Lei nº 2.352, de 26 de setembro de 2.013.

Dispõe sobre a criação da Carreira de Gestor Público Municipal.

O Povo do Município de Bom Despacho/MG, através de seus representantes legais aprovou e eu, **Prefeito Municipal,** sanciono a seguinte Lei.

CAPÍTULO I
CRIAÇÃO DO CARGO DE GESTOR PÚBLICOMUNICIPAL

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo Municipal de Bom Despacho, a carreira de Gestor Público Municipal, de nível superior.

Art. 2º Ficam criados 35 (trinta e cinco) cargos efetivos de Gestor Público Municipal.

§ 1º Regulamento disporá sobre a lotação e o exercício dos servidores ocupantes dos cargos a que se refere este artigo, que ocorrerá exclusivamente nos órgãos da administração pública municipal com competências relativas ao desenvolvimento de políticas públicas, gestão pública e administração.

§ 2º Compete à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, ouvidas as demais secretarias, estabelecer a lotação dos cargos a que se refere este artigo.

§ 3º No interesse da administração, a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão poderá definir lotação provisória de Gestores Públicos Municipais em autarquias, fundações ou empresas públicas.

§ 4º Os cargos de que trata este artigo serão estruturados em classes hierarquizadas, na forma dos Anexos I desta Lei, constituída por cargos de mesma natureza, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação escolar e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 5º O preenchimento das vagas criadas neste artigo será feita em consonância com as disposições da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 6º As atribuições do cargo de Gestor Público Municipal são aquelas definidas no Anexo III desta Lei.

CAPÍTULO II
INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso nos cargos dar-se-á por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, podendo a Administração exigir a posse de título, habilitações, ou formação específica, conforme disposto nesta lei e em legislação estadual ou federal aplicável ao exercício

profissional.

§ 1º O concurso para Gestor Público Municipal poderá ser realizado por áreas de formação acadêmica em curso superior ou especialização, de modo a assegurar que a Administração Municipal tenha em seus quadros profissionais habilitados a exercerem profissões de nível superior regulamentadas por lei;

§ 2º O concurso poderá ser organizado em uma ou mais fases, incluindo provas teóricas, prova de redação, avaliação de títulos, comprovação de experiência e curso de formação especializada, conforme dispuser o edital de convocação do certame;

§ 3º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público e a formação acadêmica exigida, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios do concurso;

§ 4º O ingresso no cargo de Gestor Público Municipal exige pelo menos diploma de graduação em nível superior, reconhecido pelo MEC ou entidade credenciada, permitido à Administração Municipal estabelecer exigências de especializações bem como formação acadêmica adicional específica.

§ 5º Por ocasião de cada concurso, ato do Secretário Municipal do respectivo órgão de lotação ou do Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, ouvida a Secretaria Municipal de Administração, definirá a habilitação específica exigida para o ingresso nos cargos da Carreira Gestor Público Municipal, conforme as necessidades da Administração Municipal.

§ 6º A exigência de formação acadêmica específica, de nível superior, visa a assegurar à Administração Municipal ter em seus quadros servidores aptos ao exercício de profissões de superior, regulamentadas por lei ou não, e não cria distinção entre os servidores das respectivas carreiras de Gestor Público Municipal;

§ 7º Os servidores aprovados para o exercício de profissões regulamentadas por lei obrigam-se a manter sua qualificação perante os órgãos de classe da categoria, sob pena de perda do cargo, mesmo que ultrapassada a fase do estágio probatório.

§ 8º O edital poderá exigir que o candidato a Gestor Público Municipal tenha habilitação legal para conduzir veículos automotores ou não, tais como barcos, automóveis, ônibus, caminhões, aeronaves e outros, conforme necessário para atender às necessidades da Administração Municipal.

§ 9 O concurso público referido no *caput* deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Gestor Público.

CAPÍTULO III
ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo Gestor Público Municipal ficará obrigatoriamente sujeito a cumprir estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo e função pública, observados os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – Idoneidade moral;

V – capacidade de iniciativa;

VI – capacidade técnica;

VII – responsabilidade.

