

Legislação

Lei Municipal Nº 8.989, de 29 de outubro de 1979

Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de São Paulo, e dá providências correlatas.

Art. 46 - O afastamento do funcionário para participação em congressos, certames desportivos, culturais ou científicos poderá ser autorizado pelo Prefeito, na forma estabelecida em decreto.

Art. 128 – Ao funcionário que se deslocar temporariamente do município, no desempenho de suas atribuições, conceder-se-á, além do transporte, diária a título de indenização pelas despesas de alimentação e pousada, na forma estabelecida em Decreto.

Decreto Municipal Nº 48.743, de 20 de setembro de 2007

Regulamenta o artigo 46 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, que dispõe sobre o afastamento do servidor público municipal para participação em congressos, certames desportivos, culturais ou científicos, conforme especifica.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. O afastamento do servidor público municipal, além das demais hipóteses previstas na legislação em vigor, poderá ser autorizado, nos termos do disposto no artigo 46 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, a critério da autoridade competente, com ou sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens do cargo ou função, quando:

I - contemplado com bolsa de estudo concedida por governo ou instituição nacional ou estrangeira, tendo por objeto matéria específica ou afim à sua esfera funcional de atuação;

II - em viagem de estudo, ensejada ou patrocinada por serviço de cooperação de interesse federal, estadual, municipal ou internacional, ou, ainda, na hipótese de afastamento do servidor para participar de evento nacional ou internacional de especial interesse da Administração Municipal;

III - participar de cursos de extensão ou de aperfeiçoamento, ou, ainda, de congressos de reconhecido mérito cultural, técnico ou científico;

IV - fazer palestra ou conferência, ou, ainda, ministrar curso de sua especialidade;

V - integrar banca examinadora de concurso público para provimento de cargo relacionado à sua esfera de atuação ou banca examinadora em nível de pós-graduação;

VI - convocado por órgãos oficiais para, na condição de atleta, integrar delegações esportivas de caráter amador que representem o Brasil, o Estado de São Paulo ou o Município de São Paulo;

VII - em missão oficial, para representar o Município de São Paulo ou integrar delegação, em casos de relevante interesse público;

VIII - participar de cursos de formação sindical com programação previamente estabelecida;

IX - participar de congressos sindicais, eventos oficiais e atividades relativas a pleitos eleitorais de entidades sindicais.

Parágrafo único. Na hipótese a que se refere o inciso IX deste artigo, incumbirá ao Secretário Municipal de Gestão definir os critérios e procedimentos pertinentes.

Art. 2º. O pedido de afastamento será apresentado com 30 (trinta) dias de antecedência, contados da data fixada para seu início, instruído com o convite, convocação ou documento idôneo que comprove o evento de que se trata.

§ 1º. Em casos excepcionais, devidamente comprovados e motivados, em virtude de urgência ou circunstância de força maior, esse prazo poderá ser relevado, a critério do titular da respectiva Secretaria ou Subprefeitura.

§ 2º. Quando o afastamento exceder 90 (noventa) dias, o pedido será também instruído com termo de permanência no serviço público municipal, conforme modelo constante do Anexo Único deste decreto, pelos seguintes prazos:

I - de 1 (um) ano, quando o período de afastamento exceder a 90 (noventa) dias e não ultrapassar 6 (seis) meses;

II - de 2 (dois) anos, quando o período de afastamento exceder a 6 (seis) meses e não ultrapassar 1 (um) ano;

III - de 4 (quatro) anos, quando o período de afastamento exceder a 1 (um) ano.

§ 3º. Em caso de descumprimento, por qualquer motivo, do estabelecido no § 2º deste artigo, o servidor afastado sem prejuízo de vencimentos ficará obrigado a restituir à Prefeitura, de uma só vez, a título de indenização, o valor correspondente aos vencimentos relativos ao período em que deixou de permanecer no serviço público.

§ 4º. A indenização prevista no § 3º deste artigo será calculada com base nos vencimentos percebidos pelo servidor no último mês de efetivo exercício,

corrigidos de acordo com os reajustamentos salariais subseqüentes.

Art. 3º. Após a autuação, as chefias imediata e mediata do servidor deverão se manifestar sobre o pedido, em 3 (três) dias, especialmente quanto:

I - ao interesse e relevância da participação do servidor no evento, para a Administração e para a evolução funcional do próprio servidor;

II - à circunstância de não haver prejuízo para o normal andamento dos serviços.

Art. 4º. São competentes para autorizar o afastamento:

I - o Prefeito, na hipótese prevista no artigo 1º, inciso VII, deste decreto;

II - os demais Secretários Municipais, os Subprefeitos e o Ouvidor Geral, no âmbito dos respectivos órgãos, nas demais situações previstas no artigo 1º deste decreto, para participação em eventos a serem realizados dentro ou fora do País.

Parágrafo único. As diárias, quando cabíveis, nas hipóteses expressamente previstas no artigo 128 da Lei nº 8.989, de 1979, serão arbitradas e concedidas pelas autoridades competentes, de acordo com as normas regulamentares específicas.

Art. 5º. Após o afastamento, o servidor deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de reassunção do cargo ou função, apresentar documento comprobatório de sua participação no evento e, quando se tratar de afastamento concedido com base nos incisos I, II, III e VII do artigo 1º deste decreto, relatório das atividades desenvolvidas.

Parágrafo único. O não-cumprimento das disposições deste artigo, no prazo assinalado, acarretará a revogação do afastamento, com a conseqüente transformação do período correspondente em faltas injustificadas e a devolução, pelo servidor, dos vencimentos percebidos.

Art. 6º. A prova de participação no evento, assim como o relatório, quando exigido, deverão ser juntados ao processo no qual tenha o afastamento sido autorizado.

Parágrafo único. O processo, após exame e manifestação da chefia do servidor, deverá ser encaminhado à autoridade competente, conforme previsto no artigo 4º deste decreto, à qual caberá, em cada caso, proferir despacho quanto à justificativa do afastamento, com final remessa à Unidade de Recursos Humanos da respectiva Secretaria ou à Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Subprefeitura, para formalização do ato e demais providências.

Art. 7º. Tratando-se de dispensa de ponto pelo período de até 7 (sete) dias, para determinada classe ou categoria funcional, o afastamento será autorizado

mediante portaria coletiva expedida pelos Secretários Municipais ou Subprefeitos, de acordo com o interesse que o evento apresentar para cada Secretaria ou Subprefeitura.

§ 1º. Na hipótese prevista neste artigo, o afastamento do servidor será formalizado por ato do respectivo Diretor do Departamento ou autoridade a ele equiparada, dispensando-se o requerimento individual.

§ 2º. O comprovante de participação, nesse caso, será apresentado pelo servidor à sua chefia imediata, no prazo de 3 (três) dias, contados do término do afastamento.

§ 3º. Poderá ser dispensada a apresentação do relatório de participação, nos casos de portaria coletiva, a critério do titular da respectiva Secretaria ou Subprefeitura.

