

## PROJETO DE LEI 01-00652/2021 do Executivo

(Encaminhado à Câmara pelo Sr. Prefeito com o ofício ATL SEI nº 052421078).

*Dispõe sobre a valorização do Vale-Alimentação e do Auxílio-Refeição, previstos, respectivamente, nas Leis Municipais nº 13.598, de 5 de junho de 2003, e 12.858, de 18 de junho de 1999, da Bolsa-Estágio, prevista no artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, da Gratificação por Exercício de Função em Regiões Estratégicas, prevista na Lei nº 15.367, de 08 de abril de 2011, e da Diária Especial por Atividade Complementar, disposta na Lei nº 16.081, de 30 de setembro de 2014; altera e revaloriza a Gratificação de Difícil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação, prevista nos artigos 60, 61 e 62 da Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007; altera a Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990, referente aos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, as regras relativas às férias e abono de faltas dos servidores municipais, o Capítulo I da Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, que trata sobre a Bonificação por Resultados; regulamenta as horas trabalhadas além da jornada pelos servidores municipais; institui a Gratificação por Local de Trabalho nas unidades da Saúde; regulamenta e cria gratificação para a função de pregoeiro e agente de contratação.*

### CAPÍTULO I

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

**Art. 1º** O valor do Auxílio-Refeição instituído pela Lei nº 12.858, de 18 de junho de 1999, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 13.145, de 18 de junho de 2001, nº 13.598, de 5 de junho de 2003, nº 13.652, de 25 de setembro de 2003, nº 16.899, de 24 de maio de 2018, passa a corresponder a R\$ 21,81 (vinte e um reais e oitenta e um centavos).

*Parágrafo único.* O valor do Auxílio-Refeição previsto no “caput” deste artigo será atualizado, nos termos do § 2º do art. 1º da Lei nº 12.858, de 1999, a partir de 1º de janeiro de cada ano.

**Art. 2º** O “caput” do artigo 1º da Lei nº 13.598, de 5 de junho de 2003, alterado pelo artigo 1º da Lei nº 14.588, de 12 de novembro de 2007, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Fica instituído o Vale-Alimentação, benefício a ser concedido mensalmente aos servidores públicos em atividade da Prefeitura do Município de São Paulo, cuja remuneração mensal bruta não ultrapasse os valores equivalentes à quantidade de salários mínimos vigentes à época de sua concessão, na seguinte conformidade:

I - até 3 salários mínimos: R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais);

II - acima de 3 até 5 salários mínimos: R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais);

III - acima de 5 até 6 salários mínimos: R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais);

IV - acima de 6 até 7 salários mínimos: R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais);

V - acima de 7 até 8 salários mínimos: R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais). "(NR)

Parágrafo único. Os valores do Vale-Alimentação serão atualizados, nos termos do artigo 2º da Lei nº 13.598, de 5 de junho de 2003, alterado pelo artigo 1º da Lei nº 14.588, de 12 de novembro de 2007, a partir de 1º de janeiro de cada ano.

## **CAPÍTULO II**

### **DA GRATIFICAÇÃO DE DIFÍCIL ACESSO**

**Art. 3º** A Gratificação de Difícil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, será mensal e devida aos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações pelo real exercício de cargo ou função em unidades de trabalho consideradas de difícil acesso.

*Parágrafo único.* Decreto fixará, observados os limites orçamentários, os critérios para a definição e classificação das unidades de difícil acesso.

**Art. 4º** A Gratificação de Difícil Acesso terá valor referencial por faixas e níveis dos cargos ou funções, conforme Anexo I desta Lei, exceto para os cargos em comissão, cujo valor será escalonado, por decreto, de acordo com a referência do cargo, considerando o valor mínimo e máximo previsto no referido Anexo I.

*Parágrafo único.* Os valores previstos no Anexo I desta Lei poderão ser atualizados por decreto, anualmente, mediante disponibilidade orçamentária e até o limite da variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE ou outro índice que vier a substituí-lo.

**Art. 5º** A Gratificação de Difícil Acesso não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores, nem servirá de base para cálculo de qualquer indenização ou vantagem pecuniária, inclusive Adicional por Tempo de Serviço e Sexta-Parte.

**Art. 6º** A Gratificação de Difícil Acesso:

I - é compatível com o regime de subsídio;

II - é incompatível com as Gratificações por Local de Trabalho, instituídas pela Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007, e pelo Capítulo IV desta Lei, com a Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana, instituída pela Lei nº 15.367, de 8 de abril de 2011, e com o regime de teletrabalho, sem prejuízo de outras vantagens ou hipóteses de incompatibilidade definidas em decreto;

III - não será concedida nas hipóteses de afastamento do exercício do cargo na unidade, à exceção dos impedimentos e afastamentos legais previstos nos arts. 64, I a IV, VI a X, da Lei 8.989, de 1979 e nas Leis nº 9.919, de 1985 e nº 10.726, de 1989.

*Parágrafo único.* Ao servidor que, nos termos da legislação específica, faça jus a duas ou mais gratificações mencionadas no "caput" deste artigo, será paga a vantagem de maior valor.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO**

**Art. 7º** Os artigos 60, 61 e 62 da Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007, passam a constar com as seguintes redações:

“Art. 60. Fica instituída a Gratificação por Local de Trabalho aos Profissionais de Educação que tenham exercício em unidades de difícil lotação, em decorrência de conjunturas socioambientais.

§ 1º Decreto fixará, observados os limites orçamentários, os critérios para a definição e classificação das unidades conforme dificuldade de lotação (DL), com vistas à concessão da Gratificação por Local de Trabalho.

§ 2º O total das unidades classificadas conforme dificuldade de lotação não poderá suplantiar, em nenhuma hipótese, 35% (trinta e cinco por cento) das unidades existentes no âmbito da Secretaria Municipal de Educação.” (NR)

“Art. 61. A Gratificação por Local de Trabalho será mensal e terá valor referencial por quadro profissional e faixas de dificuldade de lotação (DL), conforme Anexo VI desta Lei, sendo paga ao Profissional da Educação que estiver no exercício real de suas funções na unidade.

§ 1º A Gratificação por Local de Trabalho poderá ser escalonada, visando a diminuição do absenteísmo e valorizar o tempo de permanência na unidade, observados critérios objetivos e níveis definidos em decreto, bem como as seguintes disposições:

I - os níveis de escalonamento deverão partir do valor referencial do quadro profissional e da faixa referente à sua unidade de lotação, até o limite do valor referencial do respectivo quadro na faixa imediatamente superior, nos termos do Anexo VI desta Lei;

II - em relação às unidades classificadas na última faixa de dificuldade de lotação (DL), os níveis de escalonamento, partindo dos valores referenciais dos quadros profissionais naquela faixa, previstos no Anexo VI, não poderão suplantiar 20% (vinte por cento) daqueles montantes;

§ 2º Bianualmente, por decreto, poderão ser atualizados, mediante disponibilidade orçamentária:

I - os valores constantes do Anexo VI desta Lei, até o limite dos valores registrados para o período pelo Índice de Preços ao Consumidor IPC-SP (FIPE);

II - as unidades que se enquadram em cada uma das faixas de difícil lotação.