VIII – produtividade;

IX – atingimento de 60% (24 pontos) na média das avaliações de desempenho individual feitas ao longo de todo o período do estágio probatório;

X – Aprovação com 60% dos pontos em prova a ser aplicada entre o 30º e o 34º mês do estágio probatório.

§ 1º 4 (quatro) meses antes de findo o período do estágio probatório, uma comissão especialmente constituída para este fim avaliará o desempenho do servidor, de acordo com o que dispuser o regulamento, e submeterá o resultado à homologação da autoridade competente, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VI do *caput* deste artigo.

§ 2º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado;

§ 3º O servidor em estágio probatório poderá exercer qualquer cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, mas somente poderá ser cedido a outro órgão ou entidade para ocupar cargos de Natureza Especial, cargos de provimento em comissão dos níveis DAM-X, DAM-IX e DAM-VIII.

§ 4º Ao servidor em estágio probatório somente serão concedidas licenças e afastamentos por um dos seguintes motivos:

I – para tratamento de doença própria ou de pessoa da família até o 2º grau;

II – para o serviço militar;

III – para atividade política;

IV – para capacitação em curso de interesse da Administração Pública;

V – para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Municipal de Bom Despacho.

§ 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no parágrafo anterior, e será retomado a partir do término da licença ou afastamento.

§ 6º O Gestor Público Municipal em estágio probatório que obtiver 8 (oito) pontos ou menos na avaliação para concessão de GDAGP, em três das seis avaliações previstas para o estágio probatório, será automaticamente exonerado do serviço público.

CAPÍTULO IV
REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 9º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade de Gestão Pública – GDAGP, conforme Anexo III desta Lei.

Art. 10 Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Gestão Pública – GDAGP – devida aos ocupantes dos cargos referidos no art. 1º desta Lei, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições, observando-se os seguintes limites:

I – máximo de 100 (cem) pontos por servidor; e

II – mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.

§ 1º A pontuação a que se refere a GDAGP está assim distribuída:

I – até 30 (trinta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional, considerando a Administração Municipal como um todo;

II – até 30 (trinta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional, considerando apenas o órgão em que o Gestor Público Municipal está lotado;

III – Até 40 (quarenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação do desempenho individual do servidor.

§ 2º Para os efeitos desta lei, a expressão avaliação de desempenho institucional, sem outra qualificação, refere-se conjuntamente ao desempenho do órgão de lotação do servidor (30 pontos) e da administração municipal como um todo (30 pontos), totalizando 60 pontos.

§ 3º Os ocupantes dos cargos referidos no art. 1º desta Lei somente farão jus à GDAGP quando em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública municipal direta, ressalvado o disposto no § 3º do art. 2º desta Lei.

§ 4º A avaliação de desempenho da Administração Municipal visa a aferir o desempenho global da Administração Municipal, considerando os objetivos e metas propostos no PPA e na LDO, convertido em períodos de seis meses;

§ 5º A avaliação de desempenho institucional do órgão visa a aferir o desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades de cada secretaria ou órgão e o quanto contribuíram para o atingimento das metas globais da Administração;

§ 6º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas do órgão e da Administração Municipal;

§ 7º O Gestor Público Municipal que obtiver 10 pontos ou menos em três avaliações consecutivas ou em seis avaliações esparsas ao longo de cada período de 10 anos, será exonerado do serviço público, respeitado o contraditório e ampla defesa.

§ 8º Perderá o direito à GDAGP o servidor que estiver afastado de suas funções, por qualquer motivo, ainda que o afastamento seja justificado e tenha caráter eventual, transitório ou temporário, exceto nos casos previstos nesta lei.

Art. 11 O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAGP, e incluirá neles critérios objetivos de pontualidade, assiduidade, iniciativa e capacidade de trabalho em equipe.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º A média das avaliações de desempenho individual, convertida em percentagem (40 pontos significam 100%) e computada como média do conjunto de servidores das Carreiras referidas no art. 1º desta Lei não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho do órgão em que esteja lotado, também convertido em percentagem (30 pontos significam 100%);

§ 3º A média das avaliações de desempenho dos órgãos, tomados em conjunto, convertida em percentagem (30 pontos significam 100%), não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho da Administração como um todo, convertido em percentagem (30 pontos significam 100%);

§ 4º O servidor ativo beneficiário da GDAGP que obtiver na avaliação de desempenho pontuação igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de pontos destinados à avaliação individual (16 pontos), não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período, quer a relativa ao órgão, quer a relativa à Administração como um todo.

