 3º, da Lei nº 9.729, de 14 de setembro de 2011.

§ 4º Os demais órgãos da Administração Indireta, Autárquica e Fundacional estabelecerão suas Comissões próprias para execução dos procedimentos previstos no caput deste artigo.

Art. 70. Compete à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

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

II - analisar a pertinência dos certificados e diplomas que os servidores 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 servidores públicos e subsidiar o Secretário de Recursos Humanos na resolução de casos omissos decorrentes da aplicação desta Lei.

Art. 71. A Comissão Permanente de Evolução Funcional poderá, a qualquer tempo utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor público, respeitados os termos estabelecidos na Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados.

CAPÍTULO II DA CRIAÇÃO, COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO RECURSAL

Art. 72. Fica criada junto à Administração Direta, a Comissão Recursal, responsável por avaliar os recursos em face das decisões tomadas pela Comissão Permanente de Evolução Funcional, nos termos do inciso III, artigo 68, desta Lei, com possibilidade de solicitar informações complementares de qualquer natureza para subsidiar a análise dos recursos.

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

§ 2º A Comissão de que trata o caput deste artigo será composta de 5 (cinco) membros, sendo presidida pelo Secretário de Recursos Humanos e demais 4 (quatro) servidores estáveis, distintos daqueles que integram a Comissão Permanente de Evolução Funcional, representantes da Secretaria de Recursos Humanos - SERH e da Secretaria Jurídica - SEJ.

§ 3º À Comissão prevista no caput deste artigo aplicam-se as disposições do artigo 130, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, regulamentado pela Lei nº 3.893, de 12 de maio de 1992, e no artigo 3º, da Lei nº 9.729, de 14 de setembro de 2011.

§ 4º Os demais órgãos da Administração Indireta, Autárquica e Fundacional estabelecerão suas Comissões Recursais próprias para execução dos procedimentos previstos no caput deste artigo.

Art. 73. A Comissão Recursal poderá, a qualquer tempo:

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

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

TÍTULO VI DO SISTEMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 74. Nos termos do artigo 63, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, fica instituído o Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, que deverá ser integrado ao Sistema de Evolução Funcional, estabelecido pela presente Lei.

Art. 75. O Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO tem por objetivo a ampliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias do servidor público para a execução das atividades proporcionando o aprimoramento do seu desempenho profissional.

Art. 76. O Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO será coordenado pela Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi", vinculada à Secretaria de Recursos Humanos,

Divisão de Desenvolvimento de Pessoas/Seção de Treinamento.

Art. 77. As ações relacionadas ao Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO serão executadas diretamente pela Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi" ou mediante parcerias, celebração de convênios ou contratações com instituições externas, públicas ou privadas, ou com outros órgãos do Município, na modalidade presencial, online ou semipresencial.

Art. 78. O Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO destina-se à capacitação e aperfeiçoamento dos servidores públicos municipais de Sorocaba, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional e, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei, e aos seguintes objetivos:

I - conscientizar o servidor público para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização do planejado;

II - preparar os servidores públicos para desenvolverem-se na carreira, capacitá-los profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais;

III - preparar os servidores públicos para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura Municipal de Sorocaba e a busca da eficácia no cumprimento da função social;

IV - promover, elaborar e executar os programas de capacitação, visando dar efetividade ao princípio constitucional da Eficiência da Administração Pública;

V - executar capacitações visando o desenvolvimento de competências compatíveis com as especificidades dos órgãos aos quais os servidores públicos estão vinculados, incentivando a frequente capacitação dos servidores públicos de modo que esta se torne um processo contínuo;

VI - desenvolver capacitações sob medida para demandas específicas de capacitação para os órgãos aos quais os servidores públicos estão vinculados.

Art. 79. O Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal e as demandas identificadas serão os instrumentos referenciais no desenvolvimento das atividades de capacitação.

§ 1º O Programa de Planejamento e Gestão de Desenvolvimento de Pessoal e as demandas identificadas representam insumos primários para a definição das metas, conteúdos e atividades do planejamento de capacitação.

§ 2º O planejamento das atividades de capacitação definirá os objetivos a serem alcançados em consonância com os resultados institucionais esperados, o qual deverá indicar as orientações estratégicas, os conteúdos prioritários e o público-alvo relativo às ações de

capacitação para o período.