§ 4º. De posse dos comprovantes, caberá às chefias elaborar relação dos servidores que participaram do evento, observando-se, em seguida, o procedimento previsto no parágrafo único do artigo 6º deste decreto.

Art. 8º. Os afastamentos superiores a 90 (noventa) dias só serão concedidos para servidores que contarem com, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 9º. Fica vedada a concessão de afastamento, nos termos deste decreto, para participação em cursos de aperfeiçoamento e especialização profissional, ou em nível de pós-graduação, regulares e de longa duração, realizados nos municípios que integram a Região Metropolitana de São Paulo.

Parágrafo único. Em casos excepcionais, devidamente justificados pela Secretaria ou Subprefeitura interessada, poderá ser concedido afastamento para cursos de aperfeiçoamento e especialização, desde que correspondam a pré-requisito para provimento de cargo público municipal, mediante autorização do Prefeito e pelo prazo máximo de 1 (um) ano.

Art. 10. As chefias imediatas deverão, obrigatoriamente, no encaminhamento de expedientes que tratem de exoneração ou dispensa de seus subordinados, informar se estes se encontram afastados nos termos deste decreto ou se estão vinculados ao compromisso de permanência de que trata o § 2º do seu artigo 2º.

Art. 11. As disposições deste decreto:

I - não se aplicam aos afastamentos previstos na Lei nº 11.102, de 29 de junho de 1991;

II - aplicam-se, no que couber, às Autarquias e Fundações Municipais, competindo a seus dirigentes decidir sobre o afastamento dos servidores dos respectivos órgãos.

Art. 12. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogados os Decretos nº 32.125, de 27 de agosto de 1992, nº 32.334, de 24 de setembro de 1992, nº 33.614, de 24 de agosto de 1993, nº 40.657, de 22 de maio de 2001, nº 41.739, de 1º de março de 2002, nº 40.997, de 9 de agosto de 2001, bem como o artigo 12 do Decreto nº 45.517, de 24 de novembro de 2004.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 20 de setembro de 2007,
454º da fundação de São Paulo

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

Publicado na Secretaria do Governo Municipal em 20 de setembro de 2007.

CLOVIS DE BARROS CARVALHO, Secretário do Governo Municipal

DECRETO Nº 48.744, DE 20 DE SETEMBRO DE 2007

Regulamenta o artigo 128 de Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, que prevê a concessão de diária ao servidor municipal que se deslocar temporariamente a serviço da Prefeitura, a título de indenização pelas despesas de transporte, alimentação e acomodação, nas condições que especifica.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. Ao servidor municipal que se deslocar temporariamente, a serviço da Prefeitura, dentro ou fora do País, será concedida diária, a título de indenização pelas despesas de transporte, alimentação e acomodação, conforme previsto no artigo 128 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979.

§ 1º. Não será devida a diária na hipótese de deslocamento do servidor para localidades situadas na Região Metropolitana de São Paulo estabelecida pela Lei Complementar Federal nº 14, de 8 de junho de 1973.

§ 2º. A diária, quando cabível nos estritos termos deste artigo, somente será concedida ao servidor após autorização do titular do órgão respectivo ou, tendo havido delegação de competência, do Secretário Adjunto ou do Chefe de Gabinete.

Art. 2º. A diária será concedida por dia de deslocamento e corresponderá, conforme o caso, aos valores estabelecidos:

I - no Anexo I deste decreto, para viagens nacionais, em reais;

II - no Anexo II deste decreto, para viagens internacionais, em dólares americanos.

§ 1º. Quando o período de deslocamento não exigir pernoite e for:

I - superior a 12 (doze) horas, contadas desde a saída até o retorno, o servidor fará jus ao valor integral da diária arbitrada;

II - inferior a 12 (doze) horas e superior a 4 (quatro) horas, o servidor fará jus à metade do valor da diária arbitrada.

§ 2º. Nas hipóteses referidas nos incisos I e II do § 1º deste artigo, serão sempre respeitados os limites estabelecidos nos Anexos I e II deste decreto.

§ 3º. Se as despesas com o deslocamento forem parcialmente cobertas pelos organizadores do evento ou pelo ente ou órgão municipal, estadual, federal ou internacional de destino do servidor, a diária será arbitrada com a redução, concomitante ou não, de:

I - 20% (vinte por cento), se houver cobertura das despesas com transporte;

II - 30% (trinta por cento), se houver cobertura das despesas com alimentação;

III - 50% (cinquenta por cento), se houver cobertura das despesas com acomodação.

§ 4º. Em casos excepcionais, devidamente justificados, os Secretários Municipais, os Subprefeitos e o Ouvidor Geral, no âmbito dos respectivos órgãos, poderão, mediante prévia autorização do Prefeito, arbitrar diárias em valores superiores aos limites previstos nos Anexos I e II deste decreto.

Art. 3º. O pagamento da diária será antecipado, tendo em vista o prazo provável do deslocamento, podendo ser realizado nas próprias unidades orçamentárias, uma vez constatada a existência de recursos disponíveis.

Art. 4º. É vedado conceder diária com o objetivo de remunerar outros serviços ou encargos.

Art. 5º. A autoridade que conceder ou arbitrar diária em desacordo com as normas estabelecidas neste decreto responderá, solidariamente com o servidor, pela reposição imediata da importância indevidamente paga, sujeitando-se, ainda, à punição disciplinar cabível na espécie.

Art. 6º. Os valores fixados no Anexo I deste decreto serão anualmente reajustados, sempre no mês de fevereiro, de acordo com a variação, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores, do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 1º. Na hipótese de extinção do IPCA, deverá ser utilizado o índice que vier a substituí-lo em sua finalidade.

§ 2º. Incumbirá à Secretaria Municipal de Finanças, mediante portaria, definir anualmente os novos valores das diárias para viagens nacionais, na conformidade do disposto no "caput" deste artigo.

Art. 7º. Às Autarquias e Fundações Municipais aplicam-se os valores estabelecidos nos Anexos I e II e, no que couber, as demais normas constantes deste decreto.

Art. 8º. As despesas com a execução deste decreto correrão por conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 9º. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogados os Decretos nº 28.767, de 20 de junho de 1990, e nº 34.023, de 10 de março de 1994.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 20 de setembro de 2007, 454º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 20 de setembro de 2007.

CLOVIS DE BARROS CARVALHO, Secretário do Governo Municipal

Portaria 2213/SMS-G de 03 de julho de 2003

O Secretário Municipal da Saúde no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, e

Considerando:

- a necessidade de estabelecerem-se critérios para liberação de recursos para participação de servidores em eventos previstos no art. 46, da Lei 8989, de 29/10/1979; e

- as competências conferidas a esta Pasta nos Decrs. 32.125, de 27/08/1992, 33.614, de 24/08/1993, e 40.997, de 09/08/2001,

RESOLVE:

I - A liberação de recursos para participação de servidores em congressos ou certames culturais ou científicos de relevante importância para melhoria da qualidade da prestação de serviços no âmbito desta Pasta obedecerá os seguintes critérios, ressalvadas sempre as disposições legais que regem a matéria:

a) apresentação de "poster": auxílio inscrição;

b) apresentação oral de trabalho científico: auxílio inscrição e diárias; e

c) representação institucional da Secretaria: auxílio inscrição, diárias e passagens.

