



OFÍCIO MENSAGEM 009/2025

Ouro Preto, 11 de fevereiro de 2025

A Sua Excelência o Senhor

Vereador Vantuir Antônio da Silva

DD. Presidente da Câmara Municipal de Ouro Preto

Câmara Municipal de Ouro Preto

Protocolo

Nº 46831

Correspondência Recebida

Em 14/02/25

Ass. 16h32 Hs e 15h32 Min

Excelentíssimo Presidente,

Venho, respeitosamente, submeter à apreciação desta Casa Legislativa o presente Projeto de Lei Complementar cujo objetivo é instituir uma Gratificação por Desempenho de Atividade - GDA para os servidores públicos efetivos no cargo de Administrador, visando reconhecer e valorizar o desempenho e a dedicação desses profissionais no âmbito da administração pública municipal.

A administração pública moderna exige cada vez mais eficiência, transparência e qualidade na gestão dos recursos e serviços oferecidos à população. Nesse contexto, os servidores públicos ocupantes do cargo de Administrador desempenham papel fundamental, atuando diretamente na organização, planejamento e execução de políticas públicas essenciais para o desenvolvimento do Município.

A instituição de uma gratificação por desempenho de atividade para esses servidores visa não apenas reconhecer o esforço e a dedicação no exercício de suas funções, mas também estimular a melhoria contínua do desempenho individual e coletivo, contribuindo para a otimização dos serviços públicos e a satisfação da população.

Objetivos:

1. **Reconhecimento do Mérito:** A gratificação por desempenho será um instrumento de reconhecimento do mérito dos servidores que se destacam pelo comprometimento, eficiência e resultados alcançados em suas atividades.
2. **Estímulo à Produtividade:** A instituição dessa gratificação tem como objetivo incentivar os servidores a buscar constantemente a excelência no desempenho de suas funções, contribuindo para a melhoria da gestão pública.

Handwritten signature/initials.



PREFEITURA MUNICIPAL OURO PRETO

3. **Retenção de Talentos:** A valorização dos servidores públicos por meio de gratificações de desempenho pode contribuir para a retenção de talentos, reduzindo a rotatividade e garantindo a continuidade de projetos e ações de longo prazo.
4. **Melhoria dos Serviços Públicos:** Ao estimular a produtividade e a eficiência, a gratificação contribuirá para a melhoria dos serviços públicos oferecidos à população, promovendo maior satisfação e confiança nos serviços municipais.

A gratificação de desempenho será concedida com base em critérios objetivos e transparentes, incluindo indicadores de desempenho, cumprimento de metas, qualidade do trabalho realizado e contribuição para o alcance dos objetivos institucionais.

O impacto financeiro decorrente da instituição da gratificação de desempenho será devidamente avaliado e compatibilizado com as disponibilidades orçamentárias do Município, garantindo a sustentabilidade fiscal e o equilíbrio das contas públicas.

Diante do exposto, entende-se que a instituição de uma gratificação de desempenho para os servidores públicos efetivos no cargo de Administrador é uma medida justa e necessária, que contribuirá para a valorização dos servidores, a melhoria da gestão pública e a qualidade dos serviços oferecidos à população.

Ressalto, ainda, que a presente proposta está alinhada com os princípios da administração pública moderna, que preconiza a meritocracia, a eficiência e a transparência.

Nestes termos, peço o apoio dos nobres vereadores para a aprovação deste Projeto de Lei Complementar, certos de que estaremos contribuindo para o fortalecimento da administração pública municipal e para a melhoria da qualidade de vida de nossa população.


Angelo Oswaldo de Araújo Santos
Prefeito de Ouro Preto



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 110 DE 2025

Institui a Gratificação por Desempenho de Atividade - GDA, no âmbito dos órgãos que compõem a administração do Município de Ouro Preto e dá outras providências.

O povo do Município de Ouro Preto, por seus representantes, aprovou, e eu Prefeito do Município, em seu nome, sanciono a seguinte lei complementar:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação por Desempenho de Atividade - GDA, devida mensalmente aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo de Administrador.

