

LEI COMPLEMENTAR Nº 341, DE 08 DE ABRIL DE 2024.

Dispõe sobre a organização da carreira Analista de Gestão de Projetos integrantes do Grupo Ocupacional Gestão Governamental do Plano de Cargos e Carreiras da Prefeitura Municipal de Corumbá.

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

TÍTULO I

DA CARREIRA GESTÃO DE PROJETOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A carreira de Gestão de Projetos fica instituída no Grupo Ocupacional Gestão Governamental 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 de Projetos é composta por cargos de provimento efetivo que requerem dos seus ocupantes conhecimentos técnicos especializados para atuarem na formulação, fomento e implementação de projetos, ações e atividades fortalecendo o nível estratégico para o desenvolvimento de políticas públicas que promovam o crescimento econômico e social.

Art. 2º Os integrantes da carreira Gestão de Projetos terão atuação no planejamento, na coordenação, na supervisão e na operação de projetos que visem o crescimento social e econômico, em especial, a execução das seguintes atividades:

I - a formulação, a avaliação e a implementação de projetos 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 assegurando a eficiência no processo decisório e a proposição de alocação de recursos para a implementação de políticas públicas.

III - a realização de fiscalização de atividades inerentes as competências do órgão em que estiver lotado.

IV - auxiliar na 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.

V - a formulação de pareceres técnicos, relatórios de atividades, diagnósticos, estudos e pesquisas que auxiliem o poder público no planejamento de ações de desenvolvimento;

VI - a coordenação, gerenciamento, supervisão de trabalhos e atividades que promovam o fomento, o crescimento e desenvolvimento dos setores;

VII - a elaboração e formatação de projetos para captação de recursos, projetos de desenvolvimento econômico, social e setorial no município;

VIII - o planejamento e a execução de ações de promoção setorial, que visem o desenvolvimento, o fomento das atividades setoriais de cada setor.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

SEÇÃO I

DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

Art. 3º A carreira Gestão de Projetos é composta pelos cargos identificados pelas denominações e qualificações hierárquicas seguintes:

I - Analista de Gestão de Projetos, Terceira Categoria.

II - Analista de Gestão de Projetos, Segunda Categoria;

III - Analista de Gestão de Projetos, Primeira Categoria;

IV - Analista de Gestão de Projetos, Categoria Especial;

Art. 4º Para ingresso e posicionamento nas categorias dos cargos da carreira Gestão de Projetos é requerido as seguintes qualificações:

I - na terceira categoria, curso do ensino superior equivalente ao bacharelado ou licenciatura em: Biologia, História, Medicina Veterinária e Turismo, para o cargo de Analista de Gestão de Projetos

II - na segunda categoria, pós-graduação em curso de especialização na área de conhecimento da respectiva profissão e 5 anos de efetivo exercício na terceira categoria

III - na primeira categoria, pós-graduação e uma segunda especialização ou mestrado, na área de conhecimento da respectiva profissão e 5 anos de efetivo exercício na segunda categoria;

IV - na categoria especial, pós-graduação em uma terceira especialização ou mestrado ou doutorado na área de conhecimento da respectiva profissão e 5 anos de efetivo exercício na primeira categoria.

Art. 5º Para fim de ingresso e movimentação vertical, as categorias funcionais da carreira Gestão de Projetos ficam integradas por:

I - Analista de Gestão de Projetos, dezenove cargos, resultante de transformação do cargo de Gestor de Projetos de Desenvolvimento.

Parágrafo único. Os quantitativos de cargos serão distribuídos segundo as categorias hierárquicas definidas no art. 3º, e conforme disposições da Lei Complementar nº 89, de 2005, e regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

SEÇÃO II

DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Art. 6º As atribuições dos ocupantes dos cargos da carreira Gestão de Projetos são as constantes do Anexo I e serão exercidas em conformidade com as competências da respectiva habilitação profissional.

CAPÍTULO III

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso na carreira Gestão de Projetos 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.

