



Leis.org
Municipais



www.leis.org

Lei Ordinária Nº 13398/2025

LEI EM VIGOR

LEI Nº 13.398, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2025.

(Institui o Plano de Carreira dos empregados públicos municipais Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias e dá outras providências).

Projeto de Lei nº 827/2025 - autoria do EXECUTIVO [Imprimir](#)

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

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído Plano de Carreira dos empregados públicos Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, criados pela Lei nº 9.587, de 24 de maio de 2011 e pela Lei nº 11.190, de 6 de outubro de 2015, respectivamente.

Parágrafo único. Os ocupantes dos empregos públicos mencionados no caput submetem-se ao regime jurídico estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e respectiva legislação complementar, bem como pelo disposto na presente Lei e ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

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

I - empregado público: a pessoa ocupante de emprego público contratado por meio de processo seletivo 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 - atribuições: o conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao empregado público;

IV - salário: a retribuição pecuniária básica fixada em Lei, paga mensalmente ao empregado pelo exercício do emprego público correspondente a seu padrão;

V - remuneração: o valor correspondente ao salário, acrescido das vantagens pecuniárias a que o empregado público faça jus;

VI - lotação: é a indicação da unidade de trabalho na qual o empregado público deve exercer suas atividades profissionais;

VII - quadro de empregos públicos: conjunto de empregos públicos que integrarão quadro específico, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista complementar;

VIII - provimento: série de atos que investe uma pessoa em emprego público;

IX - exercício: é o desempenho das atribuições inerentes ao emprego público;

X - vacância: é o estado da vaga do emprego público que não tem titular;

XI - período de experiência: é o período de até 90 (noventa) dias subsequentes à admissão de empregado público, durante o qual serão apurados os requisitos exigidos nesta Lei;

XII - evolução funcional: é a movimentação do empregado público dentro do sistema instituído pelo Plano de Carreira;

XIII - 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;

XIV - 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;

XV - 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;

XVI - 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;

XVII - sub-referência: é a subdivisão das Referências representada por letras na qual o empregado público será enquadrado de acordo com a capacitação apresentada;

XVIII - avaliação de desempenho: processo anual e sistemático de aferição individual de desempenho profissional do empregado público.

CAPÍTULO II DO INGRESSO NOS EMPREGOS PÚBLICOS

Art. 3º O ingresso nos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias se dará mediante processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, nos termos do inciso II, artigo 37, da Constituição Federal.

Art. 4º A contratação em emprego público ocorrerá mediante a satisfação dos requisitos:

I - ser brasileiro, nato ou naturalizado, ou gozar das prerrogativas previstas no artigo 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 Cadastro de Pessoas Físicas (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 - ter sido previamente habilitado em processo seletivo público;

IX - não ter sofrido, quando do exercício de emprego, cargo ou função pública (federal, estadual ou municipal), demissão a bem do serviço público, por justa causa, ou possuir penalidades graves, inclusive por meio de processo administrativo ou disciplinar, há menos de 5 (cinco) anos;

X - atender aos requisitos específicos estabelecidos pela Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006 e alterações posteriores.

Art. 5º 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 - a qualificação do profissional;

II - o caráter da investidura.

Art. 6º Fica atribuída à Secretaria responsável pela administração de pessoal, por meio da Comissão Permanente de Concursos e Processos Seletivos Públicos, a realização de processos seletivos públicos para provimento dos empregos públicos.

Art. 7º A aprovação em processo seletivo público não cria direito à contratação, mas essa, quando se der, respeitará a ordem de classificação dos candidatos habilitados.

Art. 8º 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 candidato convocado apresentará declaração quanto ao exercício ou não de outro emprego, cargo ou função pública, obedecidas as condições estabelecidas no inciso XVI, artigo 37, da Constituição Federal, e, mediante cronograma definido pela Administração, apresentará declaração de bens e valores que constituem o seu patrimônio, conforme artigo 13, da Lei Federal nº 8.429, de 2

de junho de 1992, bem como legislação municipal aplicável ou aquelas que lhes sucederem.

§ 2º A contratação poderá ser efetivada por procuração quando o candidato encontrar-se impossibilitado.