Art. 2º A gratificação de que trata esta Lei Complementar tem caráter de vantagem pro labore faciendo, devida ao servidor público detentor de cargo efetivo, que esteja efetivamente realizando a atividade remunerada pela gratificação e regularmente inscrito no Conselho Regional de Administração – CRA/MG, nos termos e condições descritos nesta Lei Complementar.

Art. 3º O valor da Gratificação por Desempenho de Atividade será calculado e individualmente pago, de acordo com seu desempenho individual, desempenho institucional e a apresentação de títulos.

Parágrafo único O desempenho individual de que trata este artigo será aferido nos termos da legislação específica que rege a avaliação de desempenho, Lei Complementar nº 106/2011, ou de outra que vier a substituí-la.

Art. 4º A Gratificação por Desempenho de Atividade corresponderá, no máximo, a 100% (cem por cento) do padrão inicial da respectiva carreira do servidor, na tabela da jornada de 30 (trinta) horas de trabalho semanais, nos seguintes percentuais:

I - até 60% (sessenta por cento), em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual;

II - até 20% (vinte por cento), em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional;

III - 20% (vinte por cento), em decorrência de apresentação de títulos correspondentes a formação superior de graduação diversa da exigida para o provimento do cargo ou título de cursos de especialização ou extensão universitária ou pós-graduação, reconhecidos na forma da lei.



PREFEITURA MUNICIPAL OURO PRETO

www.ouropreto.mg.gov.br

Art. 5º A Gratificação por Desempenho de Atividade será calculada com a seguinte fórmula:
Desempenho Individual (percentual) + Desempenho Institucional (percentual) + Títulos (percentual).

Art. 6º Para efeito de aferição da Gratificação por Desempenho de Atividade, serão considerados os resultados da avaliação de desempenho do exercício imediatamente anterior ao de sua atribuição, em sua dimensão individual e institucional.

§ 1º Ao servidor que não tiver seu relatório de avaliação de desempenho avaliado pela chefia imediata em tempo hábil para o pagamento no ano subsequente à execução das atividades, fica garantido o pagamento da gratificação de 100% (cem por cento) do valor integral estabelecido para a GDA, até a efetivação da avaliação de desempenho.

§ 2º Quando de seu ingresso na carreira e até a sua primeira avaliação de desempenho individual, os titulares do cargo de Administrador não fazem jus à Gratificação por Desempenho de Atividade.

Art. 7º A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, à apuração da eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

Parágrafo único O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar os seguintes fatores:

I - Assiduidade: objetiva verificar a frequência do servidor ao local de trabalho;

II - Disciplina: objetiva observar a capacidade de obediência às normas legais e ordens hierárquicas, a capacidade de relacionamento e de comportamento;

III - Capacidade de iniciativa: objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas a que vem sendo submetido; procura ainda analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamento e o comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV - Produtividade: objetiva analisar a capacidade produtiva de trabalho em determinado espaço de tempo;

V - Responsabilidade: objetiva analisar o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, além da observância da ética e do sigilo profissional com relação à natureza do cargo;

VI - Qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados, incluindo ainda a cordialidade no trato com o cidadão;

UA



VII - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

VIII - Aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

IX - Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

X - Administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

XI - Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

XII - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

XIII - Capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 8º O valor da GDA não servirá de base de cálculo para acréscimos pecuniários ulteriores, exceto para o adicional de férias regulamentares, férias-prêmio e abono natalino, que deverão ser calculados pela média aritmética dos últimos 12 (doze) meses ou proporcionalmente até que este prazo de 12 (doze) meses seja alcançado.

Art. 9º Farão jus à GDA os servidores de que trata o art. 2º desta Lei Complementar, nomeados em cargo de função de confiança.

