

LEI COMPLEMENTAR Nº 221, DE 19 DE JANEIRO DE 2018

Dispõe sobre a organização da carreira 'Gestão Governamental', integrante do Grupo Ocupacional Gestão Organizacional do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Corumbá.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CORUMBÁ Faço saber que a Câmara Municipal de Corumbá aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I

DA CARREIRA GESTÃO GOVERNAMENTAL

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A carreira Gestão Governamental fica instituída no Grupo Ocupacional Gestão Organizacional do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal, de que trata a Lei Complementar nº 89, de 21 de dezembro de 2005.

Parágrafo único. A carreira Gestão Governamental é composta por cargos de provimento efetivo que requerem dos seus ocupantes conhecimentos técnicos especializados para atuarem na formulação, fomento, implementação e avaliação de Gestão Governamental, fortalecendo o nível estratégico do governo municipal e sua capacidade de conceber as políticas sociais e econômicas.

Art. 2º Os integrantes da carreira Gestão Governamental terão atuação no planejamento, na coordenação e na operação de ações e projetos vinculados aos sistemas de gestão instituídos no art. 43 da Lei Complementar nº 154, de 14 de novembro de 2012, com redação dada pela Lei Complementar nº 201, de 16 de dezembro de 2016, em especial, a execução das seguintes atividades:

I - a formulação, a avaliação e a implementação de Gestão Governamental e gestão governamental e a direção, gerenciamento e assessoramento em escalões superiores da administração pública municipal, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia;

II - a promoção da aceleração de programas e projetos para o desenvolvimento integrado do Município e a produção de instrumentos de gestão para assegurar a eficiência no processo decisório e a alocação de recursos para combate à distorção econômica e exclusão social, através da hierarquização das prioridades, do volume de investimentos e da ênfase à ação executiva dos órgãos e entidades municipais;

III - a formulação e a elaboração da Lei de Diretrizes Orçamentárias, da Lei Orçamentária Anual e do Plano Plurianual do Município, a implementação e o acompanhamento da sua execução e reprogramação e a avaliação de demandas de suplementação e abertura de créditos adicionais ao orçamento;

IV - a coordenação, o acompanhamento e o desenvolvimento dos programas e projetos conjunturais, setoriais e intersetoriais de interesse dos órgãos e entidades do Poder Executivo e a promoção da sua operacionalidade, com o objetivo de inovar práticas administrativas, otimizar recursos, reduzir riscos e evitar o desperdício na utilização de recursos materiais, técnicos e financeiros;

V - a gestão dos meios administrativos de utilização dos recursos orçamentários e financeiros, recursos humanos e bens de consumo e permanentes, mediante a coordenação, a supervisão e a execução de projetos, ações e medidas voltadas para a modernização de processos de trabalho, uniformização e padronização de métodos e procedimentos;

VI - a programação, o controle e a execução do processamento de pagamento de despesas, movimentação de contas bancárias da Prefeitura, das entidades e fundos especiais e repasse de recursos ao Poder Legislativo e transferências constitucionais e voluntárias, conforme termos específicos;

VII - a proposição de normas e procedimentos para controle, registro e acompanhamento dos gastos públicos e a análise

da viabilidade de instituição e manutenção de fundos especiais e aplicações financeiras e a fixação de procedimentos administrativos para seu controle e gestão;

VIII - a formulação e a condução da política de gestão de pessoas, o planejamento e a coordenação da execução das atividades de cadastramento, recrutamento, seleção, capacitação e pagamento de remuneração, a administração de planos de cargos e carreiras e a formulação das políticas de definição e manutenção dos sistemas remuneratórios;

IX - a programação, a coordenação e o controle dos processos de execução financeira, orçamentária e contábil do Município e a gestão da aplicação dos recursos das contribuições e manutenção do seu equilíbrio econômico-financeiro;

X - o planejamento e a coordenação das atividades de tecnologia da informação e comunicação, a definição de sistemáticas, modelos, técnicas e ferramentas de operação e desenvolvimento da configuração física e lógica dos sistemas operados em rede para uso dos órgãos e entidades do Poder Executivo;