II - A liberação de recursos prevista no item I desta Portaria, estará condicionada à disponibilidade orçamentária.

III - A solicitação de recursos deverá ser encaminhada com antecedência mínima de 20 dias à data do evento à Coordenação de Recursos Humanos, através de ofício contendo justificativa da solicitação, anuência das chefias imediata e mediata, dados pessoais do requerente, "folder" do evento onde conste data e horário das atividades a serem desenvolvidas, e horários previstos de saída e retorno.

IV - Os casos omissos serão decididos pelo titular da Pasta.

V - Esta Portaria entrará em vigor a partir de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DECRETO Nº 52.109, DE 31 DE JANEIRO DE 2011

Regulamenta a concessão do Prêmio de Produtividade de Desempenho instituído pela Lei nº 14.713, de 4 de abril de 2008, e legislação subsequente.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. A concessão do Prêmio de Produtividade de Desempenho instituído pela Lei nº 14.713, de 4 de abril de 2008, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 14.715, de 8 de abril de 2008, nº 14.876, de 5 de janeiro de 2009, e nº 15.112, de 11 de janeiro de 2010, dar-se-á na conformidade das disposições deste decreto.

Art. 2º. O Prêmio de Produtividade de Desempenho será concedido, em razão da avaliação mensal de desempenho do servidor, na dimensão individual e institucional, e do alcance de metas, na conformidade dos artigos 5º a 14 deste decreto:

I - aos servidores públicos de todos os Quadros de Pessoal da Prefeitura do Município de São Paulo, efetivos, admitidos ou contratados nos termos da Lei nº 9.160, de 3 de dezembro de 1980, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde, independentemente do tipo de gerenciamento, direto ou por meio de organizações sociais, nos termos dos artigos 5º, 6º, 7º, 8º ou 9º deste decreto;

II - aos servidores públicos de todos os Quadros de Pessoal da Prefeitura do Município de São Paulo, efetivos, admitidos ou contratados nos termos da Lei nº 9.160, de 1980, afastados e em efetivo exercício na Autarquia Hospitalar Municipal e no Hospital do Servidor Público Municipal, mediante autorização da autoridade competente, nos termos dos artigos 5º, 6º, 7º ou 8º deste decreto;

III - aos titulares de cargos ou ocupantes de funções de nível médio e superior do Quadro dos Profissionais da Saúde, optantes ou não pelo plano de carreira instituído pela Lei nº 14.713, de 2008, lotados e em exercício:

a) na Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão: no Departamento de Saúde do Servidor, da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, nos termos do artigo 10 deste decreto;

b) na Secretaria Municipal do Verde e do Meio Ambiente:

1. no Departamento de Educação Ambiental e Cultura de Paz - Universidade Aberta do Meio Ambiente e Cultura de Paz - UMAPAZ, nos termos do artigo 11 deste decreto;

2. na Divisão Técnica de Medicina Veterinária e Manejo da Fauna Silvestre, do Departamento de Parques e Áreas Verdes, nos termos do artigo 11 deste decreto;

3. na Divisão Técnica de Licenciamento Ambiental, do Departamento de Controle da Qualidade Ambiental, nos termos do artigo 11 deste decreto;

c) na Secretaria Municipal de Segurança Urbana: na Divisão Técnica de Orientação Social, da Coordenadoria de Administração e Finanças, nos termos do artigo 10 deste decreto;

d) nas unidades da Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação, nos termos do artigo 12 deste decreto;

IV - aos servidores públicos de outras esferas de governo, cedidos ao Município de São Paulo em razão de convênio celebrado no âmbito do Sistema Único de Saúde, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde, independentemente do gerenciamento, direto ou por meio de organizações sociais, na Autarquia Hospitalar Municipal e no Hospital do Servidor Público Municipal, nos termos do artigo 13 deste decreto;

V - aos profissionais da saúde, titulares de cargo ou ocupantes de função de Auxiliar Técnico de Saúde, na atividade auxiliar relativa à enfermagem, quando forem lotados nos centros de educação infantil, observado o disposto no § 6º do artigo 39 da Lei nº 14.713, de 2008, nos termos do artigo 14 deste decreto;

VI - aos titulares de cargos ou ocupantes de funções de nível médio e superior do Quadro dos Profissionais da Saúde, optantes ou não pelo plano de carreira instituído pela Lei nº 14.713, de 2008, lotados no Departamento da Merenda Escolar, da Secretaria Municipal de Educação, nos termos do artigo 14 deste decreto;

VII - aos empregados públicos lotados e em efetivo exercício na Autarquia Hospitalar Municipal, nos termos dos artigos 5º, 6º, 7º ou 8º deste decreto.

Parágrafo único. Os servidores referidos neste artigo que façam jus, nos termos da legislação específica, à percepção de vantagens incompatíveis com o Prêmio de Produtividade de Desempenho, deverão realizar opção pela vantagem que lhes seja mais benéfica, na forma estabelecida em portaria do Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 3º. O valor do Prêmio de Produtividade de Desempenho será calculado e pago individualmente na seguinte conformidade:

I - mensalmente: na importância correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor individual apurado;

II - anualmente: na importância correspondente à somatória dos montantes mensais de 20% (vinte por cento) do valor individual apurado nos 12 (doze) meses do exercício a que se referir, devidamente atualizados.

Art. 4º. O Prêmio de Produtividade de Desempenho corresponderá a:

I - no máximo, 100% (cem por cento) do valor da referência inicial da carreira, fixada para a respectiva jornada de trabalho do servidor, básica ou especial, para:

a) o titular de cargo ou ocupante de função de Especialista em Saúde-Médico e Especialista em Saúde, na disciplina odontologia, e dos cargos ou funções anteriormente a eles correspondentes na forma do Anexo I da Lei nº 14.713, de 2008, lotado e em efetivo exercício nas unidades referidas no artigo 2º, incisos I, II e III deste decreto;

b) o empregado público ocupante de emprego correspondente ao cargo de Especialista em Saúde - Médico e Especialista em Saúde, na disciplina odontologia, lotado e em efetivo exercício na Autarquia Hospitalar Municipal;

II - no máximo, 30% (trinta por cento) do valor da referência inicial da respectiva carreira, fixada para a jornada de trabalho do servidor, básica ou especial, para:

a) os demais titulares de cargos ou ocupantes de funções de nível médio e superior do Quadro dos Profissionais da Saúde, optantes ou não pelo plano de carreiras instituído pela Lei nº 14.713, de 2008, lotados e em efetivo exercício nas unidades referidas no artigo 2º, incisos I, II, III, V e VI deste decreto;

b) os empregados públicos ocupantes de emprego correspondente aos demais cargos de nível médio e superior do Quadro dos Profissionais da Saúde, lotados e em efetivo exercício na Autarquia Hospitalar Municipal;

III - no máximo, 20% (vinte por cento) do valor da referência inicial da respectiva carreira, fixada para a jornada de trabalho do servidor, básica ou especial, para:

a) os titulares de cargos ou ocupantes das funções dos demais Quadros de Pessoal da Prefeitura do Município de São Paulo, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde, Autarquia Hospitalar Municipal e Hospital do Servidor Público Municipal;

b) os empregados públicos ocupantes de emprego correspondente aos demais cargos dos Quadros de Pessoal da Prefeitura do Município de São Paulo, lotados e em efetivo exercício na Autarquia Hospitalar Municipal.