§ 3º É vedada a concessão da Gratificação por Local de Trabalho nas hipóteses de afastamento do exercício do cargo na unidade, à exceção dos impedimentos e afastamentos legais previstos nos arts. 64, I a IV, VI a X, da Lei 8.989, de 1979 e nas Leis nº 9.919, de 1985 e nº 10.726, de 1989. “(NR)

“Art. 62. A Gratificação por Local de Trabalho não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores, nem servirá de base de cálculo de qualquer vantagem pecuniária, inclusive Adicionais por Tempo de Serviço e Sexta-Parte, sendo ainda incompatível com a Gratificação de Difícil Acesso, instituída pelo artigo 95 da Lei Orgânica do Município, sem prejuízo de outras vantagens ou hipóteses de incompatibilidade definidas em decreto.

*Parágrafo único.* Ao servidor que, nos termos da legislação específica, faça jus a ambas as gratificações mencionadas no “caput” deste artigo, será paga a vantagem de maior valor. “(NR)

**Art. 8º** Fica incluído o Anexo VI na Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007, com a redação conferida pelo Anexo II desta Lei.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA GRATIFICAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS EM EXERCÍCIO NAS UNIDADES DA SAÚDE**

**Art. 9º** Fica instituída a Gratificação por Local de Trabalho dirigida aos profissionais, incluindo servidores cedidos em função do Convênio SUS, que estejam em exercício em unidades de saúde, de difícil lotação, em decorrência de conjunturas socioambientais, administradas diretamente pela Secretaria Municipal de Saúde ou órgão da Administração Indireta a ela vinculado – Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM.

§ 1º Decreto fixará, observados os limites orçamentários, os critérios para a definição e classificação das unidades conforme dificuldade de lotação (DL), com vistas à concessão da Gratificação por Local de Trabalho.

§ 2º O total das unidades classificadas conforme dificuldade de lotação não poderá suplantará, em nenhuma hipótese, 30% (trinta por cento) das unidades administradas diretamente pela Secretaria Municipal da Saúde ou órgão da Administração Indireta a ela vinculado – Hospital do Servidor Público Municipal – HSPM.

**Art. 10.** A Gratificação por Local de Trabalho ora instituída será mensal e terá valor referencial por quadro profissional e faixas de dificuldade de lotação (DL), conforme Anexo III desta Lei, sendo paga ao profissional que estiver no exercício real de suas funções nas unidades de difícil lotação.

§ 1º A Gratificação por Local de Trabalho poderá ser escalonada, visando a diminuição do absenteísmo e valorizar o tempo de permanência na unidade, observados critérios objetivos e níveis definidos em decreto, bem como as seguintes disposições:

I - os níveis de escalonamento deverão partir do valor referencial do quadro profissional e da faixa referente à sua unidade de lotação, até o limite do valor referencial do respectivo quadro na faixa imediatamente superior, nos termos do Anexo III desta Lei;

II - em relação às unidades classificadas na última faixa de dificuldade de lotação (DL), os níveis de escalonamento, partindo dos valores referenciais dos quadros profissionais naquela faixa, previstos no Anexo III, não poderão suplantará 20% (vinte por cento) daqueles montantes.

§ 2º Bianualmente, por decreto, poderão ser atualizados, mediante disponibilidade orçamentária:

I - os valores constantes do Anexo III desta Lei, até o limite dos valores registrados para o período pelo Índice de Preços ao Consumidor IPC-SP (FIPE);

II - as unidades que se enquadram em cada uma das faixas de difícil lotação.

§ 3º É vedada a concessão da Gratificação por Local de Trabalho nas hipóteses de afastamento do exercício do cargo na unidade, à exceção dos impedimentos e afastamentos legais previstos nos arts. 64, I a IV, VI a X, da Lei 8.989, de 29 de outubro de 1979 e nas Leis nº 9.919, de 21 de junho de 1985 e nº 10.726, de 8 de maio de 1989.

**Art. 11.** A Gratificação por Local de Trabalho:

I - não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores, nem servirá de base de cálculo de qualquer vantagem pecuniária, inclusive adicional por tempo de serviço e sexta-parte;

II - é compatível com o regime de subsídio;

III - ainda é incompatível com a Gratificação de Difícil Acesso, instituída pelo artigo 95 da Lei Orgânica do Município, sem prejuízo de outras vantagens ou hipóteses de incompatibilidade definidas em decreto.

*Parágrafo único.* Ao servidor que, nos termos da legislação específica, faça jus a ambas as gratificações mencionadas no inciso III do “caput” deste artigo, será paga a vantagem de maior valor.

## **CAPÍTULO V**

### **DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE FUNÇÃO EM REGIÕES ESTRATÉGICAS E DA DIÁRIA ESPECIAL POR ATIVIDADE COMPLEMENTAR**

**Art. 12.** O “caput” do artigo 3º da Lei 15.367, de 08 de abril de 2011, que instituiu a Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana, passa vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º A gratificação de que trata esta Lei será calculada sobre o padrão QTG-1-A, em percentuais que poderão variar de 20% (vinte por cento) a 200% (duzentos por cento). “(N.R.)

**Art. 13.** O artigo 2º da Lei nº 16.081, de 30 de setembro de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º Para fins de cálculo e pagamento da Diária Especial por Atividade Complementar – DEAC, o valor de cada hora de DEAC será calculado pela aplicação de coeficientes sobre o valor de R\$ 29,09 (vinte e nove reais e nove centavos), na seguinte conformidade:

I – 1 (um inteiro), aplicável aos integrantes dos níveis I e II do Quadro Técnico de Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, instituído pela Lei nº 16.239, de 19 de julho de 2015, bem como para os Guardas Civis Metropolitanos não optantes pelo QTG;

II – 1,2 (um inteiro e dois décimos), aplicáveis aos integrantes dos níveis III e IV do Quadro Técnico de Profissionais da Guarda Civil Metropolitana – QTG, instituído pela Lei nº 16.239, de 19 de julho de 2015. “(NR)

§ 1º O pagamento da DEAC será efetivado até o segundo mês subsequente ao da atividade complementar realizada, observado o limite de dias trabalhados no mês.

§ 2º O valor previsto no “caput” deste artigo poderá ser atualizado por decreto, anualmente, mediante disponibilidade orçamentária e até o limite da variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

**Art. 14.** Os artigos 2º e 3º da Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º O adicional de insalubridade será calculado de acordo com a sua classificação nos graus máximo, médio ou mínimo, respectivamente em percentuais de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) sobre o valor de R\$ 755,42 (setecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e dois centavos)

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

“Art. 3º O adicional de periculosidade será calculado no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor de R\$ 755,42 (setecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e dois centavos).