Art. 12 Os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAGP serão estabelecidos em ato do Secretário Municipal do órgão de lotação, observada a legislação vigente e as metas expressas no PPA e na LOA.

Art. 13 As metas de desempenho da Administração serão fixadas anualmente em ato Chefe do Executivo e as metas de cada órgão serão estabelecidas pelo dirigente máximo do órgão de lotação.

§ 1º As metas referidas no *caput* deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do órgão de lotação e da Administração, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional orgânica refere-se ao desempenho do órgão na área de atuação dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei e o desempenho institucional global refere-se ao desempenho da Administração Municipal como um todo.

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pela Administração e pelo órgão de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico.

§ 4º As metas estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as políticas, diretrizes e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 5º As metas e os resultados institucionais apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelos órgãos ou entidades da administração pública municipal, inclusive no sítio eletrônico da Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão, e devem ser acessíveis a todos os servidores e munícipes, devendo permanecer disponíveis por um período mínimo de dois anos.

§ 6º As metas da Administração ou de um órgão específico poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o próprio órgão não tenha dado causa a tais fatores.

§ 7º O ato a que se refere o *caput* deste artigo definirá o percentual mínimo de alcance

das metas, abaixo do qual a parcela da GDAGP correspondente à avaliação institucional será igual a zero, sendo os percentuais de gratificação distribuídos proporcionalmente no intervalo entre esse limite e o índice máximo de alcance das metas.

Art. 14. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional no âmbito do órgão e da Administração serão apuradas semestralmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do órgão de lotação, mediante ato fundamentado do respectivo Secretário Municipal.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDAGP serão calculados somando-se os pontos que o servidor auferiu na avaliação individual aos pontos obtidos por seu órgão de lotação e pela Administração, e multiplicando o resultado pelo valor do ponto constante do Anexo II desta Lei.

§ 3º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações, permanecendo em vigor até a próxima avaliação.

Art. 15. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho do servidor, a GDAGP será paga no valor correspondente a 50 (cinquenta) pontos, sendo 15 relativos ao desempenho institucional, 15 em relação ao órgão de lotação do servidor e 20 relativos ao desempenho individual.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se ao ocupante de cargo de Natureza Especial e de cargos em comissão, bem como ao servidor ocupante de cargo efetivo que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAGP no decurso do ciclo de avaliação.

Art. 16. O titular de cargo efetivo da carreira de Gestor Público Municipal em efetivo exercício em seu órgão de lotação, quando investido em cargo em Comissão de Natureza Especial, DAM-VII, DAM-VI e DAM-V, ou equivalentes, fará jus à GDAGP calculada com base no valor máximo da parcela individual somado aos resultados das avaliações institucionais relativas seu órgão de lotação e à Administração como um todo.

Art. 17. O ocupante de cargo efetivo das carreiras de Gestor Público Municipal que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação perderá o direito à GDAGP, exceto:

I – quando cedido para o Gabinete do Prefeito ou quando requisitado provisoriamente pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberá a GDAGP calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem; e

II – quando cedido a órgãos ou entidades do governo municipal distintos dos indicados no inciso I do *caput* deste artigo, desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAM-VII, DAM-VI ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAGP calculada com base no valor máximo da parcela individual somado aos resultados das avaliações institucionais do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do *caput* deste artigo será a da Administração somada ao do órgão ou a da entidade de lotação.

Art. 18. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 16 e 17 desta Lei continuarão percebendo a GDAGP

correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 19. A GDAGP não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 20. O Gestor Público Municipal, quando exercendo a função de Direção, Vice-direção ou Secretaria de unidade municipal de ensino, fará jus ao piso salarial assegurado em lei à carreira do magistério, acrescido de 20% para direção, 10% para vice-direção e 5% para secretaria, sem prejuízo do recebimento da GDAGP decorrente do atendimento das metas estabelecidas para a unidade de ensino de sua lotação.