Parágrafo único. Para os servidores públicos de outras esferas de governo, referidos no inciso IV do artigo 2º deste decreto, o Prêmio de Produtividade de Desempenho será concedido nos mesmos percentuais máximos, bases de incidência e local de lotação estabelecidos neste artigo para cargo ou função municipal equivalente ao seu cargo ou função de origem.

Art. 5º. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos nos incisos I, II e VII do artigo 2º deste decreto, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde, na Autarquia Hospitalar Municipal e no Hospital do Servidor Público Municipal, exceto nos Gabinetes, e sob seu gerenciamento direto, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 30% (trinta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 50% (cinquenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

III - a avaliação de desempenho institucional do Setor Saúde: até 20% (vinte por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 16 janeiro de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio.

§ 2º. O desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo, para as unidades da Secretaria Municipal da Saúde, será apurado mediante a aplicação da fórmula $M = (I + BD + RT) / 3$, onde considera-se:

I - M = média aritmética simples;

II - I = relação percentual das gestantes com menos de 120 (cento e vinte) dias de gestação que se encontram cadastradas no Programa Mãe Paulistana, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo II deste decreto;

III - BD = base de dados completos dos sistemas de informação definidos pela Secretaria Municipal da Saúde, encaminhados pelas respectivas unidades, compreendendo: Sistema de Informações Ambulatoriais do Sistema Único de Saúde - SIA/SUS, Sistema de Informação da Atenção Básica - SIAB, Sistema de Acompanhamento do Programa de Humanização no Pré-Natal e Nascimento - SISPRENATAL, Sistema de Informações do Programa Nacional de Imunizações - SI-PNI, Sistema de Informações do Programa Remédio em Casa, Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde - CNES, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo IV deste decreto;

IV - RT= resultado apurado nos termos dos artigos 16 a 22 do Decreto nº 45.090, de 5 de agosto de 2004, de acordo com o resultado anual obtido na aferição do Plano de Trabalho e/ou metas estipuladas para a Avaliação de Desempenho pela unidade de lotação do servidor, devidamente publicada no Diário Oficial da Cidade, considerando-se o índice alcançado pelo servidor no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio de Produtividade de Desempenho, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo VI deste decreto.

V - 3 = constante.

§ 3º. O desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo, para as unidades da Autarquia Hospitalar Municipal e do Hospital do Servidor Público Municipal, será apurada mediante a aplicação da fórmula $M = (I + BD + RT) / 3$, onde considera-se:

I - M = média aritmética simples;

II - I = pontuação relativa à taxa de ocupação de leitos instalada, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo III deste decreto;

III - BD = base de dados completos dos sistemas de informação definidos pela Secretaria Municipal da Saúde, encaminhados pelas unidades da Autarquia Hospitalar Municipal e do Hospital do Servidor Público Municipal, respectivamente, compreendendo: Sistema de Informações Ambulatoriais do Sistema Único de Saúde - SIA/SUS, Sistema de Informação de Atenção Básica - SIAB, Sistema de Acompanhamento do Programa de Humanização no Pré-Natal e Nascimento - SISPRENATAL, Sistema de Informações do Programa Nacional de Imunizações - SI-PNI, Sistema de Informações do Programa Remédio em Casa e Cadastro Nacional de Estabelecimento de Saúde - CNES, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo IV deste decreto;

IV - RT= o resultado, por unidade de serviço, apurado nos termos dos artigos 16 a 22 do Decreto nº 45.090, de 2004, de acordo com o resultado anual obtido na aferição do Plano de Trabalho e/ou metas estipuladas para a Avaliação de Desempenho, pela unidade de lotação do servidor, devidamente publicada no Diário Oficial da Cidade, considerando-se o índice alcançado pelo servidor no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, estabelecida na escala constante do Anexo VI deste decreto;

V - 3 = constante.

§ 4º. Para aferição do percentual do Prêmio de Produtividade de Desempenho previsto no inciso III do "caput" deste artigo, serão consideradas as metas atingidas no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, dentre aquelas especificadas no Pacto pela Saúde do Município de São Paulo, observada a correspondência estabelecida na escala constante no Anexo V deste decreto.

Art. 6º. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos nos incisos I, II e VII do artigo 2º deste decreto, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde e na Autarquia Hospitalar Municipal, sob gerenciamento de organização social, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. Para aferição da avaliação de desempenho institucional específico referida no inciso II do "caput" deste artigo, serão consideradas as metas atingidas no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, dentre aquelas especificadas no contrato de gestão, observada a correspondência percentual constante do Anexo VII deste decreto.

Art. 7º. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos no inciso I, II e VII do artigo 2º deste decreto, lotados e em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal da Saúde e Autarquia Hospitalar Municipal, exceto nos Gabinetes, que tenham estabelecido formalmente Acordo de Resultado, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. Para aferição do desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo, serão consideradas as metas atingidas no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, dentre as especificadas no Acordo de Resultado, observada a correspondência da escala constante no Anexo VIII deste decreto.

Art. 8º. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos nos incisos I, II e VII do artigo 2º deste decreto, lotados e em efetivo exercício nos Gabinetes da Secretaria Municipal da Saúde e da Superintendência da Autarquia Hospitalar Municipal e do Hospital do Servidor Público Municipal, bem como os servidores lotados e em efetivo exercício nas Coordenadorias Regionais de Saúde que atuem diretamente junto aos Coordenadores e que tenham estabelecido formalmente Acordo de Resultado, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. Para aferição do desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo, será considerada a média aritmética simples do resultado alcançado pelas respectivas unidades de saúde de sua abrangência.

§ 3º. As disposições do § 2º deste artigo aplicam-se enquanto não for estabelecido formalmente Acordo de Resultados, hipótese em que, para aferição do desempenho institucional específico, serão consideradas as metas atingidas no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, dentre as especificadas no Acordo de Resultado, observada a correspondência da escala constante do Anexo VIII deste decreto.