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 dos cargos da carreira Gestão de Projetos selecionará candidatos às vagas oferecidas, distribuídas de acordo com as graduações discriminadas no inciso I do art. 4º, e segundo 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 provimento em cargo da carreira Gestão de Projetos 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 de Projetos 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 cargos que compõem a carreira Gestão de Projetos: 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 em cargos integrantes da carreira Gestão de Projetos se efetivará, após a publicação do ato de nomeação, mediante aceitação formal dos deveres, das obrigações e do exercício das atribuições do cargo, em observância às leis e aos regulamentos.

CAPÍTULO III

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

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

Parágrafo único. A avaliação de desempenho no período do estágio probatório será realizada pela chefia imediata, apurada e acompanhada por comissão composta por três servidores estáveis, sendo no mínimo um integrante da carreira, conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

Art. 17 A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada com o objetivo de aferir a aptidão e a qualidade do desempenho dos servidores, 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 servidor da carreira Gestão de Projetos 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 de Projetos terão lotação em órgão ou entidade integrante da estrutura do Poder Executivo, conforme regulamentação aprovada por ato normativo do Prefeito Municipal.

Parágrafo único. A lotação dos ocupantes de cargo da carreira Gestão de Projetos será estabelecida mediante solicitação do titular do setor cuja graduação específica seja necessária.

Art. 21 Os integrantes da carreira Gestão de Projetos, independentemente do local de exercício, deverão executar os procedimentos e desempenhar as suas atribuições, segundo normas operacionais uniformes e/ou padronizadas editadas pelo setor a que estiverem vinculados.

Art. 22 Os servidores integrantes da carreira Gestão de Projetos 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 de Projetos 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 de Projetos deverá proporcionar meios e oportunidades de crescimento profissional, funcional e pessoal do servidor, através das seguintes modalidades:

I - progressão horizontal: movimentação da categoria de menor hierarquia para a de posição superior, imediatamente seguinte, quando atendidos todos os requisitos para o deslocamento no cargo;

II - promoção vertical: movimentação de uma classe salarial para outra imediatamente seguinte, dentro da categoria hierárquica de posicionamento, 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

PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 26 A progressão horizontal de servidores integrantes da carreira Gestão de Projetos 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 progressão horizontal 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 progressão horizontal.

Art. 28 Será considerada como data inicial para a apuração do interstício para a progressão horizontal, a data:

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

II - do início da vigência da última progressão horizontal;

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 progressão horizontal 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 progressão horizontal pelo dobro do número de dias de afastamento.

§2º As ocorrências referidas nos incisos III e IV do caput retardarão a progressão horizontal 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 ocupantes dos cargos integrantes da carreira Gestão de Projetos será anual, concorrendo os servidores que tiverem comprovado a qualificação de mérito, nos termos dos incisos II, III ou IV do art. 4º, e atenderem ao interstício de efetivo exercício na categoria que se encontra classificado.

§1º O interstício para movimentação será apurado em 30 de outubro de cada ano e a qualificação de mérito será considerada se estiver registrada nos assentamentos do servidor, até 15 de outubro do ano de contagem do quinquênio, com resultados publicados até 30 de dezembro do mesmo ano da apuração.

§2º A promoção vertical será concedida por iniciativa da administração municipal, confirmado atendidos os requisitos referidos no §1º, e a movimentação terá vigência a partir de 1º de janeiro do exercício imediatamente seguinte ao da publicação dos concorrentes promovidos.

CAPÍTULO IV

PROMOÇÃO VERTICAL

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

§1º Para concorrer à promoção vertical 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 vertical por antiguidade ocorrerá a cada cinco anos de efetivo exercício, em relação a última movimentação na carreira.

Art. 32 Os procedimentos movimentação por promoção vertical será realizada, anualmente, segundo os períodos e critérios fixados na Lei Complementar nº 89, de 2005.

§1º Na apuração da pontuação da avaliação de desempenho para a promoção vertical 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.