XI - o estudo e a avaliação de proposições relativas às atividades de organização e estruturação de órgãos e entidades do Poder Executivo, a formulação, elaboração e fixação de procedimentos e rotinas administrativas;

XII - a implementação das diretrizes de prestação dos serviços de administração de suprimento, compras, contratação e patrimônio, de gestão da frota oficial, de comunicações administrativas e divulgação de atos da administração e de conservação e manutenção de instalações e equipamentos.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Seção I

Das Categorias Funcionais

Art. 3º A carreira Gestão Governamental é composta por cargos identificados pelas qualificações hierárquicas seguintes:

I - Analista de Gestão Governamental, terceira categoria;

II - Analista de Gestão Governamental, segunda categoria;

III - Analista de Gestão Governamental, primeira categoria;

IV - Analista de Gestão Governamental, categoria especial.

Parágrafo único. O cargo de Analista de Gestão Governamental, em cada uma das categorias hierárquicas em que são posicionados os ocupantes, terá desdobramento em sete classes salariais, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G.

Art. 4º Para ocupar o cargo de Analista de Gestão Governamental, terceira categoria, será exigida a comprovação de graduação em Administração, Ciências Contábeis, Economia ou Tecnologia da Informação, e o posicionamento nas demais categorias requer as seguintes qualificações:

I - na segunda categoria, pós-graduação em curso de especialização e cinco anos de efetivo exercício na terceira categoria;

II - na primeira categoria, pós-graduação em um curso de mestrado ou uma segunda especialização e cinco anos de efetivo exercício na segunda categoria;

III - na categoria especial, pós-graduação em curso de mestrado ou doutorado e cinco anos de efetivo exercício na primeira categoria.

Art. 5º A categoria funcional de Analista de Gestão Governamental será composta por sessenta cargos, que serão distribuídos pelas categorias hierárquicas, por ato do Prefeito Municipal, para fim de movimentação vertical na carreira.

Parágrafo único. No quantitativo de cargos fixado no caput estão contidos os decorrentes da transformação dos cargos de Gestor de Atividades Organizacionais, da carreira Atividades Organizacionais, ocupados na data de publicação desta Lei Complementar.

Seção II

Das Atribuições do Cargo

Art. 6º As atribuições dos ocupantes do cargo de Analista de Gestão Governamental são as constantes do Anexo I desta Lei Complementar e serão exercidas em conformidade com as vinculadas à respectiva habilitação profissional.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso na carreira Gestão Governamental dar-se-á na terceira categoria, em decorrência de aprovação em concurso público de provas e títulos e após a comprovação de que o candidato cumpre todas as exigências para investidura no cargo público, os requisitos exigidos para investidura e registro na entidade de fiscalização de profissão.

Parágrafo único. A realização do concurso público deverá observar as disposições desta Lei Complementar, as regras constantes do Estatuto dos Servidores Municipais e as condições estabelecidas no edital de abertura do certame.

Art. 8º O concurso público para provimento no cargo de Analista de Gestão Governamental selecionará os candidatos às vagas oferecidas, que serão distribuídas de acordo com as graduações discriminadas no art. 4º desta Lei Complementar e a demanda da Administração Municipal.

Art. 9º O concurso público será aberto, mediante autorização do Prefeito Municipal, para atender aos serviços coordenados e gerenciados pelos órgãos centrais dos sistemas de gestão referidos no caput do art. 2º, desde que haja previsão orçamentária para cobertura das despesas com o pagamento da remuneração e respectivos encargos.

Art. 10. Os candidatos inscritos no concurso público para investidura no cargo de Analista de Gestão Governamental serão submetidos às seguintes fases de seleção:

I - prova escrita;

II - prova de títulos;

III - exame de saúde física e mental;

IV - investigação social.

§ 1º A prova escrita irá aferir conhecimentos gerais, específicos para o exercício das atribuições do cargo e noções da legislação afeta ao exercício do cargo público.