Art. 9º. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos no inciso I do artigo 2º deste decreto, lotados e em efetivo exercício nas Supervisões Técnicas de Saúde e que atuem diretamente junto ao Supervisor, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. Para aferição do desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo, será considerada a média aritmética simples do resultado alcançado pelas unidades de saúde de sua abrangência.

Art. 10. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos nas alíneas "a" e "c" do inciso III do artigo 2º deste decreto, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. O desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo será apurado mediante a aplicação da fórmula $M = (I + BD + RT) / 3$, onde considera-se:

I - M = média aritmética simples;

II - I = número de juntas médicas designadas para concessão de aposentadoria por invalidez, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo IX deste decreto;

III - BD = número de avaliações realizadas para readaptação funcional, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo X deste decreto;

IV - RT = resultado apurado nos termos dos artigos 16 a 22 do Decreto nº 45.090, de 2004, de acordo com o resultado anual obtido na aferição do Plano de Trabalho e/ou metas estipuladas para a Avaliação de Desempenho pela unidade de lotação do servidor, devidamente publicada no Diário Oficial da Cidade, considerando-se o índice alcançado pelo servidor no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, observada a correspondência da Escala constante do Anexo VI deste decreto;

V - 3 = constante.

Art. 11. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores lotados e em efetivo exercício nas unidades referidas na alínea "b" do inciso III do artigo 2º deste decreto, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor referido no inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. O desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo será apurado mediante a aplicação da fórmula $M = (I+BD+RT)/3$, onde considera-se:

I - M = média aritmética simples;

II - I = número de atendimentos do serviço veterinário da Divisão Técnica de Medicina Veterinária e Manejo da Fauna Silvestre, do Departamento de Parques e Áreas Verdes, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo XI deste decreto;

III - BD = número de vistorias em parques municipais para avaliação dos animais ornamentais, de larvas de mosquitos e de moluscos em lagos, córregos e coleções hídricas, coleta ativa para identificação de animais sinantrópicos e peçonhentos, orientações a funcionários e frequentadores sobre prevenção e riscos de acidentes com animais domésticos, silvestres, sinantrópicos e peçonhentos, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo XII deste decreto;

IV - RT = resultado apurado nos termos dos artigos 16 a 22 do Decreto nº 45.090, de 2004, de acordo com o resultado anual obtido na aferição do Plano de Trabalho e/ou metas estipuladas para a Avaliação de Desempenho, pela unidade de lotação do servidor, devidamente publicada no Diário Oficial da Cidade, considerando-se o índice alcançado pelo servidor no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, observada a correspondência da escala constante do Anexo VI deste decreto.

V - 3 = constante.

Art. 12. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores lotados e em efetivo exercício na unidade referida na alínea "d" do inciso III do artigo 2º deste decreto, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor referido no inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. O desempenho institucional específico referido no inciso II do "caput" deste artigo será apurado mediante a aplicação da fórmula $M = (I+BD+RT)/3$, onde considera-se:

I - M = média aritmética simples;

II - I = entrega do relatório mensal contendo o número total das atividades desenvolvidas nos equipamentos que integram as unidades da Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação, observada a correspondência estabelecida na Escala constante do Anexo XIII deste decreto;

III - BD = dados do registro oficial do monitoramento das políticas públicas da área de saúde para o esporte na Secretaria Municipal de Esportes, Lazer e Recreação, considerado o número de visitas de supervisão e a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo XIV deste decreto;

IV - RT = resultado apurado nos termos dos artigos 16 a 22 do Decreto nº 45.090, de 2004, de acordo com o resultado anual obtido na aferição do Plano de Trabalho e/ou metas estipuladas para a Avaliação de Desempenho, pela unidade de lotação do servidor, devidamente publicada no Diário Oficial da Cidade, considerando-se o índice alcançado pelo servidor no exercício imediatamente anterior ao da atribuição do Prêmio, observada a correspondência da escala constante do Anexo VI deste decreto.

V - 3 = constante.

Art. 13. O pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores referidos no inciso IV do artigo 2º deste decreto obedecerá ao critério adotado para a unidade de trabalho de efetivo exercício.

Art. 14. Para o pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho dos servidores lotados e em efetivo exercício nas unidades referidas nos incisos V e VI do artigo 2º deste decreto, serão consideradas:

I - a avaliação de desempenho individual do servidor: até 40% (quarenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento;

II - a avaliação de desempenho institucional específico: até 60% (sessenta por cento) do valor total fixado no artigo 4º deste decreto, vigente no mês do pagamento.

§ 1º. O desempenho individual do servidor de que trata o inciso I do "caput" deste artigo será apurado na forma da Lei nº 13.748, de 2004, observada a correspondência estabelecida na escala constante do Anexo I deste decreto, considerado o resultado alcançado pelo servidor nessa dimensão, no exercício imediatamente anterior ao de atribuição do Prêmio.

§ 2º. Para aferição do desempenho institucional específico de que trata o inciso II do "caput" deste artigo, será considerada a média aritmética simples do resultado alcançado pelas Unidades Básicas de Saúde, da Supervisão Técnica de Saúde da região em que se insere o correspondente centro de educação infantil, e para os servidores lotados no Departamento de Merenda Escolar, o valor apurado para a Supervisão Técnica de Saúde de sua região.

Art. 15. Quando de seu ingresso na Prefeitura e até a sua primeira avaliação de desempenho individual, os servidores públicos referidos no artigo 2º deste decreto farão jus ao Prêmio de Produtividade de Desempenho no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do percentual máximo previsto no seu artigo 4º.

Art. 16. Os afastamentos e licenças previstos no artigo 64 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979, exceto férias, bem como a licença para tratamento de saúde e outros afastamentos ou licenças, considerados ou não de efetivo exercício pela legislação específica, não constituirão impedimento ao pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho e serão descontados no respectivo pagamento, na seguinte proporção:

I - em se tratando de afastamentos ou licenças considerados de efetivo exercício:

- a) até 8 (oito) dias: 1% (um por cento);
- b) de 9 (nove) a 16 (dezesesseis) dias: 15% (quinze por cento);
- c) de 17 (dezesete) a 24 (vinte e quatro) dias: 30% (trinta por cento);
- d) de 25 (vinte e cinco) a 31(trinta e um) dias: 60% (sessenta por cento);

II - em se tratando de afastamento ou licenças não considerados de efetivo exercício:

- a) até 8 (oito) dias: 15% (quinze por cento);
- b) de 9 (nove) a 16 (dezesesseis) dias: 30% (trinta por cento);
- c) de 17 (dezesete) a 24 (vinte e quatro) dias: 60% (sessenta por cento);
- d) de 25 (vinte e cinco) a 31(trinta e um) dias: 90% (noventa por cento).

Art. 17. O resultado da aplicação dos critérios previstos neste decreto será arredondado para duas casas decimais.