§1º Fica assegurado aos servidores de que trata o *caput* optarem pelos vencimentos do seu cargo, acrescidos de 20% para direção, 10% para vice-direção e 5% para secretaria, sem prejuízo do recebimento da GDAGP decorrente do atendimento das metas estabelecidas para a unidade de ensino de sua lotação.

§ 2º Os cargos de direção e vice-direção de unidade escolar, de livre nomeação, somente poderão ser ocupados por servidores que tenham a formação acadêmica específica exigida na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996).

Art. 21. Em nenhuma hipótese as vantagens pecuniárias asseguradas ao servidor serão computadas ou acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

CAPÍTULO IV
DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art. 22. O desenvolvimento do servidor nas carreiras de Gestor Público Municipal ocorrerá mediante progressão e promoção.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção é a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior.

Art. 23. Para fins de progressão ou promoção, o servidor deverá atender aos seguintes requisitos:

a) ter cumprido o interstício mínimo de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) ter participado, com frequência e aprovação, em cursos de capacitação com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos em regulamento ou definidos periodicamente pela Administração;

c) ter atingido os índices mínimos de assiduidade e pontualidade definidos em regulamento;

d) não ter sofrido nenhuma punição disciplinar no período;

e) ser aprovado em provas específicas, na forma prevista em regulamento;

f) para progressão, ter obtido resultado médio igual ou superior a 85% (oitenta e cinco

por cento), ou seja, 34 pontos do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 3º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a progressão;

g) para promoção, ter obtido resultado médio igual ou superior a 90% (noventa por cento), ou seja, 36 pontos do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 3º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a promoção;

§ 1º Em caso de punição disciplinar, a contagem de prazo para fins de progressão e promoção recomeçará no primeiro dia após o cumprimento da punição;

§ 2º O interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício para a progressão e promoção:

I – será computado em dias, a contar da entrada em exercício, e, depois, a partir do dia seguinte de cada promoção, progressão ou retorno de licença ou afastamento;

II – exceto nos casos previstos nesta lei, afastamentos e licenças interrompem a contagem de tempo para fins de progressão e promoção.

§ 3º O servidor não será beneficiado com progressão ou promoção enquanto estiver respondendo a Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 24 Na concessão de promoções observar-se-ão os seguintes limites para os cargos de Gestor Público Municipal:

I – Máximo de 30% dos servidores da carreira na Classe Especial;

II – Máximo de 50% dos servidores da carreira na Classe B;

III – Máximo de 100% dos servidores da carreira na Classe C.

Parágrafo único. Caso o número de servidores habilitados à promoção supere os limites acima, serão promovidos até atingir o limite os servidores que:

I - tiverem obtido as maiores notas na avaliação de desempenho mais recente aplicada pela Administração Municipal;

II - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo de Gestor Público Municipal;

III - estiver há mais tempo sem ter obtido uma promoção, tendo sido habilitado para tanto;

IV - tiver maior número de dependentes legais;

V - tiver maior idade.

Art. 25. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o artigo anterior serão objeto de regulamento.

Parágrafo único. O regulamento preverá a redução em até 1/3 (um terço) no interstício exigido para progressão ou promoção, para premiar servidores que tenham dado contribuição excepcional para a Administração Pública Municipal, observadas as seguintes diretrizes:

I – Nenhum servidor será beneficiado com duas reduções consecutivas;

II – Em cada período de 18 meses, as reduções de interstícios de cada período de avaliação não poderão beneficiar mais do que 2% (dois por cento) dos servidores da carreira de Gestor Público Municipal.

III – No cálculo dos 2%, o resultado poderá ser arredondado para o próximo inteiro

superior.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Art. 26. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de Gestor Público Municipal.

§ 1º O horário de trabalho será estabelecido conforme a necessidade da Administração, e os regimes poderão ser de 8 horas diárias, com dois dias de descanso semanal, ou em regime de trabalho de 12 horas por 36 de descanso ou 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, ou qualquer outra combinação desde que a média mensal de horas trabalhadas não supere o equivalente a 40 horas semanais.