Art. 9º É competente para contratar, no seu âmbito, o Secretário responsável pela administração de pessoal, devendo verificar, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições estabelecidas no artigo 4º, desta Lei.

Art. 10. 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 convocação à sua assinatura.

Parágrafo único. O prazo previsto no caput deste artigo poderá ser prorrogado por igual período, a juízo da autoridade competente para a contratação.

Art. 11. Se a celebração do contrato de trabalho não se der dentro do prazo legal, o ato de provimento será tornado sem efeito.

Art. 12. Após a contratação, o empregado público ficará sujeito a período de experiência de até 90 (noventa) dias, sendo o primeiro período de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogáveis para o segundo período de 45 (quarenta e cinco) dias.

§ 1º Havendo reprovação no período de experiência, o contrato será rescindido, e o empregado público desligado conforme a legislação vigente.

§ 2º Sendo aprovado no período de experiência, o contrato de trabalho converter-se-á em contrato por tempo indeterminado, nos termos da legislação vigente.

Art. 13. O ocupante de emprego público, em período de experiência ou com contrato por tempo indeterminado, será permanentemente avaliado, de modo a identificar a sua aptidão e capacidade para o desempenho do emprego e para o serviço público, 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 - produtividade;

VI - responsabilidade; e

VII - adequação para o exercício do emprego.

Parágrafo único. A reprova da avaliação de que trata o caput será apreciada por Comissão específica, nomeada por Portaria e a quem caberá a garantia de contraditório e ampla defesa.

Art. 14. Os empregados públicos devem cumprir rigorosamente suas jornadas de trabalho.

Art. 15. O registro de ponto será realizado por meio dos relógios com tecnologia biométrica, ou outros mecanismos definidos em Lei, e seu correto apontamento é de responsabilidade de cada empregado.

Art. 16. O apontamento é obrigatório, devendo ser feito quatro vezes ao dia (entrada, saída para intervalo, retorno do intervalo 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. O Poder Executivo poderá dispensar a obrigatoriedade do registro de ponto no horário de almoço ou criar meios alternativos de controle aos Agentes Comunitários de Saúde.

Art. 17. O empregado que deixar de comparecer ao serviço em virtude de doença, nos termos do artigo 38, desta Lei ou em razão dos motivos constantes no artigo 55, desta Lei, deverá apresentar atestado médico ou os documentos comprobatórios em até 2 (dois) dias úteis após a ocorrência.

Art. 18. Fica assegurada ao empregado que possua filhos com deficiência, a jornada diária de 4 (quatro) horas de trabalho, conforme normativa vigente no âmbito da Prefeitura Municipal de Sorocaba.

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. 19. A avaliação da deficiência e da necessidade do benefício da redução de jornada ao empregado público será realizada com base nos critérios previstos no § 1º, do artigo 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 Secretaria responsável pela administração e pessoal e avaliação final.

Parágrafo único. Nas avaliações previstas no caput, será observada a necessidade de o empregado acompanhar o filho com deficiência nos tratamentos médicos e/ou terapias.

Art. 20. 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 o indeferimento ou a interrupção do benefício.

Art. 21. Quando pai e mãe tiverem a condição de empregado ou servidor público municipal e viverem em comum, o benefício será concedido a apenas um deles.

Art. 22. Se não viverem em comum, será concedido o benefício àquele que tiver o filho sob sua guarda.

Art. 23. O benefício de redução de jornada deferido será reavaliado anualmente.

Art. 24. 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.

Art. 25. A vacância de emprego público decorrerá de:

I - demissão;

II - Plano de Demissão Voluntária - PDV;

III - aposentadoria.

§ 1º A demissão ocorrerá nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, nas legislações e demais normas federais específicas que versam sobre a categoria, além das hipóteses previstas nesta Lei.

§ 2º 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. 26. 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 - imediata àquela em que o empregado público iniciar a percepção do benefício de aposentadoria pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);

IV - da publicação:

a) da Lei que criar a vaga do emprego público;

b) da Portaria que demitir.

Art. 27. Fica obrigado, o empregado público, a comunicar de imediato à Administração o deferimento da aposentadoria, sob pena de responsabilidade.