§ 2º A prova de títulos, de caráter classificatório, irá requerer a apresentação de comprovantes de capacitação profissional obtidas em cursos específicos e/ou de pós-graduação, cujos conhecimentos adquiridos permitam aferir se o candidato tem melhor aptidão para exercer as atribuições do cargo.

§ 3º A avaliação dos requisitos de saúde física e mental terá caráter eliminatório e como objetivo conferir a capacidade laborativa do candidato para exercer atribuições e tarefas do cargo.

§ 4º A investigação social terá por finalidade verificar os antecedentes civis e criminais do candidato, através de certidões das Justiças estadual e federal, da localidade de residência, nos últimos cinco anos.

§ 5º A comprovação de atendimento aos requisitos legais dar-se-á de acordo com as fases de realização do concurso público, nos termos da legislação em vigor, regulamentos e o respectivo edital de abertura do certame.

Art. 11. O concurso público para o cargo da carreira Gestão Governamental observará as regras gerais da legislação municipal quanto a reserva de vagas, nas suas diversas modalidades.

Art. 12. O resultado geral das provas do concurso, suas fases e a sua homologação serão divulgados através de publicação no Diário Oficial do Município de Corumbá.

Art. 13. O prazo de validade do concurso público será de até dois anos, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 14. São requisitos para investidura em cargo de Analista de Gestão Governamental:

I - ser brasileiro, maior de 18 anos;

II - estar quite com o serviço militar;

III - estar no gozo dos direitos políticos;

IV - gozar de saúde física e mental;

V - ter boa conduta social e não registrar antecedentes civis e criminais;

VI - atender aos requisitos da graduação de habilitação no concurso.

Art. 15. A investidura no cargo de Analista de Gestão Governamental se efetivará, após a publicação do ato de nomeação, mediante aceitação formal dos deveres, das obrigações e de exercício das atribuições do cargo público, em observância às leis e às normas.

Parágrafo único. A nomeação obedecerá a ordem de classificação para a graduação de aprovação no concurso público e de acordo com o número de vagas oferecidas.

CAPÍTULO III

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 16. O servidor investido no cargo de Analista de Gestão Governamental ficará submetido ao estágio probatório, durante três anos, a contar da data do início do exercício, sendo avaliado nesse período quanto às suas condições de desempenho e aptidão, para adquirir estabilidade no serviço público municipal.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada pela chefia imediata e apurada e acompanhada por comissão composta por três servidores estáveis, sendo no mínimo um integrante da carreira, conforme regulamento específico.

Art. 17. A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada com o objetivo de aferir a aptidão e o desempenho do Analista Gestão Governamental, através dos seguintes fatores:

I - assiduidade, pontualidade e disciplina;

II - idoneidade moral;

III - responsabilidade e iniciativa;

IV - aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função; e

V - eficiência e produtividade.

Parágrafo único. O servidor avaliado deverá ter ciência de cada avaliação periódica e do resultado final e assegurado o contraditório, mediante apresentação de recurso, sob a forma de pedido de reconsideração, no prazo estipulado em regulamento próprio.

Art. 18. Durante o período de estágio probatório, o Analista Gestão Governamental não poderá se afastar do exercício de suas atribuições, salvo para exercer cargo em comissão ou função de confiança no âmbito do Poder Executivo.

§ 1º No caso de qualquer afastamento do exercício do cargo, permitido por lei, o estágio probatório ficará suspenso, recomeçando a fluir o prazo de cumprimento a partir do retorno do servidor, excetuando o caso de cedência por interesse da Administração Pública.

§ 2º A avaliação final do servidor deverá ser concluída e o resultado publicado antes do encerramento do trigésimo sexto mês do período do estágio probatório, salvo no caso de interrupção ou suspensão da contagem do efetivo exercício.

§ 3º Será responsabilizado administrativamente o superior hierárquico que deixar de avaliar o servidor no prazo legal e que não encaminhar o respectivo boletim de avaliação à unidade de gestão de recursos humanos do respectivo órgão ou entidade de exercício, durante o prazo fixado no § 2º deste artigo.