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

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS FÉRIAS**

**Art. 15.** O servidor adquirirá direito às férias na razão dos dias de efetivo exercício, de acordo com a proporcionalidade prevista no Anexo IV desta Lei, até o limite anual de 30 (trinta) dias corridos.

§ 1º Serão considerados, para fins de aquisição do direito a férias, o tempo de exercício real do servidor, correspondente aos dias de efetivo comparecimento ao trabalho e os períodos relativos aos afastamentos ou licenças do serviço considerados pela legislação como de efetivo exercício.

§ 2º Para o cálculo do período necessário para a aquisição do direito a férias, previsto no “caput” deste artigo, os meses serão contados dia a dia.

**Art. 16.** Poderão ser gozados a cada ano civil os dias de férias adquiridos até 30 de setembro do ano civil anterior, de acordo com a proporcionalidade prevista no Anexo IV desta Lei.

*Parágrafo único.* A fruição do primeiro período de férias poderá ser deferida após o decurso de 12 (doze) meses de efetivo exercício, contados a partir do início de exercício.

**Art. 17.** Os dias de férias a serem gozados pelo servidor em cada ano civil poderão ser divididos em até 2 (dois) períodos.

Parágrafo único. Nenhum período poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

**Art. 18.** Os dias de férias gozados em desacordo com o estabelecido neste Capítulo serão compensados no ano civil seguinte.

**Art. 19.** Durante as férias, o servidor terá direito a todas as vantagens relativas ao cargo, como se estivesse em exercício.

**Art. 20.** Anualmente, a chefia de cada unidade, observado o interesse público, organizará em comum acordo com o servidor a escala de férias para o ano seguinte, na forma que dispuser o decreto regulamentar.

**Art. 21.** Os dias de férias programados serão imputados, pelas unidades de gestão de pessoas, nos períodos mais antigos.

**Art. 22.** É proibida a acumulação de férias, independentemente do número de dias, por mais de 2 (dois) anos civis subsequentes ao ano de aquisição.

*Parágrafo único.* Não havendo requerimento de fruição dos períodos acumulados pelo servidor, nos termos desta Lei e do regulamento específico, caberá à chefia imediata do servidor, sob pena de responsabilidade funcional, programar de ofício, para o ano civil subsequente, os períodos de férias que permanecerem acumulados no 2º ano civil subsequente ao ano de aquisição.

**Art. 23.** Ao servidor desligado do serviço público é garantida a indenização dos dias de férias não usufruídos, de acordo com a proporcionalidade prevista no Anexo IV, independentemente do cumprimento do período previsto no parágrafo único do artigo 16, ambos desta Lei.

§ 1º Na hipótese deste artigo:

I - fica dispensado o indeferimento de férias, independentemente do ano a que se referir os dias adquiridos;

II - o pagamento será automático e independará de requerimento do servidor.

§ 2º A base de cálculo para o pagamento da indenização de férias será a remuneração do servidor correspondente ao mês de desligamento, incidindo correção monetária, na forma da regulamentação vigente, caso a data de efetivo pagamento ultrapasse a 60 (dias) da data do desligamento, acrescido de 1/3 (um terço).

**Art. 24.** Fica facultado ao Poder Executivo, observada a disponibilidade orçamentária, regulamentar a conversão, em abono pecuniário, das férias a que tiver direito o servidor, calculado sobre a remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, de acordo com as seguintes condições:

I - a pedido do servidor, limitado, por ano civil, a 10 (dez) dias do período aquisitivo imediatamente anterior ao momento da requisição, desde que não haja outros períodos de acúmulo de férias, ainda que os mesmos estejam de acordo com o disposto no artigo 22 desta Lei;

II - a critério da Administração, quando ultrapassado o limite previsto no artigo 22 desta Lei, em razão da licença por acidente de trabalho ou doença profissional ou da licença compulsória, previstas nos incisos VII e IX do artigo 64, da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

*Parágrafo único.* Na hipótese do inciso I deste artigo, os dias de férias remanescentes não poderão ser fracionados, devendo o servidor gozá-los num único período.

## CAPÍTULO VIII

### DAS HORAS SUPLEMENTARES

**Art. 25.** Os servidores municipais, qualquer que seja a jornada de trabalho a que estiverem submetidos, poderão ser convocados para prestar horas suplementares de trabalho.

*Parágrafo único.* Considera-se hora suplementar, para os fins deste Capítulo, a execução, sempre mediante prévia convocação, de trabalho além da jornada ordinária a que estiver sujeito o servidor.

**Art. 26.** O número total de horas suplementares de trabalho a serem prestadas por todos os servidores municipais não poderá exceder 160.000 (cento e sessenta mil) horas mensais.

§ 1º As convocações de servidor para prestar horas suplementares não poderão exceder o limite de 2 (duas) horas diárias, 40 (quarenta) horas mensais e 120 (cento e vinte) horas anuais.

§ 2º Os limites previstos no "caput" e § 1º deste artigo poderão ser suplantados nas hipóteses de convocação para atendimento de situações emergenciais, definidas em decreto.

**Art. 27.** As horas suplementares efetivamente executadas serão preferencialmente compensadas com o deferimento de entrada em atraso, saídas antecipadas ou levadas em conta para dias não trabalhados que a lei ou regulamento exigem compensação, na proporção de uma hora e meia para cada hora suplementar executada.

**Art. 28.** Nos casos em que o deferimento da compensação possa acarretar prejuízo para o serviço, devidamente justificado pela autoridade competente, as horas suplementares deverão ser indenizadas em valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) superior à hora-trabalho, considerando para esse efeito a remuneração normal do servidor.

*Parágrafo único.* Salvo nas hipóteses de atendimento de situações emergenciais, as convocações para prestar horas suplementares serão sempre por prazo determinado, pelo período absolutamente necessário para suprir a demanda extraordinária ou excepcional de trabalho.

**Art. 29.** O pagamento das horas suplementares:

I - é compatível com o regime de subsídio;

II - é incompatível com a Gratificação de Gabinete, sem prejuízo de outras vantagens ou hipóteses de incompatibilidade definidas em decreto.

III - não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores, nem servirá de base para cálculo de qualquer indenização ou vantagem pecuniária, inclusive adicional por tempo de serviço e sexta-parte;

IV - não constituirá base de cálculo para a contribuição previdenciária prevista na Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005;

**Art. 30.** As demais condições e requisitos para convocação, critérios para compensação, definição das situações emergenciais, extraordinárias e excepcionais, limite de horas mensais por órgão e ente, e demais disposições deste Capítulo serão regulamentadas por Decreto.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA BOLSA-ESTÁGIO**

**Art. 31.** O artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º A cada bolsa-treinamento corresponderá uma bolsa-auxílio, cujo valor para uma jornada de atividades de 4 (quatro) horas diárias ou 20 (vinte) semanais fica fixado na seguinte conformidade:

I - para o estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino superior: R\$ 897,50 (oitocentos e noventa e sete reais e cinquenta centavos);

II - para o estudante regularmente matriculado em estabelecimento de ensino médio: R\$ 628,25 (seiscentos e vinte e oito reais e vinte e cinco centavos).