CAPÍTULO III DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 28. Além dos vencimentos, a partir da vigência desta Lei, poderão ser concedidas aos empregados públicos abrangidos pela presente Lei as seguintes vantagens:

I - sexta parte;

II - adicionais;

III - outras remunerações previstas em Lei.

Art. 29. O empregado público que completar 20 (vinte) anos de efetivo serviço prestado à Prefeitura de Sorocaba, perceberá a sexta parte do seu vencimento, ao qual se incorpora automaticamente, para todos os efeitos, excluídas as vantagens pessoais.

Art. 30. Será concedido adicional por tempo de serviço, sem prejuízo dos adicionais previstos na legislação trabalhista.

§ 1º Completados 5 (cinco) anos de efetivo exercício na Prefeitura de Sorocaba, o empregado público 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 e as decorrentes do enquadramento funcional.

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

Art. 31. 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.

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

Art. 32. Serão considerados de efetivo exercício os dias em que o empregado estiver afastado do serviço em virtude de:

I - férias;

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

III - faltas abonadas;

IV - licença gala (por ocasião de casamento);

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

VI - desempenho de mandato de Diretor Sindical;

VII - desempenho de mandato legislativo ou executivo;

VIII - afastamento para tratamento da saúde;

IX - licença-maternidade;

X - licença-adoção;

XI - licença-paternidade;

XII - licença-prêmio;

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

XIV - nas hipóteses previstas no artigo 473, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 33. 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;

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

Art. 34. 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, exclusivamente aos Agentes de Combate às Endemias;

II - vale-refeição;

III - vale-alimentação.

Parágrafo único. O desconto para os Agentes de Combate às Endemias optantes pelo vale-transporte 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. 35. O Agente de Combate às Endemias desligado por qualquer motivo deverá devolver, em até 2 (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 § 5º, do artigo 477, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 36. 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 25 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 in natura.

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

Art. 37. O salário-família será concedido a todo empregado que fizer jus, nos termos do Regulamento da Previdência Social e demais legislações pertinentes.

Art. 38. 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-prêmio;

VI - licença para tratamento de pessoa da família;

VII - licença serviço militar;

VIII - licença mandato sindical.

Art. 39. 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 implicarão 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 O aceite das declarações de que trata o inciso III, do caput, deste artigo 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.

§ 5º 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.

Art. 40. A prorrogação do benefício licença-maternidade, de que trata a Lei Federal nº 11.770, 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.

Art. 41. 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 recebimento 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 da Secretaria responsável pela administração de pessoal.

§ 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.

Art. 42. Após cada quinquênio de exercício na 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 será concedida no desligamento do emprego público ou por ocasião da aposentadoria na proporção de 1/60 (um sessenta avos) por mês de efetivo exercício.

§ 2º Não será permitida a acumulação de licença-prêmio.

Art. 43. 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 previstas na legislação.

Art. 44. 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 artigo 43, 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. 45. A licença-prêmio poderá, a pedido do empregado, ser gozada integralmente ou parcelada em períodos de 30 (trinta) dias, atendido o interesse Prefeitura Municipal de Sorocaba, bem como convertida em pecúnia, desde que manifestada por ocasião do seu requerimento e mediante disponibilidade orçamentário-financeira.

Art. 46. O empregado deverá aguardar em exercício a concessão da licença-prêmio.

Art. 47. A licença prêmio somente será concedida pelo Secretário responsável pela administração de pessoal, a critério da Prefeitura Municipal de Sorocaba, desde que não haja solução de continuidade do serviço.

Art. 48. Os períodos aquisitivos de licença-prêmio para os atuais empregados da Prefeitura Municipal de Sorocaba terão início a partir da data de vigência desta Lei.

Art. 49. Ao empregado poderá ser concedida licença para tratamento de pessoa da família, por motivo de doença do cônjuge não separado legalmente, companheira ou companheiro, pais, filhos e equiparados, mediante comprovação médica.

Parágrafo único. A licença para tratamento de pessoa da família 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. 50. Para concessão da licença para tratamento de pessoa da família, 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. 51. A licença para tratamento de pessoa da família de que trata o artigo 49, desta Lei 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. 52. Não serão aceitos, e implicarão desconto do período correspondente, os atestados e declarações de fisioterapia, psicologia, fonoaudiologia, nutrição, terapia ocupacional, ou cujo afastamento seja de meio período.