Art. 19. O servidor em estágio probatório que, de acordo com os resultados das avaliações periódicas, não atender aos requisitos para exercício do cargo, será exonerado do cargo ou retornará ao cargo anteriormente ocupado, se estável no serviço público municipal.

CAPÍTULO IV

DO EXERCÍCIO DO CARGO DA CARREIRA

Art. 20. Os servidores integrantes da carreira Gestão Governamental terão lotação privativa em órgão central de gestão dos sistemas instituídos no art. 43 da Lei Complementar nº 154, de 14 de novembro de 2012, com redação dada pela Lei Complementar nº 201, de 16 de dezembro de 2016, conforme regulamentação aprovada pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo único. O ocupante do cargo de Analista de Gestão Governamental, conforme demanda dos órgãos e entidades municipais para execução de atividades vinculadas aos sistemas referidos no caput, poderá ser designado, pelo titular do órgão de lotação, para exercer suas atribuições órgão ou entidade do Poder Executivo.

Art. 21. Os integrantes da carreira Gestão Governamental, independentemente do local de exercício, deverão executar os

procedimentos e desempenhar as suas atribuições, segundo normas operacionais uniformes e/ou padronizadas editadas pelo órgão central do sistema a que estiverem vinculados.

Art. 22. Os servidores integrantes da carreira Gestão Governamental cumprirão carga horária de quarenta horas semanais no órgão ou entidade de exercício, sendo-lhes assegurados os direitos estatutários e previdenciários aplicáveis aos demais servidores efetivos do Município de Corumbá.

TÍTULO II

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 23. O desenvolvimento funcional dos integrantes da carreira Gestão Governamental têm como objetivo incentivar o aperfeiçoamento e a capacitação profissional, orientado pelas seguintes diretrizes:

I - buscar identidade entre o potencial profissional do servidor e o nível de desempenho esperado;

II - recompensar a competência profissional demonstrada no exercício do cargo, tendo como referência o desempenho, as responsabilidades e a complexidade das atribuições;

III - criar oportunidades para elevação do servidor na carreira, incentivando o desenvolvimento profissional e pessoal.

Art. 24. O desenvolvimento funcional dos integrantes da carreira Gestão Governamental deverá proporcionar meios e oportunidades de crescimento profissional, funcional e pessoal do servidor, através das seguintes modalidades:

I - promoção vertical, movimentação da categoria de menor hierarquia para a de posição superior, imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para a promoção vertical;

II - promoção horizontal, movimentação de uma classe salarial para outra imediatamente seguinte, dentro da respectiva categoria hierárquica, pelos critérios de mérito e antiguidade;

III - apoio para participação em cursos de capacitação para exercício das atribuições do cargo, conforme regulamento específico aprovado pelo Prefeito Municipal;

Art. 25. A modalidade de apoio ao desenvolvimento funcional destacada no inciso III do art. 24 será efetivada quando os programas de capacitação tiverem relação com as atribuições do cargo e por objetivo a qualificação ou aperfeiçoamento do servidor para o correto desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º Os benefícios de que trata o caput dependerão da análise de juízo de conveniência e de oportunidade e de apreciação do titular do órgão de lotação e, para sua concessão, será exigido como contrapartida a permanência do servidor em serviço, por período correspondente ao do dispêndio financeiro ou a devolução desses, em parcela única, caso peça sua exoneração.

§ 2º Caso o servidor beneficiado com as condições de que tratam o caput, não tenha obtido o título que deu origem ao benefício ou que tenha desistido do curso, deverá ressarcir o erário municipal em valor equivalente ao dispêndio, nas condições e prazos estabelecidos no art. 39 da Lei Complementar nº 42, de 8 de dezembro de 2000.

CAPÍTULO II

DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 26. A promoção vertical de servidores integrantes da carreira Gestão Governamental é a passagem de uma categoria hierárquica para outra imediatamente superior, pelo tempo de serviço e meritocracia.