§2º 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 vertical 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 de cargo da carreira Gestão de Projetos terá por objetivo aferir o desempenho no exercício do cargo e processar-se-á com base no modelo de gestão por competência, obedecendo aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade respeitado 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 de Projetos:

- 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 de Projetos 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 de Projetos 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: parcela financeira mensal, de valor fixado em lei, para retribuir o exercício do cargo/função, conforme as categorias hierárquicas e as classes salariais de desdobramento do cargo;

II - remuneração: retribuição total integrada pelo vencimento e pelas parcelas financeiras de caráter permanente, a título de adicional, gratificação, vantagem incorporada, excluídas as parcelas indenizatórias e os auxílios.

Art. 40 Os vencimentos iniciais das categorias da carreira de Analista de Gestão de Projetos são fixados com a diferença entre uma categoria e a imediatamente anterior, mediante aplicação dos seguintes índices:

I - da segunda categoria, 1.20 (um ponto vinte) sobre o vencimento da terceira categoria;

II - da primeira categoria, 1.25 (um ponto vinte e cinco) sobre o vencimento da segunda categoria;

III - da categoria especial, 1.15 (um ponto quinze) sobre o vencimento da primeira categoria.

Parágrafo único. Os vencimentos da carreira de Analista de Gestão de Projetos, em suas respectivas classes, corresponderá à incidência do percentual de cinco por cento sobre o valor do vencimento da classe anterior.

Art. 41 Os integrantes da carreira de Analista de Gestão de Projetos poderão ser atribuídas vantagens pecuniárias instituídas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e no Plano de Cargos e Carreiras do Poder Executivo.

TÍTULO IV

DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I

DOS DIREITOS E DEVERES

Art. 42 Aplicam-se aos servidores da carreira Gestão de Projetos os direitos, os deveres e as garantias referentes ao regime jurídico dos servidores públicos municipais.

Art. 43 São direitos assegurados aos Analistas de Gestão de Projetos:

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

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

III - acompanhar a execução de projetos, ações e atividades dos setores onde estão lotados, no exercício de suas funções.

Art. 44 São deveres dos servidores integrantes da carreira Gestão de Projetos, 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. 45 Os ocupantes do cargo de Analista de Gestão de Projetos 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 de Projetos, instituída no art. 1º desta Lei Complementar.

§1º Os servidores que tiverem seu cargo incluído na carreira Gestão de Projetos, 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. 46 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. 47 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 Projeto.

Art. 48 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. 49 Fica revogado o art. 17, da Lei Complementar nº. 336, de 22 de janeiro de 2024.

Art. 50 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO AGUILAR IUNES

PREFEITO DE CORUMBÁ

ANEXO I DA MENSAGEM DE LEI Nº 20/2024

ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE ANALISTA DE GESTÃO DE PROJETOS

- a) a formulação, a avaliação e a implementação de projetos e a direção, gerenciamento e assessoramento em escalões superiores da administração pública municipal, em graus variados de complexidade, responsabilidade e autonomia;
- b) a promoção da aceleração de programas e projetos para o desenvolvimento integrado do Município assegurando a eficiência no processo decisório e a proposição de alocação de recursos para a implementação de políticas públicas.
- c) a realização de fiscalização de atividades inerentes as competências do órgão em que estiver lotado.
- d) auxiliar na 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) a formulação de pareceres técnicos, relatórios de atividades, diagnósticos, estudos e pesquisas que auxiliem o poder público no planejamento de ações de desenvolvimento;
- f) a coordenação, gerenciamento, supervisão de trabalhos e atividades que promovam o fomento, o crescimento e desenvolvimento dos setores;
- g) a elaboração e formatação de projetos para captação de recursos, projetos de desenvolvimento econômico, social e setorial no município;
- h) o planejamento e a execução de ações de promoção setorial, que visem o desenvolvimento, o fomento das atividades setoriais de cada setor.

IONEWS

contato@ionews.com.br

Código de autenticação: 12064675

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