Art. 53. 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 2 (dois) dias úteis, havendo deferimento desde que não cause prejuízos ao bom andamento do setor.

§ 2º O controle das faltas abonadas durante o ano é de responsabilidade do próprio empregado público 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.

Art. 54. 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. 55. Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, nas seguintes circunstâncias, além daquelas previstas na legislação trabalhista:

I - até 5 (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;

II - até 2 (dois) dias corridos em caso de falecimento dos sogros;

III - até 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento.

Art. 56. 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.

CAPÍTULO IV DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 57. 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. 58. 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. 59. 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. 60. 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 3 (três) anos de efetivo exercício.

CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO DE NÍVEL

Art. 61. 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 - desempenho profissional e cumprimento das metas estabelecidas, nos termos do artigo 9º-G, da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006 e conforme parâmetros fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - assiduidade;

III - cursos, estabelecidos no art. 62 desta Lei.

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

I - aprovação na Avaliação de Desempenho, nos termos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - cumprimento das metas estabelecidas, nos termos fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

III - ser considerado assíduo, nos termos desta Lei;

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

Art. 62. Para fins Progressão de Nível, o empregado público habilitado nos critérios estabelecidos nos incisos I a III, do parágrafo único, do

artigo 61, desta Lei, poderá apresentar o que segue:

- I - ensino superior;
- II - pós-graduação lato sensu ou Master Business Administration - MBA;
- III - pós-graduação stricto sensu - mestrado;
- IV - pós-graduação stricto sensu - doutorado.

Art. 63. 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, do 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 contratação no emprego público;
- VI - devem ser pertinentes às atribuições do emprego público e/ou para o melhor desempenho de suas atividades profissionais.

Art. 64. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos no artigo 62, desta Lei ocorrerá, conforme segue:

I - ensino superior: diploma expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação (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.

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. 65. 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 VI DA PROGRESSÃO DE REFERÊNCIA

Art. 66. Cada Padrão de Vencimento possuirá 16 (dezesseis) 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 - desempenho profissional e cumprimento das metas estabelecidas, nos termos do artigo 9º-G, da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006 e conforme parâmetros fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - assiduidade;

III - capacitação.

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

I - aprovação na Avaliação de Desempenho, nos termos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - cumprimento das metas estabelecidas, nos termos fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

III - ser considerado assíduo, nos termos desta Lei;

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

Art. 67. 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. 68. Após habilitação nos critérios estabelecidos nos incisos I a III, § 2º, do artigo 66, desta Lei, 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 *latu sensu*.

Art. 69. 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.

Art. 70. 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.

Parágrafo único. As capacitações não poderão ser utilizadas mais de uma vez para fins de Progressão de Referência.

Art. 71. 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. 72. 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. 73. 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 empregos públicos e/ou que implique melhor desempenho de suas atividades profissionais e que tenham sido devidamente concluídas pelo empregado público.

CAPÍTULO VII DA ASSIDUIDADE PARA FINS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 74. 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. 75. 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. 76. 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 - o dia de doação de sangue;

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

XVI - nas hipóteses previstas no artigo 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. 77. Estará inabilitado do processo de Evolução Funcional o empregado público que não tiver concluído o período de experiência, bem como aquele que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias de afastamentos estabelecidos no artigo 74 desta Lei;

II - 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 XVII, do artigo 76, desta Lei;

III - apresentar falta injustificada;

IV - ausentar-se de suas atividades profissionais em decorrência de prisão judicial.

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 VIII DOS RECURSOS

Art. 78. Caberá recurso junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

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. 79. Indeferido o recurso de que trata o artigo 78 haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

CAPÍTULO IX DA GRATIFICAÇÃO POR DESEMPENHO E METAS, TITULAÇÃO E ASSIDUIDADE

Art. 80. Fica instituída, a partir do exercício 2025, a Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade, correspondente a 20% (vinte por cento) do valor da Sub-Referência "A", no Nível inicial do emprego público, 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, 3 (três) anos de efetivo exercício, mediante a indispensável análise cumulativa dos critérios que seguem:

I - desempenho profissional e cumprimento das metas estabelecidas, nos termos do artigo 9º-G, da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006 e conforme parâmetros fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - títulos;

III - assiduidade.