*Parágrafo único.* Os valores previstos neste artigo poderão ser atualizados anualmente, no mês de janeiro, mediante disponibilidade orçamentária e com base na variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE, ou outro índice que vier a substituí-lo. (NR)”

## **CAPÍTULO X**

### **DA BONIFICAÇÃO POR RESULTADOS**

**Art. 32.** A Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019, passa constar com as alterações e inclusões que seguem:

“Art.1º Fica instituída a Bonificação por Resultados – BR a ser paga aos agentes públicos em exercício nos órgãos e unidades da administração direta, nas autarquias e nas fundações do Município de São Paulo, vinculada ao cumprimento do Programa de Metas previsto no art. 69-A da Lei Orgânica do Município de São Paulo e à avaliação de resultados de projetos ou atividades específicas de cada órgão ou entidade, definidas nos termos deste Capítulo.”(NR)

“Art. 3º A Bonificação por Resultados – BR será paga, observado o montante global anual destinado ao seu pagamento, em razão do cumprimento das metas e avaliação de resultados de projetos ou atividades específicas definidas para o órgão, ente ou unidade administrativa onde o agente público estiver desempenhando suas funções, observadas as disposições deste Capítulo.(NR)

§ 1º Para os fins do disposto no “caput” deste artigo, os órgãos, entes ou unidades administrativas serão submetidos à avaliação destinada a apurar o cumprimento das metas e consecução dos resultados obtidos em cada período, de acordo com os indicadores globais, referidos no Programa de Metas previsto no art. 69-A da Lei Orgânica do Município de São Paulo, e específicos de projetos e atividades, definidos nos termos do art. 6º desta Lei.(NR)

§ 2º As metas que possuam indicador restrito a uma entrega única e não divisível poderão ser mensuradas a partir do cronograma de atividades definido para cada período de avaliação. “(NR)

“Art.4º (...)

VI - retribuição mensal: a retribuição pecuniária mensal efetivamente percebida em caráter permanente pelo agente público durante o período de avaliação, excetuados os valores referentes ao abono de permanência, acréscimo de um terço de férias, décimo terceiro salário, salário-esposa, adicional de insalubridade e periculosidade, adicional noturno, auxílios e benefícios relativos a transporte, alimentação e refeição, diárias, ajuda de custo, gratificação pela participação em órgãos de deliberação coletiva, prestação de serviço extraordinário, horas suplementares, abonos, outras gratificações decorrentes do local de trabalho, vantagens pecuniárias de caráter indenizatório ou eventual, bem como os valores referentes ao atraso no pagamento de qualquer das parcelas referidas neste inciso, do exercício corrente e de anteriores;”(NR)

“Art. 5º Os critérios de apuração e a avaliação dos indicadores globais, bem como as respectivas metas referidas no Programa de Metas previsto no art. 69-A da Lei Orgânica do Município de São Paulo, serão fixados por comissão intersecretarial. (NR)

§ 1º Caberá à comissão intersecretarial de que trata o caput deste artigo definir ainda o montante global anual, observada a disponibilidade orçamentária, a ser alocado para o pagamento da Bonificação por Resultados – BR. (NR)

§ 2º A composição da comissão intersecretarial de que trata o caput deste artigo, as regras e os procedimentos para a interposição de recursos contra os resultados alcançados pelos órgãos da administração direta, autarquias e fundações e o seu julgamento serão estabelecidos em decreto. (NR)”

“Art. 6º Os titulares dos órgãos da administração direta e aos dirigentes das autarquias e fundações poderão, no âmbito de suas respectivas atribuições, fixar projetos e atividades específicas, seus indicadores específicos, critérios de apuração e avaliação, e sua distribuição para cada unidade administrativa vinculada. (NR)

(...)

§ 2º A apuração e a avaliação do cumprimento dos indicadores específicos e da consecução dos resultados serão realizadas por comissão a ser instituída por ato do titular do órgão da administração direta ou do dirigente da autarquia ou fundação. (NR)

(...)

§ 4º Dar-se-á ampla publicidade às informações utilizadas para a definição, apuração e avaliação dos indicadores específicos e respectivos resultados referidos no caput deste artigo.(NR)

§ 5º A comissão intersecretarial referida no art. 5º desta Lei poderá, a seu critério, mediante portaria, avocar a definição dos projetos e atividades específicas, seus indicadores específicos, critérios de apuração e avaliação, e sua distribuição para cada unidade administrativa vinculada a determinado órgão da administração direta, autarquia ou fundação. “(NR)

“Art. 8º O valor da Bonificação por Resultados – BR, observados os limites estabelecidos nesta Lei, será calculado sobre 20% (vinte por cento) do somatório da retribuição mensal do agente público no período de avaliação, multiplicado pelo: (NR)

§ 1º O valor da Bonificação por Resultados – BR a ser pago ao agente público a cada período de avaliação não poderá ser superior a 0,0000625 do montante global anual fixado. (NR)

§ 2º Para fins do inciso I do caput deste artigo, aplica-se aos órgãos da administração direta, autarquias e fundações que não sejam responsáveis pelo cumprimento de metas referidas no Programa de Metas previsto no art. 69-A da Lei Orgânica do Município de São Paulo ou avaliação de resultados de projetos ou atividades específicas fixadas nos termos desta lei, a média dos índices agregados de cumprimento das metas, conforme critérios a serem estabelecidos pela comissão intersecretarial a que se refere o art. 5º desta Lei. (NR)

§ 3º (...)

I - em parcela única, durante o ano seguinte ao do término do período de avaliação, quando este for anual; (NR)

§ 7º O resultado da aplicação do percentual estabelecido no caput deste artigo para todos os agentes públicos limitar-se-á ao montante alocado na forma do art. 5º, § 1º desta Lei, devendo o referido percentual, se for o caso, ser ajustado de forma a adequá-lo ao montante fixado. (NR)

“Art. 11.

(...)

IV - às categorias ou agentes públicos que recebam Gratificação de Produtividade Fiscal, Prêmio de Desempenho Educacional, Prêmio de Desempenho em Segurança Urbana, honorários advocatícios ou quaisquer outras verbas vinculadas à produtividade ou vantagens de mesma natureza, previstas nas legislações específicas. (NR).

*Parágrafo único.* A vedação preconizada no inciso IV do “caput” deste artigo aplica-se aos agentes públicos integrantes das carreiras que façam jus ao recebimento das verbas mencionadas, ainda que não tenham recebido, por qualquer motivo, referida verba no período de avaliação, com exceção daqueles que não a receberam naquele interregno em razão do exercício de cargo em comissão em ente ou órgão diverso da Pasta responsável pela gestão daquelas carreiras ou verbas.