Art. 27. A movimentação ocorrerá quando o servidor atender, cumulativamente, as seguintes condições:

I - conta, no mínimo, com cinco anos de efetivo exercício na categoria em que está classificado;

II - comprove o curso de pós-graduação exigido para a categoria superior, na forma dos incisos II, III ou IV do art. 4º desta Lei Complementar.

§ 1º A confirmação do interstício para concorrer à promoção vertical exclui da contagem do tempo de serviço na categoria todas as ausências não justificadas ou não abonadas e os afastamentos não considerados de efetivo exercício, ocorridos durante esse período.

§ 2º Os períodos de afastamento para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, mediante cedência para órgão ou entidade do Poder Executivo, não serão descontados na apuração do interstício para a promoção vertical.

Art. 28. Será considerada como data inicial para a apuração do interstício para a promoção vertical, a data:

I - do início do exercício no cargo efetivo, em razão de provimento decorrente de nomeação;

II - do início da vigência da última promoção vertical;

III - da transformação do cargo ocupado, decorrente de lei de organização da carreira.

Art. 29. Será interrompida a contagem do tempo de serviço para a promoção vertical o período que o servidor registrar uma ou mais das seguintes situações:

I - tiver usufruído licença para o trato de interesse particular;

II - estiver cedido para órgão ou entidade, fora do âmbito do Poder Executivo, sem ônus para a origem;

III - tiver cumprido penalidade de suspensão disciplinar superior a quinze dias, mesmo quando convertida em multa;

IV - registrar dez ou mais faltas não justificadas, consecutivas ou não, nos seis meses anteriores à data de apuração do interstício;

V - ter cumprido penalidade de repreensão nos doze meses anteriores à data de apuração do interstício.

§ 1º As ocorrências referidas nos incisos I e II do caput retardarão a ocorrência da promoção vertical pelo dobro do número de dias de afastamento.

§ 2º As ocorrências referidas nos incisos III e IV do caput retardarão a promoção vertical na proporção de um mês para cada dia de ausência.

§ 3º Em caso de interrupção do período aquisitivo, por qualquer razão, a contagem do novo quinquênio começará no dia em que o funcionário reassumir o exercício.

Art. 30. A promoção vertical dos integrantes da carreira Gestão Governamental será realizada anualmente, no mês de outubro, com interstício apurado no dia 30 de agosto do mesmo ano.

Parágrafo único. A promoção vertical será concedida independentemente de requerimento do servidor, sendo bastante a apuração do interstício de efetivo exercício, observado o disposto no art. 30, e a comprovação do título obtido em curso de pós-graduação, que caracteriza a meritocracia.

CAPÍTULO IV

DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 31. A promoção horizontal na carreira Gestão Governamental movimentará o servidor de uma classe para outra imediatamente seguinte.

§ 1º Para concorrer à promoção horizontal por mérito o servidor deverá atender, cumulativamente, as seguintes condições:

I - contar de efetivo exercício na classe salarial em que está posicionado, no mínimo, um mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício;

II - estar incluído entre os cinquenta por cento dos servidores melhores avaliados na respectiva classe salarial, na avaliação de desempenho anual.

§ 1º Os períodos de afastamento para exercício de cargo em comissão fora do âmbito do Poder Executivo, não serão computados para contagem de tempo de efetivo exercício na classe.

§ 2º Não concorrerá à movimentação por mérito o servidor que nos doze meses imediatamente anteriores à data de publicação do edital anual de abertura do processo de promoção, registrar, uma ou mais das ocorrências discriminadas no art. 29 desta Lei Complementar.

§ 3º A promoção horizontal por antiguidade ocorrerá a cada cinco anos de efetivo exercício, em relação a última movimentação na carreira.

Art. 32. Os procedimentos para movimentação por promoção horizontal será realizada, anualmente, nos seguintes períodos:

I - junho, divulgação por edital dos nomes e respectivos tempos de serviço na classe dos servidores que contarem, no mínimo, um mil e noventa e cinco dias de efetivo exercício na respectiva classe;

II - agosto, realização da avaliação de desempenho de todos os servidores que tiverem seus nomes divulgados no edital;

III - outubro, efetivação da promoção horizontal pelo mérito ou por antiguidade, com a divulgação dos promovidos.