Art. 18. Para os efeitos deste decreto, os dados a serem considerados serão apurados nos trimestres de janeiro a março, abril a junho, julho a setembro e outubro a dezembro, observados os seguintes critérios:

I - dados apurados no trimestre de janeiro a março: produzirão efeitos no trimestre de julho a setembro;

II - dados apurados no trimestre de abril a junho: produzirão efeitos no trimestre outubro a dezembro;

III - dados apurados no trimestre de julho a setembro: produzirão efeitos no trimestre janeiro a março;

IV - dados apurados no trimestre de outubro a dezembro: produzirão efeitos no trimestre abril a junho.

Art. 19. Ao contratado por tempo determinado sob o regime da Lei nº 10.793, de 21 de dezembro de 1989, para desempenhar a função correspondente ao cargo de Especialista em Saúde - Médico, será devido um abono mensal correspondente a 40% (quarenta por cento) da média mensal do valor do Prêmio de Produtividade de Desempenho pago aos profissionais da saúde titulares desse cargo e admitidos ocupantes de função correspondente.

Art. 20. Os servidores e os empregados públicos que tiverem sofrido as penalidades de repreensão ou suspensão perderão o direito ao Prêmio de Produtividade de Desempenho, na seguinte conformidade:

I - repreensão: no mês subsequente ao da aplicação da penalidade;

II - suspensão: nos 2 (dois) meses subsequentes ao da aplicação da penalidade.

Art. 21. No pagamento do Prêmio de Produtividade de Desempenho, deverá ser observada a incompatibilidade estabelecida no artigo 46 da Lei nº 14.713, de 2008, e na legislação específica superveniente.

Art. 22. O Prêmio de Produtividade de Desempenho não será devido aos servidores e empregados públicos contratados por tempo determinado nos termos da Lei nº 10.793, de 1979, exceto na hipótese do artigo 19 deste decreto.

Art. 23. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a janeiro de 2011.

Parágrafo único. A produção dos efeitos retroativos de que trata o "caput" deste artigo não poderá acarretar decréscimo no valor do Prêmio percebido no mês ali referido.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 31 de janeiro de 2011, 458º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

JANUARIO MONTONE, Secretário Municipal da Saúde

RUBENS CHAMMAS, Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão

NELSON HERVEY COSTA, Secretário do Governo Municipal

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 31 de janeiro de 2011.

Lei Municipal Nº 13.883 de 18 de Agosto de 2004

Dispõe sobre o afastamento de servidores da administração direta e autárquica do Município de São Paulo, quando investidos em mandato de dirigente de entidade sindical ou classista, nas condições que especifica.

MARTA SUPLICY, Prefeita do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 10 de agosto de 2004, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º Para atender ao princípio da eficiência, bem assim com vistas ao aprimoramento dos sistemas participativos previstos no artigo 6º da Lei nº 13.303, de 18 de janeiro de 2002, fica assegurado, aos servidores da administração direta e autárquica do Município de São Paulo, o afastamento dos respectivos cargos ou funções exercidos, quando investidos em mandato de dirigente sindical ou classista, na conformidade das disposições constantes desta lei.

Art. 2º Constitui direito dos servidores referidos no artigo 1º desta lei ter assegurado o afastamento de seus cargos ou funções, quando investidos em mandato sindical ou classista, observados os seguintes limites:

I - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 600 (seiscentos) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 1 (um) dirigente, desde que o número de cargos da categoria esteja por lei limitado a menos de 2.000 (dois mil) servidores;

II - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 2.000 (dois mil) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 2 (dois) dirigentes;

III - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão que congregue, no mínimo, 2.500 (dois mil e quinhentos) servidores municipais e municipalizados associados, será assegurado o afastamento de 3 (três) dirigentes;

IV - para entidade de classe ou fiscalizadora de profissão cujo número de servidores municipais e municipalizados associados seja superior a 4.000 (quatro mil), será assegurado o afastamento de mais 1 (um) dirigente para cada grupo de 1.000 (um mil) associados, obedecido o limite máximo de 18 (dezoito) afastamentos.

§ 1º Fica assegurada, ainda, a dispensa de ponto de um representante sindical, por unidade de lotação, uma vez a cada bimestre.

§ 2º No caso dos profissionais de educação, a dispensa prevista no § 1º deste artigo dar-se-á na proporção de um representante sindical para cada período de funcionamento da unidade escolar.

Art. 3º São requisitos para autorização do afastamento:

I - quanto à entidade:

- a) estar registrada no Registro Público competente;
- b) ter como objetivo a representação de servidores municipais e municipalizados ou, ainda, a fiscalização profissional de categorias integrantes do serviço público municipal;
- c) contar com o número de associados previsto no artigo 2º desta lei;

II - quanto ao servidor, incluindo o municipalizado:

- a) estar no exercício do cargo efetivo há pelo menos 2 (dois) anos ou ser servidor estável;
- b) ter sido eleito e empossado no cargo de direção da entidade.

Art. 4º A competência para decisão dos pedidos de afastamento de que trata esta lei é do Secretário do Governo Municipal.

Art. 5º O período de afastamento será de até 3 (três) anos, prorrogável no caso de reeleição.

Parágrafo único. Será causa de cessação automática do afastamento, a perda ou a interrupção no exercício do mandato, devendo a entidade comunicar o fato à Secretaria do Governo Municipal no prazo de 5 (cinco) dias.

Art. 6º Enquanto perdurar o afastamento, o servidor:

I - perceberá o vencimento ou salário e as demais vantagens e direitos do cargo ou função, exceto os valores relativos a adicional de insalubridade, gratificação ou adicional por serviço noturno, gratificação de difícil acesso, gratificação por plantões em fins de semana, horas suplementares de trabalho, gratificação de função e gratificação de gabinete não tornadas permanentes, bem como adicional de função não incorporado;

II - não poderá ser despedido, exonerado ou dispensado, salvo a pedido, por infração disciplinar ou por justa causa, na hipótese de ser celetista, observado o disposto no inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal;

III - continuará contribuindo para o Instituto de Previdência Municipal de São Paulo - IPREM e para o Hospital do Servidor Público Municipal - HSPM, na forma da legislação em vigor.

Art. 7º O período de afastamento será considerado de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. Para efeito de mobilidade na carreira, o servidor afastado nos termos desta lei receberá a pontuação com base na melhor nota obtida nos 3 (três) últimos anos anteriores ao afastamento.

Art. 8º Para fins de cálculo de afastamento destinado ao exercício de mandato sindical ou classista em entidades federativas, será levado em consideração 50% (cinquenta por cento) do número total de associados nas bases das entidades filiadas, limitado ao número de 7 (sete) afastamentos por entidade, na seguinte conformidade:

I - 1 dirigente afastado para o mínimo de 1.200 (um mil e duzentos) associados;

II - 2 dirigentes afastados para o mínimo de 4.000 (quatro mil) associados;

III - 3 dirigentes afastados para o mínimo de 5.000 (cinco mil) associados;

IV - 4 dirigentes afastados para o mínimo de 8.000 (oito mil) associados;

V - 5 dirigentes afastados para o mínimo de 10.000 (dez mil) associados;

VI - 6 dirigentes afastados para o mínimo de 12.000 (doze mil) associados;

VII - 7 dirigentes afastados para o mínimo de 14.000 (catorze mil) associados.