## **CAPÍTULO XI**

### **DA GRATIFICAÇÃO DE PREGOEIRO E DE AGENTE DE CONTRATAÇÃO**

**Art. 33.** Fica instituída, com fundamento no artigo 100, inciso III, da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, e suas alterações, gratificação pelo exercício das atribuições de pregoeiro ou agente de contratação responsável pela condução de pregão ou outra modalidade de licitação no âmbito da Administração Direta, Autarquias e Fundações.

§ 1º Para ser credenciado e designado como pregoeiro ou agente de contratação, o servidor ou empregado público deverá apresentar certificado de capacitação e de atualização periódica, sem prejuízo do preenchimento de outros requisitos definidos na legislação específica e em regulamento.

§ 2º Poderão ser designados até 300 (trezentos) pregoeiros e agentes de contratação no âmbito da Administração Direta, Autarquias e Fundações, distribuídos entre os órgãos e entidades, conforme fixado em regulamento.

**Art. 34.** A gratificação de pregoeiro e agente de contratação poderá ser deferida pela autoridade competente para autorizar a abertura do pregão ou outra modalidade de licitação, mediante disponibilidade orçamentária, pelo valor referencial de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), por designação para condução de pregão ou outra licitação, até o máximo de 10 (dez) designações por mês.

*Parágrafo único.* Havendo disponibilidade orçamentária, a gratificação poderá ser deferida em até três vezes o valor referencial previsto no “caput” deste artigo, por designação, respeitado o limite de designações mensais, de acordo com critérios e níveis objetivos de escalonamento em razão da complexidade ou outras peculiaridades do certame, previamente definidos em regulamento.

**Art. 35.** O Executivo poderá, anualmente, por decreto, à vista da disponibilidade orçamentária:

I - ampliar o número de pregoeiros e agentes de contratação definidos no artigo 33, § 2º, desta Lei, à vista da necessidade de serviço devidamente justificada pelos órgãos ou entes da Administração Direta, Autárquicos e Fundacionais;

II - atualizar o valor referencial fixado no “caput” do artigo 34 desta Lei, até o limite da variação, no período, do Índice de Preços ao Consumidor - IPC FIPE, ou outro índice que vier a substituí-lo.

**Art. 36.** A gratificação de que trata este Capítulo:

I - é compatível com o regime de subsídio;

II - é incompatível com a percepção da Gratificação pela Participação em Comissão de Licitação Permanente, prevista na Lei nº 9.158, de 1º de dezembro de 1980, e alterações posteriores, sem prejuízo de outras vantagens ou hipóteses de incompatibilidade definidas em decreto.

III - não se incorporará ou se tornará permanente aos vencimentos, subsídios, salários, proventos ou pensões dos servidores, nem servirá de base para cálculo de qualquer indenização ou vantagem pecuniária, inclusive adicional por tempo de serviço e sexta-parte;

IV - não constituirá base de cálculo para a contribuição previdenciária prevista na Lei nº 13.973, de 12 de maio de 2005;

## **CAPÍTULO XII**

### **DO ABONO**

**Art. 37.** O parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 92. (...)”

*Parágrafo Único.* As faltas ao serviço, até o máximo de 6 (seis) por ano e 1 (uma) por mês, e desde que compensadas, poderão ser abonadas mediante motivo justificado, a critério da autoridade competente, no primeiro dia em que o funcionário comparecer ao serviço após a falta. (NR)”

## **CAPÍTULO XIII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 38.** As despesas com a execução desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Art. 39.** O artigo 209 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 209. O inquérito administrativo será iniciado no prazo de 5 (cinco) dias, contados do recebimento dos autos pela Comissão Processante e concluído no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados do seu início.

*Parágrafo único.* O prazo para a conclusão do inquérito poderá ser prorrogado, mediante justificativa fundamentada, pelo Procurador-Geral do Município, que poderá delegar esta atribuição” (NR).

**Art. 40.** O executivo poderá definir, por decreto, período de transição de até 12 (doze) meses, contados do início da vigência das disposições do Capítulo XI desta lei, visando permitir a adequação dos pregoeiros e agentes de contratação dos órgãos e entes da Administração Municipal Direta, Autárquicos e Fundacionais aos requisitos preconizados no artigo 33 desta lei e regulamento específico.

*Parágrafo único.* Até o final do prazo a que se refere o "caput" deste artigo, os servidores e empregados públicos que vierem a exercer as atribuições de pregoeiro e agentes de contratação poderão perceber a gratificação de que trata o Capítulo XI desta lei, mesmo que não atendam integralmente os requisitos estabelecidos no artigo 33 e regulamento específico.

**Art. 41.** Aplicam às bolsas-auxílio dos residentes jurídicos e em gestão pública, a partir de janeiro de 2023, a regra de atualização preconizada no parágrafo único do artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, com a nova redação conferida pelo artigo 31 desta Lei.

**Art. 42.** As disposições do Capítulo VII desta Lei:

I - terão vigência imediata em relação aos servidores que ingressarem no serviço público municipal a partir da publicação da Lei;

II - aplicam-se a partir de 1º de março de 2023 aos demais servidores.

§ 1º Até 28 de fevereiro de 2023, aplicam-se aos servidores que ingressaram no serviço público municipal anteriormente à publicação desta Lei as disposições dos artigos 132 a 137 da Lei 8.989, de 29 de outubro de 1979.

§ 2º Fica estabelecido, para os servidores que ingressaram no serviço público municipal anteriormente à publicação desta Lei, interregno excepcional de carência para aquisição do direito a férias, no período de 1º de março a 31 de dezembro de 2023.

§ 3º Farão jus à aquisição do direito às férias compreendidas no período excepcional de carência fixado no § 2º deste artigo os servidores que permanecerem em efetivo exercício na Administração Municipal, Autarquias ou Fundações a partir do dia 2 de janeiro de 2024, observada a seguinte proporcionalidade:

I - no período de 1º de março a 30 de setembro de 2023, excepcionalmente, as férias serão computadas na forma do Anexo V desta Lei;

II - no período de 1º de outubro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, as férias serão computadas na forma do Anexo IV desta Lei.

§ 4º Decreto poderá estabelecer outras normas complementares aplicáveis ao período de transição.

**Art. 43.** As disposições do Capítulo X e XII desta Lei entram em vigor na data de sua publicação, revogando os artigos 2º, § 2º, 6º, § 1º, inciso I, e 8º, § 5º e §6º, ambos da Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019.