§ 2º A Administração poderá autorizar o trabalho doméstico (trabalho remoto) para servidores cuja produção e desempenho possam ser controlados e aferidos pelos resultados e cuja atividade não esteja vinculada ao atendimento direto aos munícipes, e desde que isso não prejudique o desempenho dos demais servidores do órgão de lotação.

§ 3º Quando a Administração autorizar o trabalho remoto (trabalho doméstico), ela indicará os dias e horários em que o servidor deverá comparecer pessoalmente ao seu órgão de lotação, o qual poderá ser alterado sempre que julgado conveniente pela Administração.

Art. 27. No concurso público de seleção de Gestores Públicos Municipais, independentemente da área de formação acadêmica, exigir-se-ão, no mínimo, conhecimentos nas seguintes áreas:

I – Direito Constitucional

II – Direito Administrativo

III – Direito Municipal

IV – Licitações, contratos e convênios

V – Matemática financeira

VI – Contabilidade pública, Controle Interno, Controle Externo e Auditoria

VII – Orçamento e finanças públicas

VIII – Execução orçamentária e financeira

IX – Língua Portuguesa e redação

X – Matemática e Raciocínio lógico

XI – Língua Estrangeira

XII – Conhecimento de informática

Parágrafo único. A Administração Municipal ajustará as exigências previstas nos incisos do *caput* conforme suas necessidades.

Art. 28. No concurso de seleção de Gestores Públicos Municipais, os editais preverão, no mínimo, a seguinte pontuação adicional:

I – 2% (dois por cento) dos pontos para portadores de habilitação para conduzir veículos categoria A;

II – 2% (dois por cento) dos pontos para portadores de habilitação para conduzir veículos categoria B;

III – 3% (três por cento) dos pontos para portadores de habilitação para conduzir veículos categoria C;

IV – 3% (quatro por cento) para portares de habilitação para conduzir veículos categoria D ou superior.

§1º A pontuação acima não poderá ser concedida quando a habilitação for exigência obrigatória constante do edital;

§2º O percentual do inciso I do *caput* poderá ser acumulado com os percentuais previstos nos incisos II e IV, que não poderão ser acumulados entre si.

§3º O servidor que tiver se beneficiado da pontuação prevista neste artigo não poderá se recusar a dirigir veículos a serviço da Administração Municipal, exceto por motivo superveniente devidamente comprovado que o impeça de fazê-lo.

Art. 29. A GDAGP não será usada como base de cálculo para fins de contribuição previdenciária e, em nenhuma hipótese, será considerada na concessão de aposentadoria, licença, afastamento, pensão ou qualquer outro benefício.

Art. 30. A carreira de Gestor Público Municipal é de natureza administrativa e não se constitui em carreira típica de estado.

Parágrafo único. O cargo de Gestor Público Municipal exige dedicação exclusiva ao serviço público, exceto para o exercício do magistério público ou privado, desde que em horário compatível.

Art. 31. Os cargos de Gestor Público Municipal poderão ser livremente redistribuídos entre os órgãos de lotação, para fins de ajustamento de lotação e da força de trabalho, conforme as necessidades da Administração Pública.

Art. 32. Não se aplicam aos ocupantes dos cargos criados nesta lei as previsões dos artigos 65, I; 83; 84; 85, V e VII; 92; 101; 132 a 138; 147; 151; 153, parágrafo único, incisos I a III e V; 154; 166, §2º a §5º da Lei nº 1.321/91.

Art. 33. Fica o Poder Executivo autorizado a conceder, mediante regulamento expedido por decreto, prêmios pecuniários mensais e anuais a ocupantes dos cargos de Gestor Público Municipal que tenham se destacado no desempenho de suas funções ou que tenham feito significativa contribuição para a Administração Municipal.

§ 1º A soma dos prêmios mensais para cada uma das carreiras não poderá ultrapassar o valor equivalente ao vencimento do primeiro padrão da primeira classe de cada um dos cargos;

§ 2º O prêmio anual, concedido no mês de dezembro, não poderá ultrapassar o valor equivalente a dois vencimentos do primeiro padrão da primeira classe de cada um dos cargos;

§ 3º Os prêmios referidos no *caput* poderão ser divididos entre até 5 servidores de cada cargo, conforme definido em regulamento.