Art. 9º O disposto nesta lei estende-se ao servidor eleito dirigente de outras entidades sindicais que tenham, comprovadamente, dentre seus associados, também, servidores municipais e municipalizados da administração direta e autárquica do Município de São Paulo, observados os mesmos critérios de liberação previstos em seu artigo 2º.

Art. 10. A Secretaria Municipal de Gestão Pública manterá registro cadastral dos afastamentos concedidos na forma desta lei, com referência às entidades sindicais ou classistas e a cada servidor afastado.

Art. 11. Ficam mantidas as disposições das Leis nº 11.229, de 26 de junho de 1992, nº 11.434, de 12 de novembro de 1993, e nº 12.396, de 2 de julho de 1997, aplicáveis ao afastamento dos profissionais de educação, quando investidos em mandato de dirigente sindical ou classista, que não contrariem os termos da lei.

Parágrafo único. Para os profissionais de educação afastados nos termos desta lei, será mantida a remuneração correspondente:

I - às jornadas de trabalho, integral e especial, a que estejam submetidos à época do afastamento;

II - à acumulação de cargos e funções públicas permitida na forma da legislação específica.

Art. 12. O disposto nesta lei será regulamentado pelo Executivo, mediante decreto, no prazo de 90 (noventa) dias, contados de sua publicação.

Art. 13. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando a Lei nº 13.121, de 27 de abril de 2001.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 18 de agosto de 2004, 451º da fundação de São Paulo.

MARTA SUPLICY, PREFEITA

LUIZ TARCÍSIO TEIXEIRA FERREIRA, Secretário dos Negócios Jurídicos

LUÍS CARLOS FERNANDES AFONSO, Secretário de Finanças e Desenvolvimento Econômico

MÔNICA VALENTE, Secretária Municipal de Gestão Pública

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 18 de agosto de 2004.

JILMAR AUGUSTINHO TATTO, Secretário do Governo Municipal

Regulamentação: Decreto 45.517/04

PORTARIA 145/SMG.G/2007 de 09 de novembro de 2007

MÁRCIA REGINA UNGARETTE, Secretária Municipal de Gestão, no uso de suas atribuições legais, em especial, as previstas no parágrafo único do artigo 1º do Decreto 48.743, de 20 de setembro de 2007 e no artigo 6º do Decreto 45.683, de 02 de janeiro de 2005;

CONSIDERANDO a necessidade de definir o procedimento a ser observado nos pedidos de afastamento de servidor para participar de congressos sindicais, eventos oficiais e atividades relativas a pleitos eleitorais de entidades sindicais;

RESOLVE:

Art. 1º. O afastamento para participação em congressos sindicais, eventos oficiais e atividades relativas a pleitos eleitorais de entidades sindicais, previstos no inciso IX do artigo 1º do Decreto 48.743, de 20 de setembro de 2007, será requerido pelo servidor público municipal e processado na forma estabelecida nesta Portaria.

Art. 2º. O pedido de afastamento será apresentado com 30 (trinta) dias de antecedência, contados da data fixada para seu início, mediante o preenchimento do requerimento constante do Anexo Único desta Portaria, dirigido à autoridade competente, conforme previsto no Art. 4º desta Portaria.

§ 1º. O requerimento deverá ser instruído com:

I - documento que comprove a sindicalização do servidor junto à entidade promotora do evento;

II - convite, convocação ou documento idôneo que comprove a realização do evento.

§ 2º. Em casos excepcionais, devidamente comprovados e motivados, em virtude ou circunstância de força maior, esse prazo poderá ser relevado, a critério da autoridade competente para decidir sobre o pedido.

§ 3º. O requerimento será autuado, e havendo diversos interessados para a mesma entidade, os pedidos poderão ser reunidos em um único processo.

Art. 3º. Após a autuação, as chefias imediata e mediata do servidor deverão se manifestar sobre o pedido em 3 (três) dias, quanto à circunstância de não haver prejuízo para o normal andamento dos serviços.

Art. 4º. São competentes para autorizar o afastamento os Secretários, Subprefeitos e Ouvidor Geral, no âmbito dos respectivos órgãos.

Art. 5º. Após o afastamento, o servidor deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de reassunção do cargo ou função, apresentar documento comprobatório de sua participação no evento.

Parágrafo Único. A não apresentação do documento a que se refere este artigo, no prazo assinalado, acarretará a revogação do afastamento, com a

conseqüente transformação do período correspondente em faltas injustificadas, e a devolução, pelo servidor, dos vencimentos percebidos.

Art. 6º. A prova de participação no evento deverá ser juntada ao processo no qual tenha o afastamento sido autorizado.

Parágrafo Único. O processo, após exame e manifestação da chefia do servidor, deverá ser encaminhado à autoridade competente, conforme previsto no Art.4º desta Portaria, à qual caberá, em cada caso, proferir despacho quanto à justificativa do afastamento, com final remessa à Unidade de Recursos Humanos da respectiva Secretaria ou à Supervisão de Gestão de Pessoas da respectiva Subprefeitura, para formalização do ato e demais providências.

Art. 7º . As disposições desta Portaria aplicam-se, no que couber à Administração Pública Autárquica e Fundacional.

Art. 8º . Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Portaria n. 139/SMG/2007, publicada no Diário Oficial da Cidade de 27 de outubro de 2007.

DECRETO Nº 51.367, DE 30 DE MARÇO DE 2010

Institui a Política Municipal de Capacitação no âmbito da Administração Direta do Município de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

Do Objeto e da Finalidade

Art. 1º. Fica instituída, no âmbito da Administração Direta do Município de São Paulo, a Política Municipal de Capacitação, tendo por finalidade:

I - a melhoria da eficiência, eficácia e efetividade do serviço público, atendendo à modernização, qualidade e resolutividade dos serviços prestados ao cidadão e à sociedade;

II - o aprimoramento das ações da Administração Pública Municipal, mediante a formação, capacitação e construção da responsabilidade dos servidores municipais pela qualidade dos resultados, inovação no aprendizado, construção do conhecimento, compartilhamento dos diferentes saberes e desenvolvimento de processos gerenciais adequados;

III - a integração entre os servidores municipais da Administração Direta, criando uma unidade de ação e de promoção da construção coletiva do conhecimento;

IV - o desenvolvimento permanente e contínuo e a valorização dos servidores municipais da Administração Direta, por meio de educação continuada;

V - a promoção do uso das tecnologias da informação com aplicações relacionadas às práticas de capacitação;

VI - a divulgação, o gerenciamento e o acompanhamento dos resultados e benefícios da Política Municipal de Capacitação;

VII - a racionalização e otimização dos recursos físicos, humanos e financeiros nos processos de capacitação.