**Art. 44.** As demais disposições desta Lei, não mencionadas nos artigos 42 e 43 desta Lei, entrarão em vigor em 1º de janeiro de 2022, revogando:

I - a Lei nº 11.035, de 11 de julho de 1991;

II - o artigo 48 da Lei nº 16.239, de 19 de julho de 2015;

III - o art. 103 da Lei nº 8989, de 29 de outubro de 1979;

IV - o art. 1º, "caput", §§ 1º e 3º da Lei nº 10.073, de 9 de junho de 1986;

V - o art. 138 da Lei nº 11.511, de 19 de abril de 1994;

VI - os artigos 108 a 112 da Lei nº 13.652, de 25 de setembro de 2003;

VII - a partir de 1º de março de 2023, os artigos 132 a 137 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

## “JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso Projeto de Lei que dispõe sobre a valorização do Vale-Alimentação e do Auxílio-Refeição, previstos, respectivamente, nas Leis Municipais nº 13.598, de 5 de junho de 2003, e 12.858, de 18 de junho de 1999, da bolsa-estágio, prevista no artigo 2º da Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002, da Gratificação por Exercício de Função em Regiões Estratégicas, prevista na Lei 15.367, de 08 de abril de 2011, e da Diária Especial por Atividade Complementar, disposta na Lei nº 16.081, de 30 de setembro de 2014; altera e revaloriza a Gratificação de Difícil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais de Educação, prevista nos artigos 60, 61 e 62 da Lei 14.660, de 26 de dezembro de 2007; altera a Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990, referente aos adicionais de insalubridade e periculosidade, as regras relativas às férias e abono de faltas dos servidores municipais, o Capítulo I da Lei 17.224, de 31 de outubro de 2019, que trata sobre a Bonificação por Resultados; regulamenta as horas trabalhadas além da jornada pelos servidores municipais; institui a Gratificação por Local de Trabalho nas unidades da saúde; regulamenta e cria gratificação para a função de pregoeiro.

Como se vê, a proposta legislativa vertente tem como objeto um conjunto de medidas de modernização e valorização dos servidores públicos municipais, consoante o comando disposto no art.90 da Lei Orgânica do Município de São Paulo.

Inicialmente, a propositura estabelece a atualização do valor diário do Vale-Alimentação e do Auxílio-Refeição previstos, respectivamente, nas Leis Municipais nº 13.598, de 5 de junho de 2003, e 12.858, de 18 de junho de 1999, a partir de 1º de janeiro de 2022. Em relação ao Vale-Alimentação, atualmente, concedido aos servidores cuja remuneração bruta não ultrapassa a 5 (cinco) salários mínimos, a iniciativa prevê a atualização do valor de acordo com a situação remuneratória do servidor público.

O Capítulo II do presente Projeto de Lei trata da alteração e revalorização da Gratificação de Difícil Acesso, instituída pela Lei nº 11.035/1991, com fundamento no art.95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, atribuída aos servidores da Administração Direta, Autarquias e Fundações pelo real exercício de cargo ou função em unidades de trabalho consideradas de difícil acesso. De modo que os critérios para a definição e classificação dos locais de difícil acesso serão regulamentados por Decreto, observados os limites orçamentários.

Em seguida, o Capítulo III, institui a Gratificação por Local de Trabalho que será concedida mensalmente aos Profissionais da Educação em exercício em unidades de difícil lotação decorrentes de conjunturas socioambientais. Trata-se de um incentivo financeiro proposto para reduzir o absenteísmo e aumentar a permanência dos profissionais, em especial, professores, nas escolas que historicamente possuem altos índices de rotatividade. Considerando que somente uma minoria de escolas possuem significativas taxas de rotatividade, a vantagem pecuniária em comento, a princípio, será bastante racionalizada, de modo a incidir somente nas unidades escolares que realmente possuam problemas de rotatividade e na mesma magnitude do problema, por isso a tabela referencial de valores é substancialmente heterogênea e progressiva, no caso do quadro do magistério. Tem-se, assim, uma gratificação de alta calibragem, que conjugará eficácia e uso racional dos recursos públicos.

Outra medida de destaque é a instituição da Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde no Capítulo IV, que, por sua vez, visa criar condições materiais para incentivar a atração de profissionais para unidades que tenham dificuldade de lotação, de modo a melhorar a gestão de equipes e a organização do serviço municipal de saúde, reduzindo desigualdades na provisão de pessoal entre equipamentos. O problema da atração e retenção de profissionais em unidades da Saúde também possui contornos particulares, já que, hoje – existem tantos equipamentos geridos pela Administração Direta como pelas Organizações Sociais de Saúde. Diferentemente da Gratificação de Dificil Acesso, os problemas nas unidades de Saúde não se resumem a regiões periféricas ou de maior vulnerabilidade social. Há locais que pelo tipo de serviço prestado possui baixo interesse por parte dos profissionais da Saúde aptos a atuar nestas unidades. Nesse contexto, como não há incentivos suficientes para atrair profissionais para estes equipamentos geridos pela Administração Direta fica prejudicada toda a organização do serviço e das equipes de trabalho.

Outrossim, o Projeto de Lei contempla a atualização das bases de cálculo de pagamento dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, que utilizam como referencial, há quase 30 (trinta) anos o valor do padrão de vencimento previsto no Quadro Geral de Pessoal. De forma que, os artigos 2º, 3º e 4º da Lei nº 10.827, de 4 de janeiro de 1990 passam a vigorar com nova redação.

No Capítulo VII, a propositura cuida das férias do servidor, de forma a aprimorar, sistematizar, padronizar e atualizar os procedimentos administrativos de acordo com as diretrizes jurídicas emanadas pela Procuradoria Geral do Município e pela Coordenadoria Jurídica da Secretaria Executiva de Gestão. De acordo com a proposta, cada período de férias que o servidor gozará, por ano civil, terá duração proporcional aos dias de efetivo exercício verificados no ano civil anterior, medida que se aproxima dos critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, denominada CLT. Ainda, em relação às férias, terá o Poder Executivo a faculdade de, observada a disponibilidade orçamentária, de regulamentar a conversão em abono pecuniário, no valor da remuneração que será devida nos dias correspondentes, condicionada, contudo, a inexistência de acúmulo de períodos de férias de exercícios anteriores.

Ademais, busca-se propiciar maior segurança jurídica às regras de operacionalização da Bonificação por Resultados. Com vistas ao aperfeiçoamento da concessão da Bonificação por Resultados, instituída pela Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, após a concretização de dois ciclos de avaliação, há maior clareza sobre aprendizados e melhorias possíveis. A principal melhoria apresentada neste projeto é que para a finalidade da Bonificação por Resultados sejam levadas em consideração também metas específicas para além do Programa de Metas, que apresentam metas mais abrangentes (nível de Secretaria) e formuladas logo no início de uma nova Gestão. Desta forma com a adição de metas específicas abre-se espaço para aumentar a robustez da avaliação de modo a permitir a criação de metas mais próximas do trabalho das diversas equipes de cada secretaria e mais condizentes com os esforços dispendidos em cada ciclo de avaliação anual.

Com efeito, o Projeto de Lei também dispõe sobre o exercício das atribuições de pregoeiro, instituindo gratificação pelo exercício das atribuições específicas de pregão. O objetivo, com a proposta, é valorizar a função na medida de sua complexidade e importância para a Administração Pública Municipal, considerando, notadamente, a majoração dos certames conduzidos na modalidade Pregão e a necessidade de retenção e atratividade para o exercício da função de Pregoeiro, contando com pessoas comprometidas e capacitadas para a realização dessa importante atividade.