Art. 34. A Administração Municipal, mediante regulamento, poderá conceder gratificações ao Técnico em Gestão Pública encarregado de preparar material didático ou de

lecionar em cursos promovidos pelo seu órgão de lotação.

§ 1º A gratificação será limitada a 0,50% (meio por cento) do vencimento básico do servidor, por hora de aula efetiva ou por hora gasta na preparação do material didático.

§ 2º Essa gratificação, paga a título de estímulo ao aperfeiçoamento do servidor, não se incorpora aos vencimentos ou à remuneração do servidor para nenhum outro fim.

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Bom Despacho, 26 de setembro de 2.013, 102º ano de emancipação do Município.

Fernando José Castro Cabral
Prefeito Municipal

ANEXO I
ESTRUTURA DO CARGO DE GESTOR PÚBLICO MUNICIPAL

Carreira de Desenvolvimento de Políticas Públicas e Gestão
Gestor Público Municipal

NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Gestor Público Municipal	Especial	III
			II
			I
		B	V
			IV
			III
			II
			I
		A	V
			IV
			III
			II
			I

ANEXO II
TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO PÚBLICA

Posição na Carreira		Remuneração	
Classe	**Padrão**	**Vencimento**	**GDAGP**
Especial	III	1.384,39	19,38
	II	1.357,24	17,64
	I	1.330,63	15,97
B	V	1.279,45	14,07
	IV	1.254,36	12,54
	III	1.229,77	11,07
	II	1.205,66	9,65
	I	1.182,02	8,27
A	V	1.136,55	6,82
	IV	1.114,27	5,57
	III	1.092,42	4,37
	II	1.071,00	3,21
	I	1.050,00	2,10

Anexo III
Atribuições do Gestor Público Municipal

Sumário das Atribuições do Gestor Público Municipal

Planejar, executar e avaliar a gestão pública municipal, nos aspectos técnicos de formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, exercer funções de controle e regulação, auxiliar no exercício do poder de polícia e exercer funções de direção, assessoria e chefia em todos os níveis da Administração Municipal.

Detalhamento das atribuições do Gestor Público Municipal

I. Realizar estudos, pesquisas, análises e avaliações de cenários macroeconômicos e microeconômicos, propor diretrizes estratégicas e orientação para as ações governamentais, coordenar atividades ligadas à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas, analisar projetos de financiamentos externos ou internos, supervisionar, coordenar e executar trabalhos referentes à elaboração, acompanhamento, revisão e articulação de atividades de planejamento e orçamento governamentais, realizar estudos socioeconômicos, produzir e analisar demonstrativos financeiros e orçamentários, exercer funções de controladoria interna e externa, avaliar tendências, exercer atividades de assessoramento, direção, planejamento, coordenação, execução e avaliação nas áreas de Planejamento Estratégico, Obras, Agricultura, Transporte e Trânsito, Educação, Saúde, Cidadania e Segurança Pública, Meio Ambiente, Serviços Urbanos, Abastecimento, Defesa Civil, Municipalização, Desenvolvimento Urbano, Habitação, Ação Social, Trabalho e Geração de Renda, Esporte, Laser, Jornalismo, Marketing, Economia e Finanças, Orçamento, Administração Geral, Material, Patrimônio, Organização, Sistemas e Métodos, Gestão de Recursos Humanos, Direito Público e Privado, Auditoria e Tecnologia da Informação; elaborar projetos que contemplem estratégias eficazes de administração pública, propondo alternativas e dimensionando riscos para otimização de resultados; preparar laudos técnicos e pareceres destinados a subsidiar decisões políticas; planejar ações de governo; criar métodos de gestão e validação da ação governamental; planejar, supervisionar, coordenar, controlar, acompanhar e avaliar atividades de atendimento ao cidadão e ao munícipe visando cumprir todas as competências constitucionais e legais do cargo e dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal.

II. Redigir documentos oficiais, tais como ofícios, relatórios, memorandos, exposição de motivos, portarias, decretos, projetos de lei, cartas, memorais, pareceres, despachos, telegramas, mensagens eletrônicas, usando a norma padrão da língua portuguesa e obedecendo às normas e padrões estabelecidas pelo Poder Executivo;

III. Elaborar termos de referência e projetos básicos para fins de licitação, levantar custos, construir planilhas orçamentárias, avaliar propostas técnicas e comerciais, fazer avaliação de móveis e imóveis, conduzir leilões de bens públicos móveis e imóveis, planejar e presidir processos licitatórios e afins, fiscalizar a execução de contratos e convênios.