Art. 2º. Para os fins deste decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento profissional individual e institucional, criação de conhecimento e inovação;

II - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aperfeiçoamento, aprendizagem em serviço, núcleos de estudos, programas, intercâmbios, estágios, seminários, congressos, simpósios, jornadas, fóruns, encontros, conferências, oficinas, “workshops” e atividades congêneres que contribuam para o desenvolvimento dos servidores municipais e atendam aos interesses e exigências do serviço público municipal;

III - educação à distância: modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre por meio de tecnologias de informação e comunicação, com estudantes, professores e tutores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

CAPÍTULO II

Das Diretrizes

Art. 3º. São diretrizes da Política Municipal de Capacitação:

I - o apoio à participação dos servidores municipais da Administração Direta em iniciativas de capacitação, fomentando a cultura do autodesenvolvimento;

II - a utilização da modalidade de educação à distância como forma de ampliar a capilaridade e o acesso permanente dos servidores municipais aos programas de capacitação;

III - o estímulo às iniciativas de capacitação promovidas pelos órgãos da Administração Direta, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos dos servidores de seu próprio quadro de pessoal;

IV – a promoção da capacitação nos níveis estratégico, gerencial e operacional dos servidores da Administração Direta;

V - o incentivo à formação da rede social entre os servidores da Administração Direta, com vistas a facilitar a construção e valorização do conhecimento;

VI - a implantação do sistema de monitoramento e avaliação de indicadores de desempenho e resultados das ações de capacitação;

VII - o alinhamento das ações de capacitação às metas de governo e aos perfis profissionais requeridos pela Administração Pública Municipal.

CAPÍTULO III

Dos Instrumentos

Art. 4º. São instrumentos da Política Municipal de Capacitação:

I - o Plano Anual de Capacitação;

II - o processo de validação de cursos;

III - o Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados.

§ 1º. O Plano Anual de Capacitação será elaborado pela Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação - CGC, a partir dos Planos Setoriais elaborados pelas Secretarias, Subprefeituras e órgãos equiparados, e terá por objetivo estabelecer o planejamento das ações de desenvolvimento, considerando as diretrizes e conteúdos prioritários dos órgãos da Administração Direta e os resultados esperados.

§ 2º. O processo de validação de cursos é de responsabilidade da Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação e tem por fim a análise e estudo das características da ação de desenvolvimento proposta pelos órgãos da Administração Direta, verificando o alinhamento às metas de governo e a aderência ao perfil profissional requerido pela Administração Pública Municipal.

§ 3º. O Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados das ações de capacitação, a ser desenvolvido e gerido pela Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, terá por finalidade o acompanhamento da execução das ações de capacitação previstas a partir das diretrizes e resultados esperados pela Administração Pública Municipal.

§ 4º. O Plano Anual de Capacitação será aprovado pelo Secretário Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização.

CAPÍTULO IV

Dos Órgãos Responsáveis pela Política Municipal de Capacitação

Art. 5º. São responsáveis pela coordenação e execução da Política Municipal de Capacitação:

I - como órgão central, a Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, da Secretaria Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização, a quem caberá a sua coordenação;

II – como órgãos setoriais, as Unidades de Recursos Humanos - URHs das Secretarias Municipais, as Supervisões de Gestão de Pessoas - SUGESPs das Subprefeituras, as Escolas e os Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional da Administração Direta, aos quais caberá a sua execução.

CAPÍTULO V

Das Atribuições dos Órgãos Central e Setoriais

Art. 6º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, a Coordenadoria de Gestão do Conhecimento e Capacitação, como órgão central, tem por atribuições:

I - promover a disseminação da Política Municipal de Capacitação entre os dirigentes dos órgãos da Administração Direta, os titulares das unidades de recursos humanos, os responsáveis pela capacitação, os responsáveis pelas escolas e centros de formação e os servidores municipais;

II - promover a articulação e o compartilhamento das ações de capacitação;

III - fomentar a incorporação de conhecimentos, de forma inovadora, aos processos de capacitação;

IV – contemplar, em seus programas, projetos, ações e atividades, recursos orçamentários destinados ao planejamento, execução, monitoramento, acompanhamento e avaliação das ações de capacitação;

V - assessorar e orientar os órgãos da Administração Direta na elaboração do Plano Setorial de Capacitação e na definição sobre a alocação de recursos orçamentários para fins de capacitação;

VI - propor mecanismos internos de incentivo à atuação dos servidores municipais como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de desenvolvimento e de apoio às iniciativas de crescimento profissional;

VII - desenvolver e manter atualizado o Sistema de Monitoramento e Avaliação de Indicadores de Desempenho e Resultados;

VIII - elaborar e divulgar sínteses e estatísticas sobre os resultados alcançados e as despesas efetuadas.

Art. 7º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, a Escola de Formação do Servidor Público Municipal “Álvaro Liberato Afonso Guerra” tem por atribuições:

I - planejar ações educativas de programas permanentes de capacitação estratégica da Administração Direta;

II - identificar, em conjunto com as demais escolas, centros de formação e unidades de desenvolvimento de pessoal, das Secretarias e Subprefeituras, as necessidades de desenvolvimento profissional decorrentes dos planos, propondo ações de capacitação;

III - fornecer subsídios técnicos e informações sobre as ações educativas a serem realizadas para a consolidação da proposta orçamentária;

IV - acompanhar e monitorar as ações de capacitação, avaliando os resultados e propondo os ajustes necessários.

Art. 8º. Na implementação da Política Municipal de Capacitação, as Unidades de Recursos Humanos - URHs das Secretarias Municipais, as Supervisões de Gestão de Pessoas - SUGESPs das Subprefeituras e as Escolas e os Centros de Formação e Desenvolvimento Profissional da Administração Direta, como órgãos setoriais, têm por atribuições:

I - elaborar o Plano Setorial de Capacitação, de acordo com as prioridades e demandas da Administração Direta;

II - planejar ações de capacitação alinhadas às metas de governo, com foco nas respectivas áreas de competência;

III - implementar programas de capacitação nos respectivos âmbitos de atuação, de acordo com as diretrizes estabelecidas neste decreto;

IV - fornecer subsídios técnicos e informações sobre as ações educativas a serem realizadas para a consolidação da proposta orçamentária;

V - acompanhar e monitorar as ações de capacitação, avaliando os resultados e propondo os ajustes necessários.

CAPÍTULO VI

Das Disposições Finais

Art. 9º. A Secretaria Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização poderá editar atos complementares para a execução deste decreto.

Art. 10. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 30 de março de 2010, 457º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

RODRIGO GARCIA, Secretário Municipal de Modernização, Gestão e Desburocratização

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 30 de março de 2010.

CLOVIS DE BARROS CARVALHO, Secretário do Governo Municipal