Além disso, em outro tópico da propositura, a Administração pretende inovar, reformular e atribuir melhor gestão às horas suplementares prestadas pelo servidor municipal além de sua jornada ordinária de trabalho. Seguindo essa linha de modernização da gestão pública, a proposta legislativa traz, ainda, uma readequação das regras atinentes às faltas abonadas. Intenta-se, por intermédio da alteração de dispositivo específico do Estatuto do Servidor Público Municipal, fixar conceito mais atual e contemporâneo, considerando, precipuamente, o câmbio da dinâmica de gestão havido entre o ano da norma e o presente momento.

Por derradeiro, como medida necessária para o aprimoramento dos inquéritos administrativos no âmbito da Administração Municipal, a propositura altera a redação do art. 209 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

Dessa forma, evidenciado o interesse público de que se reveste a iniciativa, submeto-a à apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, contando com seu indispensável aval.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência meus protestos de apreço e consideração.

RICARDO NUNES

Prefeito

Ao

Excelentíssimo Senhor

MILTON LEITE

Digníssimo Presidente da Câmara Municipal de São Paulo”

"JUSTIFICATIVAS

O presente projeto de lei concentra um conjunto de medidas de modernização e valorização dos servidores públicos, em consonância com o artigo 90 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, de acordo com as justificativas a seguir apresentadas.

Inicialmente, a propositura prevê a atualização do valor diário do Auxílio Refeição, instituído pela Lei nº 12.858, de 18 de junho de 1999, concedido a todos os servidores públicos municipais, que passará de R\$ 19,63 (dezenove reais e sessenta e três centavos) para a R\$ 21,81 (vinte e um reais e oitenta e um centavos).

Em relação ao Vale Alimentação, instituído pela Lei nº 13.598, de 5 de junho de 2003, alterada pelo artigo 1º da Lei nº 14.588, de 12 de novembro de 2007, a propositura igualmente prevê a atualização do valor, a concessão por faixa de remuneração, de acordo com o número de salários mínimos recebidos pelo servidor, até o limite de 8 (oito), com a conseqüente ampliação do número de beneficiados.

Atualmente, o valor mensal do Vale Alimentação corresponde a R\$ 383,64, beneficiando os servidores cuja remuneração bruta não ultrapasse a 5 (cinco) salários mínimos.

Com a aprovação da medida serão criadas 5 (cinco) faixas, com valores variáveis atribuídos ao benefício entre R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), de acordo com a situação remuneratória do servidor.

Em relação à Gratificação de Difícil Acesso, prevista no artigo 95 da Lei Orgânica do Município de São Paulo, ela foi instituída pela Lei nº 11.035, de 11 de julho de 1991. No referido diploma legal

estava prevista a revisão bienal por parte do Executivo, o que, de fato, nunca se concretizou. Some-se a isso o decurso de trinta anos de sua promulgação.

O cenário do Município, evidentemente, mudou, tanto em sentido de mobilidade quanto em condições sociais, econômicas, ambientais etc.

Assim, destina-se à concessão de vantagem pecuniária sob forma de gratificação pelo exercício de cargo ou função em unidades de trabalho consideradas de difícil acesso. Os estudos têm em vista a manter o critério atual de distância conforme a divisão geográfica da área do município em distritos, à adoção de fatores sociais para a ampliação de sua abrangência e ao estabelecimento de valores condizentes com a conjuntura socioeconômica atual.

Outrossim, a nova medida revela-se estratégica para a Administração Pública Municipal, pois torna mais atrativa a permanência de agentes públicos em unidades cujas condições quer de distância, quer de contexto social os repelem, em especial os de nível superior.

Além dos motivos expressos na Gratificação de Difícil Acesso, tem-se que o problema da atração e retenção de profissionais em áreas de difícil lotação tem contorno particular no que diz respeito às unidades escolares. O cenário é bastante heterogêneo, onde centenas de escolas possuem baixas taxas de rotatividade enquanto outras possuem altíssimas taxas de rotatividade (perdem ao longo do ano a maior parte dos seus profissionais, sobretudo professores). Há consenso na literatura e nos estudos sobre política educacional de que quanto maior o tempo de permanência do professor em uma determinada escola e maior seu vínculo com a comunidade melhor será o nível de aprendizagem dos alunos.

Dentro deste contexto está sendo revista a Gratificação por Local de Trabalho, instituída pelo artigo 60 da Lei nº 14.660, de 26 de dezembro de 2007, que visa criar incentivos financeiros para atração de profissionais, em especial professores, por escolas que historicamente possuam altos índices de rotatividade. Esta gratificação busca incentivar também a redução do absenteísmo e a permanência desses profissionais nestas unidades.

Como este problema é bastante heterogêneo, decreto especificará os critérios para a concessão, dado que somente a minoria das escolas possuem significativas taxas de rotatividade. Assim a gratificação aqui proposta tem por princípio ser bastante racionalizada, ou seja, incidir somente nas unidades escolares que realmente possuem problemas de rotatividade e na mesma magnitude do problema, por isso a tabela referencial de valores é substancialmente heterogênea e progressiva, no caso do quadro do magistério. Tem-se, assim, uma gratificação de alta calibragem, que conjugará eficácia e uso racional dos recursos públicos.

Outra medida de destaque é a instituição da Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde.

O problema da atração e retenção de profissionais em unidades da saúde também possui contornos particulares, já que hoje existem tanto equipamentos geridos pela Administração Direta como pelas Organizações Sociais de Saúde.

Diferentemente da Gratificação de Difícil Acesso os problemas nas unidades de saúde não se resumem a regiões periféricas ou de maior vulnerabilidade social, há unidades que pelo tipo de serviço prestado possui baixo interesse por parte dos profissionais aptos a atuar nestas unidades. No cenário atual como não há incentivos suficientes para atrair profissionais para estes equipamentos geridos pela Administração Direta resta prejudicada toda a organização do serviço e das equipes.

Assim, a Gratificação por Local de Trabalho dos Profissionais em Exercício nas Unidades da Saúde visa criar condições materiais para incentivar a atração de profissionais para unidades que tenham dificuldade de lotação, de modo a melhorar a gestão de equipes e a organização do serviço municipal de saúde, reduzindo desigualdades na provisão de pessoal entre equipamentos. Desta forma, os valores referenciais da gratificação foram definidos segundo critérios de descrição do fenômeno da atração de profissionais, entendendo que este problema é restrito a determinadas unidades e se manifesta em diferentes níveis de intensidade sobre distintas unidades e carreiras.

No âmbito do Quadro da Guarda Civil Metropolitana, a valorização atingirá a Diária Especial por Atividade Complementar (DEAC), instituída pela Lei nº 16.081, de 3 de setembro de 2014.

A propositura altera o valor da base de cálculo da DEAC de R\$ 22,66 (vinte e dois reais e sessenta e seis centavos) para R\$ 29,09 (vinte e nove reais e nove centavos).