Art. 32. Na apuração da pontuação da avaliação de desempenho para a promoção horizontal pelo critério do mérito, se houver empate, terá precedência o servidor que:

I - tiver maior tempo de serviço na carreira;

II - tiver maior tempo de serviço público municipal;

III - maior pontuação na avaliação de desempenho;

IV - maior idade.

Parágrafo único. Aos servidores que se encontram na terceira categoria e na classe inicial do cargo, o desempate ocorrerá, somente, pela classificação obtida no concurso público de ingresso na carreira.

Art. 33. A promoção horizontal independe de requerimento do servidor, cabendo ao órgão central do sistema de recursos humanos apurar o interstício para a mudança de classe, por mérito ou por antiguidade, na categoria em que o servidor está classificado na carreira.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34. A avaliação de desempenho dos ocupantes do cargo de Analista de Gestão Governamental terá por objetivo aferir o rendimento e o desempenho do servidor no exercício do cargo e processar-se-á com base no modelo de gestão por competência, obedecendo os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade respeitados o contraditório e a ampla defesa, considerando:

I - competência - o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário ao desempenho do cargo;

II - conhecimento - o conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos por meio da educação e de experiências;

III - habilidade - a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais;

IV - atitude - a ação particularizada diante de um contexto ou de uma situação.

Art. 35. São objetivos da avaliação de desempenho dos servidores da carreira Gestão Governamental:

I - aferir as competências essenciais e gerenciais dos servidores no exercício de suas funções, e compatibilizá-la às competências institucionais;

II - definir critérios para as ações de desenvolvimento e de qualificação, identificando as lacunas de competências que necessitam ser desenvolvidas;

III - vincular a promoção por merecimento ao desempenho individual;

IV - definir o perfil profissional exigido no certame do concurso público da carreira.

Parágrafo único. No processo de avaliação de desempenho as competências essenciais serão pautadas na gestão do conhecimento, inovação e foco em resultados, visão sistêmica e atuação estratégica, nos termos de regulamento específico.

Art. 36. A avaliação de desempenho dos servidores da carreira Gestão Governamental será realizada permanentemente, com ciclo de duração anual.

Art. 37. O sistema de avaliação de desempenho anual será processado nos termos e condições estabelecidos em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias.

TÍTULO III

DO SISTEMA REMUNERATÓRIO

CAPÍTULO II

DOS VENCIMENTOS

Art. 38. A remuneração dos cargos da carreira Gestão Governamental tem como base o vencimento, assegurada a revisão geral anual e sua irredutibilidade.

Art. 39. Para fim de aplicação deste Título, são adotados os seguintes conceitos:

I - vencimento: retribuição financeira mensal, em valor fixado em lei, que retribui o exercício do cargo, conforme categoria hierárquica e classe salarial;

II - remuneração: retribuição total integrada pelo vencimento e pelas parcelas financeiras creditadas ao servidor a título de adicional, gratificação, vantagem incorporada, auxílios e indenizações.

Art. 40. Os vencimentos das categorias e das classes, constantes do Anexo II desta Lei Complementar, são fixados observando os seguintes parâmetros:

I - na linha vertical, o vencimento de cada categoria corresponde ao acréscimo de dez por cento sobre o valor do vencimento da categoria anterior;

II - na linha horizontal, valor de cada classe corresponde ao acréscimo de cinco por cento do valor do vencimento da classe anterior.

Art. 41. V E T A D O

Art. 42. Aos ocupantes do cargo de Analista de Gestão Governamental poderão ser atribuídas vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, aprovado pela Lei Complementar nº 42, de 8 de dezembro de 2000, e no Plano de Cargos e Carreiras de que trata a Lei Complementar nº 89, de 21 de dezembro de 2005.

TÍTULO IV

DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 43. Aplicam-se aos servidores da carreira Gestão Governamental os direitos, os deveres e as garantias referentes ao regime jurídico dos servidores públicos municipais.