IV. Conhecer e saber aplicar as regras da contabilidade pública, da execução orçamentária e financeira, preparar relatório contábeis e financeiros, fazer projeções orçamentárias aplicando as regras legais e fórmulas estatísticas e de matemática financeira bem como

observando as regras expendidas pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN), Tribunal de Contas da União e Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais;

V. Conhecer e saber aplicar as regras e fórmulas de valor do dinheiro no tempo; preparar análise de mercado usando as regras de macro e microeconomia, atentando para as regras e orientações do Banco Central do Brasil, Secretaria do Tesouro Nacional e tribunais de conta;

VI. Conhecer, aplicar e fazer aplicar as regras de cidadania e dos direitos humanos inscritos na Constituição da República e nas normas internacionais a que o Brasil tenha aderido ou venha a aderir;

VII. Conhecer e aplicar na administração pública as leis e os princípios constitucionais que regem a proteção ambiental e promovem o desenvolvimento sustentável; propor, analisar e validar modelos de gestão pública visando ao desenvolvimento social e econômico, respeitando a ética e os princípios constitucionais, em especial os da probidade, transparência, isonomia, economicidade, impessoalidade, eficácia, eficiência;

VIII. Executar atividades de assistência técnica em projetos e programas nas áreas de saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, às pessoas com necessidades especiais, ao idoso e aos desfavorecidos;

IX. Verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais promovidos pelos governos municipal, estadual e federal;

X. Identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica de atenção à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e aos desfavorecidos e propor soluções, ações orientadoras e corretivas, visando à melhoria dos processos, redução de custos e aumento da eficácia da ação governamental;

XI. Aferir os resultados dos programas de assistência à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais das três esferas de governo;

XII. Analisar e avaliar dados estatísticos gerados por órgãos públicos ou privados, gerando a partir deles informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais do governo municipal;

XIII. Executar, apoiar e subsidiar auditorias e ações de controle interno e externo;

XIV. Propor, apoiar, colaborar e definir estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto do aperfeiçoamento e contínua melhoria das políticas sociais;

XV. Dirigir veículos a serviço do município no desempenho de suas funções, respeitada a habilitação, na forma da lei e a habilitação em concurso.

XVI. Auxiliar nas funções de fiscalização tributária, bem como a fiscalização em todas as áreas em que o Município exerce o poder de polícia, tais como fiscalização sanitária, fitossanitária, obras, zoonoses, ambiental, endemias, posturas municipais, trânsito, produção animal, em especial, podendo para tanto ser convocado para realizar ou produzir estudos, análises, avaliações, laudos, relatórios, cálculos, pareceres e demais serviços necessários à exação fiscal;

XVII. Participar de comitês, grupos de trabalho e conselhos, conforme necessário ao bom funcionamento dos órgãos de gestão pública nos âmbitos municipal, estadual e federal;

XVIII. Exercer funções de direção, assessoria e chefia nos escalões superiores da Administração Pública Municipal.

XIX. Aos Gestores Públicos Municipais e Técnicos em Gestão Pública Municipal selecionados em concurso com base na sua habilitação em profissões reguladas em lei competirá, ainda, usar seus conhecimentos especializados de acordo com normas técnicas aplicáveis e conforme as necessidades da Administração Pública Municipal, sem prejuízo das demais atribuições do cargo, devendo sempre manterem-se em situação regular perante o órgão de classe de sua profissão.

XX. Exercer atividades de natureza técnica, acessórias ou preparatórias ao exercício das atribuições privativas dos Auditores-Fiscais do Tesouro Municipal;

XXI. Compete, ainda, ao Gestor Público Municipal usar seus conhecimentos, competência e experiência em apoio aos setores de fiscalização e arrecadação, sempre que para tal convocado ou de ofício, e sempre que se depararem com situações de interesse da fiscalização e da arrecadação.