Parágrafo único. A concessão da Gratificação por Desempenho e Metas, Títulos e Assiduidade ao empregado público ocorrerá anualmente mediante cumprimento dos requisitos mínimos que seguem:

I - aprovação na Avaliação de Desempenho, nos termos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - cumprimento das metas estabelecidas, nos termos fixados pela Secretaria Municipal de Saúde;

III - ser considerado assíduo, nos termos do art. 85 desta Lei.

IV - apresentação de títulos, nos termos definidos nesta Lei;

Art. 81. Para fins de Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade, poderá o empregado público habilitado, apresentar documentação que comprove a conclusão de pós-graduação *latu sensu* ou MBA, pós-graduação *stricto sensu* - Mestrado ou pós-graduação *stricto sensu* - Doutorado.

Art. 82. Os cursos apresentados para fins de Gratificação por Desempenho e Metas, 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, do 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 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. 83. A comprovação de conclusão dos cursos estabelecidos no artigo 81 desta Lei ocorrerá, conforme segue:

I - pós-graduação *latu 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 Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade.

CAPÍTULO X DA ASSIDUIDADE PARA FINS GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO E ASSIDUIDADE

Art. 84. A Assiduidade dos empregados públicos será analisada anualmente considerando as informações prestadas pelo setor responsável e será utilizada para fins de Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade, nos termos deste Capítulo.

Art. 85. 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. 86. 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 Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba - ESPMS;

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

XVI - nas hipóteses previstas no artigo 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. 87. Não haverá concessão da Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade ao empregado público que não tiver concluído o período de experiência, bem como àquele que, anualmente:

I - ultrapassar o limite de 15 (quinze) dias de afastamentos estabelecidos no artigo 85 desta Lei;

II - apresentar falta injustificada;

III - ausentar-se de suas atividades profissionais em decorrência de prisão judicial.

§ 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 Desempenho e Metas, 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.

Art. 88. 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. 89. Após a primeira concessão, a manutenção da Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade ao empregado público ocorrerá mediante cumprimento anual do critério estabelecido no inciso III, do artigo 80 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 no inciso III, do artigo 80 desta Lei, 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 inciso I, artigo 91, desta Lei.

§ 3º Será concedida novamente a Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade ao empregado público abrangido no § 1º deste artigo quando do deferimento do recurso estabelecido no inciso I, artigo 91, desta Lei ou quando do cumprimento dos requisitos estabelecidos nos incisos I a III, do parágrafo único, do artigo 80, desta Lei em nova apuração anual.

Art. 90. A Gratificação por Desempenho e Metas, 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 XI DOS RECURSOS

Art. 91. Caberá recurso junto à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - do resultado da Assiduidade para fins de Gratificação por Desempenho e Metas, 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. 92. Indeferido o recurso de que trata o artigo 92 desta Lei, haverá remessa de ofício à Comissão Recursal em até 5 (cinco) dias úteis contados da publicação na Imprensa Oficial do Município.

CAPÍTULO XII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DO CUMPRIMENTO DE METAS

Art. 93. Em observância ao art. 9-G, da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, a definição de metas dos serviços e equipes e a adoção de modelos e instrumentos de avaliação, são diretrizes a serem observadas na instituição de Plano de Carreira dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias.

Parágrafo único. A confirmação de cumprimento dos critérios estabelecidos no caput deste artigo se dará por meio da apresentação de relatórios oficiais da Secretaria da Saúde.

CAPÍTULO XIII DA COMISSÃO PERMANENTE DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL E DA COMISSÃO RECURSAL

Art. 94. Fica estabelecido que a Comissão Permanente de Evolução Funcional, criada pela Lei nº 12.905, de 23 de outubro de 2023, será responsável pelo acompanhamento, análise e deliberação dos atos relacionados à Evolução Funcional e à Gratificação por Titulação e Assiduidade dos empregados públicos municipais.