Art. 44. São direitos assegurados aos Analistas de Gestão Governamental:

I - usar carteira de identificação funcional, conforme modelo aprovado pelo Prefeito Municipal;

II - obter o acesso prioritário aos sistemas informatizados disponibilizados para execução de suas competências funcionais;

III - participar de cursos de capacitação para atualização e aperfeiçoamento profissional continuado;

IV - acompanhar a execução orçamentária, financeira e patrimonial do Poder Executivo e a consolidação dos registros contábeis dos demais Poderes, no exercício de suas funções.

Art. 45. São deveres dos servidores integrantes da carreira Gestão Governamental, além dos estabelecidos no estatuto dos servidores públicos municipais:

I - zelar pela correta aplicação dos recursos públicos;

II - ter ética e integridade no serviço público;

III - ter sigilo em razão do exercício de suas atribuições, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridade competente, sob pena das sanções legais cabíveis;

IV - obedecer às normas e aos procedimentos pertinentes às atividades vinculadas ao exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46. Os ocupantes do cargo de Gestor de Atividades Organizacionais e de funções que integram o Plano de Cargos e Carreiras, aprovado pela Lei Complementar nº 89, de 21 de dezembro de 2005, cuja graduação corresponda às discriminadas no art. 4º, em exercício na data de publicação desta Lei Complementar, terão os respectivos cargos transformados em Analista de Gestão Governamental, instituída no art. 1º desta Lei Complementar.

§ 1º Os servidores que tiverem seu cargo incluído na carreira Gestão Governamental, na forma do caput, independentemente da graduação, serão posicionados na classe salarial da terceira categoria, da tabela constante do Anexo II, de valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento acrescido do abono permanente, percebidos na data de vigência desta Lei Complementar.

§ 2º Ao servidor que perceber vencimento acrescido do abono permanente de valor superior ao vencimento da classe G da terceira categoria é assegurado o pagamento da diferença de remuneração, a título de vantagem pessoal individual - VPI.

Art. 47. No prazo de até cento e oitenta dias da vigência desta Lei Complementar, os servidores da carreira Gestão Governamental, classificados na forma do § 1º do art. 46 serão posicionados na categoria e classe salarial que corresponder à sua qualificação profissional e funcional, conforme os parâmetros de pós-graduação e tempo de serviço, definidos no art. 4º desta Lei Complementar.

§ 1º Será absorvido pelo vencimento decorrente do reposicionamento do servidor na categoria que corresponde à sua qualificação profissional, na forma do caput, o adicional de incentivo à capacitação que estiver sendo percebido, conforme arts. 61, inciso I, e 62 do da Lei Complementar nº 89/2005.

§ 2º A vantagem pessoal individual, de que trata o § 2º do art. 46, será absorvida pelo vencimento decorrente do reposicionamento na carreira, ressalvada eventual excesso cuja diferença permanecerá na condição da sua instituição.

§ 3º O prazo fixado no caput poderá ser prorrogado, uma única vez, até o número de dias estabelecido, justificado para ajuste aos limites às despesas de pessoal e atendimento do interesse público.

Art. 48. O valor do adicional de função, atribuído com fundamento no art. 63 da Lei Complementar nº 89/2005 e pago a servidores incluídos na carreira Gestão Governamental, fica transformado em vantagem pessoal, de caráter individual e permanente.

Parágrafo único. A vantagem pessoal de que trata este artigo terá seu valor correspondente à aplicação do índice percentual da incorporação sobre o vencimento do servidor.

Art. 49. Fica acrescido ao art. 13 da Lei Complementar nº 89/2005, o inciso II-A com a seguinte redação:

‘Art.13.:

.....

II-A - Gestão Governamental:

I - Analista de Gestão Governamental, terceira categoria;

II - Analista de Gestão Governamental, segunda categoria;

III - Analista de Gestão Governamental, primeira categoria;

IV - Analista de Gestão Governamental, categoria especial.