CAPÍTULO II DO FUNCIONAMENTO DO SICAPRO

Art. 80. Fica criada a Comissão Permanente de Treinamento e Desenvolvimento junto a Secretaria de Recursos Humanos para análise, acompanhamento e demais procedimentos inerentes à execução do Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, sendo composta por:

I - Presidente - Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas/SERH;

II - 1 (um) Titular integrante da Seção de Avaliação Funcional/DDP/SERH;

III - 3 (três) Titulares integrantes da Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi" - EGP.

§ 1º Poderão ser criados Grupos de Trabalhos para execução de procedimentos necessários para Evolução Funcional.

§ 2º À Comissão prevista no caput deste artigo aplicam-se as disposições do artigo 130, da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, regulamentado pela Lei nº 3.893, de 12 de maio de 1992, e no artigo 3º, da Lei nº 9.729, de 14 de setembro de 2011.

§ 3º Os demais órgãos da Administração Indireta, Autárquica e Fundacional estabelecerão suas Comissões próprias para execução dos procedimentos previstos no caput deste artigo.

Art. 81. As capacitações gerais e específicas de cada órgão da Administração Direta deverão ser previamente avaliadas pela Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi" de modo a garantir o cumprimento de todas as especificações do SICAPRO e do Sistema de Evolução Funcional.

Art. 82. Havendo interesse da Administração e observada a necessidade do serviço, os servidores públicos regidos pela presente Lei poderão atuar durante parte de sua jornada de trabalho em atividades de capacitação e formação profissional, realizando atividades técnicas e de tutoria e monitoria, ministrando aulas e palestras ou atuando como instrutores junto à Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi".

§ 1º O trabalho exercido na forma deste artigo depende de anuência do servidor público, bem como autorização da Secretaria Municipal, Autarquia ou Fundação a que está vinculado.

§ 2º O trabalho exercido na forma deste artigo não implicará remuneração adicional, sendo as horas de capacitação certificadas pela Escola de Gestão Pública "Dr. José Caetano Graziosi" para fins de Progressão de Referência, nos termos dos artigos 18 e 40 desta Lei.

§ 3º Caberá à Comissão Permanente de Treinamento e Desenvolvimento, se for o caso, adotar processo seletivo nos casos em que houver mais de um interessado na atuação descrita no caput deste artigo.

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 83. Será aplicado o enquadramento salarial dos abrangidos pela presente Lei em Tabela Salarial constante do Anexo I, no Nível inicial da carreira, e na Referência correspondente ao vencimento igual ou imediatamente superior ao recebido pelo servidor público, caso o valor exato não exista na Tabela.

§ 1º O enquadramento salarial de que trata o caput deste artigo será aplicado a partir de janeiro de 2024 e deverá assegurar a irredutibilidade salarial esculpida no inciso VI, artigo 7º, e no inciso XV, artigo 37, da Constituição Federal.

§ 2º Os servidores públicos ocupantes de cargos do Quadro do Magistério, regidos pela Lei nº 4.599, de 6 de setembro de 1994, serão mantidos no mesmo Nível e enquadrados na Sub-Referência "A" da Referência em que se encontram, em Tabela Salarial constante do Anexo I desta Lei.

§ 3º A jornada de trabalho e o padrão de vencimento dos cargos do Quadro do Magistério e dos demais servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional não serão alterados por esta Lei.

Art. 84. Excepcionalmente, quando da primeira habilitação no processo de Progressão de Nível a partir da vigência desta Lei, poderá o servidor público reapresentar os certificados e/ou diplomas constantes do artigo 33 que tenham sido apresentados para fins de Progressão de Referência.

Art. 85. Excepcionalmente, o primeiro enquadramento do processo de Progressão de Referência a partir da vigência desta Lei se dará no primeiro semestre de 2026.

Parágrafo único. Excepcionalmente, quando do primeiro enquadramento do processo de Progressão de Referência de que trata o caput, poderão ser utilizados certificados do Curso de Introdução ao Serviço Público ou aqueles cuja conclusão tenha ocorrido em no máximo 4 (quatro) anos, desde que cumpridos os demais requisitos estabelecidos nesta Lei.

Art. 86. Quando do acesso na carreira da Guarda Civil Municipal, o servidor público será enquadrado na Sub-Referência "A" do Padrão de Vencimento do novo cargo, sendo mantida a Progressão de Nível do cargo de origem.