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

Art. 95. Compete à Comissão Permanente de Evolução Funcional:

I - acompanhar os processos de Progressão de Nível, Progressão de Referência, da Gratificação por Titulação e Assiduidade 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. 96. 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 XIV DA CRIAÇÃO, COMPOSIÇÃO E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO RECURSAL

Art. 97. Fica estabelecido que a Comissão Recursal, criada pela Lei nº 12.905, de 23 de outubro de 2023, será responsável por avaliar os recursos em face das decisões tomadas pela Comissão Permanente de Evolução Funcional, nos termos do inciso III, do artigo 95, desta Lei, com possibilidade de solicitar informações complementares, de qualquer natureza, para subsidiar a análise dos recursos.

Art. 98. 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.

CAPÍTULO XV DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 99. Será aplicado o enquadramento dos empregados públicos abrangidos pela presente Lei em Tabela Salarial constante do Anexo Único, no Nível inicial da carreira, na Referência 01, Sub-Referência "A".

Art. 100. Quando da implantação inicial da Progressão de Referência e da Gratificação por Desempenho e Metas, Titulação e Assiduidade, a comprovação do cumprimento dos critérios estabelecidos nos incisos I a III, do § 2º, do artigo 66 e os incisos I a III, do parágrafo único, do artigo 80, desta Lei, se dará mediante análise do exercício de 2025.

CAPÍTULO XVI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 101. As despesas com a execução desta Lei correrão por conta de verbas orçamentárias próprias.

Art. 102. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Tropeiros "Dr. José Theodoro Mendes", em 18 de dezembro de 2025, 371º da Fundação de Sorocaba.

FERNANDO MARTINS DA COSTA NETO
Prefeito Municipal em exercício

DOUGLAS DOMINGOS DE MORAES
Secretário Jurídico

AMÁLIA SAMYRA TOLEDO EGÊA
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.

ANA CAROLINA GOMES DOS SANTOS
Chefe da Divisão de Controle de Documentos e Atos Oficiais

ANEXO ÚNICO

Tabela de Salários

Empregos Públicos:	Agente Comunitário de Saúde	Jornada semanal: 40 horas
	Agente de Combate às Endemias	

Classe	Padrão	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00	15,00	16
--------	--------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

EP01 - Nível B - SUB-REFERÊNCIA A	3.036,00	3.187,80	3.347,19	3.514,55	3.690,28	3.874,79	4.068,53	4.271,96	4.485,55	4.709,83	4.945,32
EP01 - Nível B - SUB-REFERÊNCIA B	3.066,36	3.219,68	3.380,66	3.549,69	3.727,18	3.913,54	4.109,22	4.314,68	4.530,41	4.756,93	4.994,78
EP01 - Nível B - SUB-REFERÊNCIA C	3.096,72	3.251,56	3.414,13	3.584,84	3.764,08	3.952,29	4.149,90	4.357,40	4.575,27	4.804,03	5.044,23

EP01 - Nível I - SUB-REFERÊNCIA A	3.142,26	3.299,37	3.464,34	3.637,56	3.819,44	4.010,41	4.210,93	4.421,48	4.642,55	4.874,68	5.118,41
EP01 - Nível I - SUB-REFERÊNCIA B	3.173,68	3.332,37	3.498,99	3.673,93	3.857,63	4.050,51	4.253,04	4.465,69	4.688,97	4.923,42	5.169,59
EP01 - Nível I - SUB-REFERÊNCIA C	3.205,11	3.365,36	3.533,63	3.710,31	3.895,83	4.090,62	4.295,15	4.509,90	4.735,40	4.972,17	5.220,78

EP01 - Nível II - SUB-REFERÊNCIA A	3.252,24	3.414,85	3.585,59	3.764,87	3.953,12	4.150,77	4.358,31	4.576,23	4.805,04	5.045,29	5.297,55
------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

EP01 - Nível II - SUB-REFERÊNCIA B	3.284,76	3.449,00	3.621,45	3.802,52	3.992,65	4.192,28	4.401,89	4.621,99	4.853,09	5.095,74	5.350,53
EP01 - Nível II - SUB-REFERÊNCIA C	3.317,28	3.483,15	3.657,31	3.840,17	4.032,18	4.233,79	4.445,48	4.667,75	4.901,14	5.146,20	5.403,51