O valor indicado tem como referência, mas não vinculado, ao valor hora de desempenho a Unidade Fiscal do Estado de São Paulo (UFESP), instituída pela Lei estadual nº 6.374, de 1º de março de 1989, tal como acontece nos valores pagos na Atividade Delegada – Convênio firmado entre o Estado de São Paulo e o Município, com o objetivo elevar o patamar de adesão de integrantes da Guarda Civil Metropolitana ao exercício de DEAC, estimado, em 2020, na ordem de 13.500 diárias/mês, para o patamar de 30.000 diárias/mês a partir do exercício de 2022.

Ainda no âmbito do Quadro da Guarda Civil Metropolitana, a proposta também contempla a majoração da variação percentual aplicável à base de cálculo para fins de percepção da Gratificação pelo Exercício de Função em Regiões Estratégicas para a Segurança Urbana. A proposta se afina com a valorização de profissionais do Quadro que executam atividades operacionais em Inspeções consideradas estratégicas para a Segurança Urbana, notadamente aquelas envolvidas em atividades de difícil atração e laboriosa manutenção, possibilitando maior poder de gestão estratégica em perspectiva com a valorização da carreira e aos graus táticos/estratégicos relacionados aos trabalhos.

O projeto contempla a atualização da base de cálculo de pagamento dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade, que utiliza como referencial, há quase 30 (trinta) anos o valor do padrão de vencimento previsto no Quadro Geral de Pessoal, correspondente ao R\$ 117,58 (cento e dezessete reais e cinquenta e oito centavos).

Com a aprovação da proposta a base de cálculo dos adicionais será equivalente ao valor de R\$ 755,42 (setecentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e dois centavos), independente da jornada de trabalho que estiver submetido o servidor.

Quanto às férias, há urgente necessidade de sistematizar, padronizar e atualizar os procedimentos a elas concernentes, de acordo com as diretrizes jurídicas emanadas pela Procuradoria Geral do Município e da Coordenadoria Jurídica, da Secretaria Executiva de Gestão, todas no âmbito do processo nº 20050.218.2039.

De acordo com a proposta, cada período de férias que o servidor gozará, por ano civil, terá duração proporcional, aos dias de efetivo exercício verificados no ano civil anterior, medida que se aproxima dos critérios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, denominada CLT.

Ainda em relação às férias terá o Poder Executivo a faculdade de, observada a disponibilidade orçamentária, de regulamentar a conversão em abono pecuniário, no valor da remuneração que será devida nos dias correspondentes, condicionada, contudo, a inexistência de acúmulo de períodos de férias de exercícios anteriores.

Em outro tópico da propositura, a Administração pretende inovar, reformular e atribuir melhor gestão às horas excedentes. Neste cenário, as horas excedentes prestadas pelos servidores municipais, quando trabalharem além da jornada normal a que estiverem submetidos, serão caracterizadas:

I – regime de compensação: decorrente de fatos eventuais cuja necessidade possa ser suprida pelo esforço extraordinário dos demais servidores lotados na mesma unidade e encarregados da mesma função;

II – regime de plantão ou de flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho: decorrente da natureza da atividade executada, quando o funcionamento da unidade assim o exigir;

III – regime de convocação extraordinária: decorrente de casos fortuitos ou de força maior, relacionados com ocorrências imprevisíveis tais como calamidade pública, inundações, enchentes, incêndios, epidemias e surtos;

IV – regime de convocação excepcional: decorrente de casos previsíveis tais como campanhas, realização de eventos que possam ocasionar prejuízo à saúde ou à segurança de pessoas, obras, serviços, equipamentos e outros bens, públicos ou particulares.

As horas excedentes prestadas pelos servidores municipais além de sua jornada normal de trabalho, em regime de compensação, plantão ou de flexibilização, serão geridas pela chefia imediata da respectiva unidade, não comportando o pagamento de indenização.

As horas excedentes prestadas pelos servidores municipais além de sua jornada normal de trabalho, em regime de convocação extraordinária e em regime de convocação excepcional, comportarão o pagamento de indenização e observará alguns preceitos, conforme o caso: será precedida da convocação da chefia imediata, terá a indicação do enquadramento da ocorrência, sujeitará à autorização da chefia imediata; será por prazo determinado; terá início a partir da data da ocorrência do fato gerador, ratificada posteriormente por despacho do Titular do Órgão interessado.

Os estagiários não passaram despercebidos na avaliação da Administração. Para eles está sendo prevista a revalorização das bolsas auxílio previstas na Lei nº 13.392, de 17 de julho de 2002. Atualmente o reajuste do valor das bolsas está atrelado a carreira de Assistente de Gestão de Políticas Públicas AGPP.

O valor atual da bolsa estágio para nível superior de R\$ 690,36 e ensino médio de R\$ 483,25, está abaixo do praticado por outros órgãos públicos, acarretando em baixa adesão de candidatos ao Programa de Estágio da PMSP e alta rotatividade de estagiários para outros órgãos públicos que possuem valor da bolsa estágio maior.

Nesse sentido, a proposta prevê a aplicação do reajuste da bolsa estágio em 30% (trinta por cento) em cima dos valores atuais.

Por outro lado, é de interesse da Administração o estabelecimento de uma política de reajuste diferenciado para Programa de Estágio, pois, desta forma, aumentam as condições para reter candidatos à estágio da Prefeitura do Município de São Paulo.

Com vistas ao aperfeiçoamento da concessão da Bonificação por Resultados, instituída pela Lei nº 17.224, de 31 de outubro de 2019, após a concretização de dois ciclos de avaliação, há maior clareza sobre aprendizados e melhorias possíveis. A principal melhoria apresentada neste projeto é que para a finalidade da Bonificação por Resultados sejam levadas em consideração também metas específicas para além do Programa de Metas, que apresentam metas mais abrangentes (nível de Secretaria) e formuladas logo no início de uma nova Gestão. Desta forma com a adição de metas específicas abre-se espaço para aumentar a robustez da avaliação de modo a permitir a criação de metas mais próximas do trabalho das diversas equipes de cada secretaria e mais condizentes com os esforços dispendidos em cada ciclo de avaliação anual. O projeto busca também propiciar maior segurança jurídica às regras de operacionalização da Bonificação por Resultados.

A proposta também dispõe sobre o exercício das atribuições de pregoeiro, instituindo gratificação pelo exercício das atribuições específicas de pregão. O objetivo, com a proposta, é valorizar a função na medida de sua complexidade e importância para a Administração Pública Municipal, considerando, notadamente, a majoração dos certames conduzidos na modalidade Pregão e a necessidade de retenção e atratividade para o exercício da função de Pregoeiro, contando com pessoas comprometidas e capacitadas para a realização dessa importante atividade.

Por derradeiro, a proposta traz a readequação das faltas abonadas em perspectiva com a política de modernização da gestão pública. Intenta-se, por intermédio da alteração de dispositivo específico do Estatuto do Servidor Público Municipal, fixar conceito mais atual e contemporâneo, considerando, precipuamente, o câmbio da dinâmica de gestão havido entre o ano da norma e o presente momento.