Parágrafo único. Excepcionalmente, no exercício 2023, quando do acesso previsto no caput deste artigo, o Guarda Civil Municipal será enquadrado em novo cargo na Referência correspondente ao cargo de origem.

Art. 87. Compete à Fundação da Seguridade Social dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - FUNSERV, analisar caso a caso seus aposentados e pensionistas e aplicar no que couber as normas contidas nesta Lei.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS

Art. 88. O Parágrafo único do art. 1º da Lei nº 10.939, de 27 de agosto de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º (...)

Parágrafo único. Para que se proceda a efetiva nomeação ou designação para o cargo ou função de que trata o caput, deverá o servidor contar com pelo menos 6 (seis) meses de efetivo exercício." (NR)

Art. 89. O artigo 21, da Lei nº 4.599, de setembro de 1994, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 21. A evolução funcional para os ocupantes de cargos, obedecidas às condições fixadas em Lei, será garantida a todos os integrantes do Quadro do Magistério e dar-se-á por Progressão de Nível e Progressão de Referência, a partir da estabilidade prevista na Constituição Federal." (NR)

Art. 90. O Procurador Municipal investido no cargo até a publicação da Lei nº 11.669, de 27 de fevereiro de 2018, poderá manifestar interesse em aderir ao regime de Evolução Funcional previsto nesta Lei ou permanecer sob o regime jurídico definido na decisão judicial proferida em ação coletiva.

§ 1º Os Analistas de Sistemas I, abrangidos pelo regime jurídico definido em sentença judicial transitada em julgado, poderão manifestar interesse em aderir ao regime de Evolução Funcional previsto nesta Lei ou permanecer sob o regime definido na decisão judicial.

§ 2º A opção prevista no § 1º e caput deste artigo deverá ser manifestada no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei, sendo que o silêncio importará em concordância com a permanência no regime de Evolução Funcional determinado nas respectivas decisões judiciais.

§ 3º A jornada de trabalho e o padrão de vencimento dos cargos abrangidos no caput e § 2º deste artigo não serão alterados por esta Lei.

Art. 91. Se requerida em tempo hábil pelo servidor, poderá ocorrer a Progressão Nível e Progressão de Referência previstas nesta lei, fora da data ali estabelecida, à época da aposentadoria, quando haverá a contagem proporcional ao exercício em que se der, nos termos de Decreto Regulamentador.

Art. 92. Revogam-se:

I - os incisos VI, VII, VIII, IX, X, e respectivas alíneas "a", "b", "c", e inciso XII, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e respectivos itens, todos do artigo 2º, da Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991;

II - os artigos 1º, 20, 21, 22, 23, 26, 27 e 28, da Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991;

III - os incisos XI, XII e XIII, do artigo 2º, e artigo 65, todos da Lei nº 3.800, de dezembro de 1991;

IV - os artigos 21, 22, 24 e 25, da Lei nº 4.599, de 6 de setembro de 1994;

V - a Lei nº 8.346, de 27 de dezembro de 2007.

Art. 93. As despesas com a execução da presente Lei correrão por conta de verba orçamentária própria.

Art. 94. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2024.

§ 1º O disposto no parágrafo único, do artigo 86, desta Lei terá efeito imediato.

§ 2º Enquadramento salarial de que trata o artigo 83 desta Lei será aplicado a partir de janeiro de 2024.

§ 3º O primeiro processo de concessão da Gratificação por Titulação e Assiduidade a partir da vigência desta Lei será aplicado no exercício 2024.

§ 4º O primeiro processo de Progressão de Nível a partir da vigência desta Lei será aplicado no exercício 2025.

§ 5º O primeiro processo de Progressão de Referência a partir da vigência desta Lei será aplicado no exercício 2026.

§ 6º O Art. 88 desta Lei terá efeito imediato.

Palácio dos Tropeiros "Dr. José Theodoro Mendes", em 23 de outubro de 2023, 369º da Fundação de Sorocaba.

RODRIGO MAGANHATO

Prefeito Municipal

DOUGLAS DOMINGOS DE MORAES

Secretário Jurídico

AMÁLIA SAMYRA DA SILVA TOLEDO
Secretária de Governo

CLEBER MARTINS FERNANDES DA COSTA
Secretário de Recursos Humanos

Publicada na Divisão de Controle de Documentos e Atos Oficiais, na data supra.

ANDRESSA DE BRITO WASEM
Chefe da Divisão de Controle de Documentos e Atos Oficiais