EP01 - Nível III - SUB-REFERÊNCIA A	3.723,81	3.910,00	4.105,50	4.310,78	4.526,32	4.752,63	4.990,27	5.239,78	5.501,77	5.776,86	6.065,70
EP01 - Nível III - SUB-REFERÊNCIA B	3.761,05	3.949,10	4.146,56	4.353,89	4.571,58	4.800,16	5.040,17	5.292,18	5.556,79	5.834,63	6.126,36
EP01 - Nível III - SUB-REFERÊNCIA C	3.798,29	3.988,20	4.187,61	4.397,00	4.616,85	4.847,69	5.090,07	5.344,58	5.611,80	5.892,39	6.187,01

EP01 - Nível IV - SUB-REFERÊNCIA A	4.263,77	4.476,96	4.700,80	4.935,84	5.182,64	5.441,77	5.713,86	5.999,55	6.299,53	6.614,50	6.945,23
EP01 - Nível IV - SUB-REFERÊNCIA B	4.306,40	4.521,72	4.747,81	4.985,20	5.234,46	5.496,18	5.770,99	6.059,54	6.362,52	6.680,65	7.014,68
EP01 - Nível IV - SUB-REFERÊNCIA C	4.349,04	4.566,49	4.794,82	5.034,56	5.286,29	5.550,60	5.828,13	6.119,54	6.425,52	6.746,79	7.084,13

JUSTIFICATIVA

SEJ-DCDAO-PL-EX - /2025

Processo SEI nº 3552205.404.00048809/2025-27

Excelentíssimo Senhor Presidente:

Tenho a honra de encaminhar à apreciação e deliberação de Vossa Excelência e Nobres Pares, o presente Projeto de Lei que institui o Plano de Carreira dos empregados públicos municipais Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias e dá outras providências.

O presente Projeto de Lei é resultado das discussões, análises e estudos promovidos pela Mesa Permanente de Negociações, criada pela Lei nº 12.984, de 26 de março de 2024, em conjunto com os representantes das categorias e visa à valorização do quadro de empregados públicos contratados pela municipalidade, que desempenham atividades de extrema relevância ao Município, em especial no que tange à saúde da população.

Importante indicar que o Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias atuam diretamente no atendimento à população, sendo suas ações indispensáveis para uma abordagem mais completa e atenta à saúde da população.

Frise-se que o referido Projeto de Lei estabelece ainda a extensão de vantagens e benefícios atualmente aplicados apenas aos ocupantes de cargos públicos efetivos, tais como falta abonada, licença-prêmio, adicional e tempo de serviço, proporcionando o devido reconhecimento à atuação profissional desse segmento.

Diante do exposto, estando a presente propositura plenamente justificada, conto com o apoio de Vossa Excelência e D. Pares, esperando que sejam apreciadas suas razões e fundamentos, sendo o Projeto ao final transformado em Lei, nos termos já expostos e solicito que sua

tramitação se dê em REGIME DE URGÊNCIA, conforme estabelecido na [Lei Orgânica](#) do Município.

Ao ensejo, aproveito a oportunidade para renovar à Vossa Excelência e Nobres Pares meus mais sinceros protestos de estima e distinta consideração.

Visualizar Ato na Integra: [Lei Ordinária Nº 13398 / 2025 - Sorocaba - SP](#)

DOWNLOAD DOCUMENTO ORIGINAL



PREFEITURA DE SOROCABA

(Processo SEI nº 3552205.404.00048809/2025-27)

LEI Nº 13.398, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2025.

(Institui o Plano de Carreira dos empregados públicos municipais Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias e dá outras providências).


Projeto de Lei nº 827/2025 – autoria do EXECUTIVO.


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

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído Plano de Carreira dos empregados públicos Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, criados pela Lei nº 9.587, de 24 de maio de 2011 e pela Lei nº 11.190, de 6 de outubro de 2015, respectivamente.

Parágrafo único. Os ocupantes dos empregos públicos mencionados no **caput** submetem-se ao regime jurídico estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e respectiva legislação complementar, bem como pelo disposto na presente Lei e ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

 **Nota:** Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

 **Data de Publicação no Leis.org:** 23/12/2025