Art. 50. O Anexo I da Lei Complementar nº 89, de 21 de dezembro de 2005, passa a vigorar com as alterações nos cargos de nível superior das carreiras Gestão de Desenvolvimento e Gestão Organizacional, conforme constante do Anexo III.

Art. 51. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos orçamentários dos órgãos de exercício dos servidores, de acordo com as disponibilidades financeiras do Tesouro Municipal, e os termos da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 52. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a contar de 1º de março de 2018.

Corumbá, 19 de janeiro de 2018.

MARCELO AGUILAR IUNES

Prefeito Municipal

ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 221, DE 19 DE JANEIRO DE 2018

ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE ANALISTA DE GESTÃO GOVERNAMENTAL

- a) planejamento, implementação, execução, supervisão e avaliação de políticas públicas administrativas, formulando e promovendo a articulação de programas e parcerias estratégicas;
- b) assessorar as instâncias superiores da Administração Pública;
- c) desenvolver pesquisas e projetos nas diversas áreas funcionais da Administração Pública;
- d) sugerir, formular e implementar métodos e processos para o incremento da produtividade;
- e) implementar projetos visando ao aperfeiçoamento e à modernização da gestão pública;
- f) estudar, pesquisar e implementar métodos e práticas modernas de gestão pública e de modernização administrativa voltados para resultados;
- g) desenvolver e implantar novos métodos e ferramentas para otimização dos recursos humanos envolvidos na gestão pública municipal;
- h) planejar, organizar, dirigir e controlar sistemas, programas e projetos que envolvam recursos humanos, financeiros, previdenciários, materiais, patrimoniais, informacionais e estruturais de interesse do Poder Executivo;
- i) propor a estruturação de técnicas de desenvolvimento gerencial;
- j) desenvolver estudos para a introdução de novas tecnologias e sistemas de informações;
- k) coordenar a formulação e o acompanhamento do planejamento estratégico; elaborar anteprojeto de lei, minutas de decretos, convênios e outros atos normativos;
- l) desenvolver, coordenar e avaliar a área de gestão do Município;
- m) analisar processos e emitir pareceres fundamentados técnica e legalmente com fins de orientar decisões.

ANEXO II da LEI COMPLEMENTAR Nº 221, DE 19 DE JANEIRO DE 2018

TABELA DE VENCIMENTOS DA CARREIRA

GESTÃO GOVERNAMENTAL

Classe	3ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	1ª CATEGORIA	CAT. ESPECIAL
A	3.789,42	4.168,36	4.585,20	5.043,72
B	3.978,89	4.376,78	4.814,46	5.295,91
C	4.177,84	4.595,62	5.055,18	5.560,70
D	4.386,73	4.825,40	5.307,94	5.838,74
E	4.606,06	5.066,67	5.573,34	6.130,67
F	4.836,37	5.320,00	5.852,01	6.437,21
G	5.078,19	5.586,00	6.144,61	6.759,07

ANEXO III da LEI COMPLEMENTAR Nº 221, DE 19 DE JANEIRO DE 2018

ALTERAÇÃO DO ANEXO I DA LEI COMPLEMENTAR Nº 89/2005

CARGOS, FUNÇÕES E REQUISITOS.	FUNÇÃO	REQUISITOS	PADRÃO VENCIMENTO
CARGO			
GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO			
Gestor de Projetos de Desenvolvimento	Gestor de Atividades de Turismo, Gestor Ambiental, Analista de Planos e Projetos e Gestor de Transporte e Trânsito.	Graduação em Engenharia, Turismo, Geologia, Geografia, Biologia, Medicina Veterinária ou Meio Ambiente e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI
GESTÃO ORGANIZACIONAL			
Gestor de Atividades Organizacionais	Gestor de Atividades Organizacionais	Graduação em Assistência Social, Relações Públicas, Pedagogia, Psicologia ou em outras habilitações de nível superior e registro na entidade de fiscalização da profissão.	TABELA A NÍVEL VI

IONEWS

contato@ionews.com.br

Código de autenticação: bb1ccb8b

Consulte a autenticidade do código acima em <http://do.corumba.ms.gov.br/Legislacao/pages/consultar>