Art. 10 Não terá direito às gratificações de que trata esta Lei Complementar o servidor que estiver:

I - em desvio de função;

II - afastado para servir a outro órgão ou entidade;

III - afastado para o exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

IV - afastado para atividade político-partidária;

V - afastado para estudo ou missão oficial;

VI - de licença para tratamento de saúde durante o recebimento do auxílio por incapacidade temporária pelo Regime Geral de Previdência Social;

VII - de licença por acidente em serviço ou por doença profissional, durante o recebimento do auxílio por incapacidade temporária pelo Regime Geral de Previdência Social;

VIII - de licença para o serviço militar;

IX - de licença para tratar de interesses particulares;

PREFEITURA DE OURO PRETO

Praça Barão do Rio Branco, 12, Pilar

Ouro Preto/MG - 35400-000

(31) 3559 3200



www.ouropreto.mg.gov.br

PREFEITURA MUNICIPAL OURO PRETO

X - de licença para desempenho de mandato sindical;

XI - de licença para acompanhar cônjuge ou companheiro;

XII - de licença para acompanhar doentes na família.

Art. 11 As despesas de pessoal e encargos sociais oriundas da execução desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias inscritas no orçamento vigente.

Art. 12 Cabe ao Prefeito expedir instruções complementares para a implementação desta Lei Complementar.

Art. 13 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Ouro Preto, Patrimônio Cultural Mundial, 11 de fevereiro de 2025, trezentos e três anos da Instalação da Câmara Municipal e quarenta e quatro anos do Tombamento.

Angelo Oswaldo de Araújo Santos

Prefeito de Ouro Preto

PREFEITURA DE OURO PRETO

Praça Barão do Rio Branco, 12, Pilar

Ouro Preto/MG - 35400-000

(31) 3559 3200

**PREFEITURA MUNICIPAL OURO PRETO**www.ouropreto.mg.gov.br**ANEXO I – DESEMPENHO INDIVIDUAL**

Escala de pontuação – Resultado da Avaliação de Desempenho do Exercício Anterior	Percentual a ser aplicado sobre o valor máximo da gratificação (percentuais alternativos)
08 a 10 pontos	60%
07 a 7,9 pontos	40%
06 a 6,9 pontos	20%

ANEXO II - DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Escala de pontuação	Percentual a ser aplicado sobre o valor máximo da gratificação (percentuais somados)
A aplicação de no mínimo 25% da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento da Educação	05%
O investimento de pelo menos 25% dos impostos arrecadados e dos recursos recebidos por transferências na Saúde.	05%
Gasto máximo com pessoal (quanto da receita pode ser usado para pagar salários e benefícios de servidores ativos e inativos) menor que 54%	05%
Crescimento da Receita (Receita atual maior que a Receita do exercício anterior)	05%
TOTAL	

PREFEITURA DE OURO PRETO

Praça Barão do Rio Branco, 12, Pilar

Ouro Preto/MG - 35400-000

(31) 3559 3200

www.ouropreto.mg.gov.br**PREFEITURA MUNICIPAL OURO PRETO****ANEXO III - TÍTULOS**

Títulos	Percentual a ser aplicado sobre o valor máximo da gratificação
a) curso superior de graduação diversa da exigida para o provimento do cargo ou título de cursos de especialização ou extensão universitária ou pós-graduação, reconhecidos na forma da lei, de no mínimo, 360 (trezentas e sessenta horas);	20%
TOTAL	



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO
IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO DO ANO DE 2025 – DE JANEIRO AO 13º SALÁRIO (13 MESES)

CARGO	NÚMERO TOTAL DE CARGOS	NATUREZA JURÍDICA DO CARGO OCUPADO	GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE - ATÉ 100% DO VENCIMENTO DO NÍVEL I PADRÃO I DO CARGO DE ADMINISTRADOR (1)	CUSTO MENSAL - GDA	CUSTO 13 MESES - GDA	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL 13 MESES - 13,1287% (2)	CUSTO ANUAL REFLEXO 1/3 FÉRIAS REGULAMENTARES (3)	CUSTO ANUAL REFLEXO FÉRIAS-PRÊMIO (4 e 5)	CUSTO TOTAL 13 MESES
4 Administrador	5	Eletivo	R\$ 5.504,52	R\$ 27.522,60	R\$ 357.793,80	R\$ 46.973,67	R\$ 9.174,20	R\$ 27.522,60	R\$ 441.464,27
TOTAIS		5	R\$ 5.504,52	R\$ 27.522,60	R\$ 357.793,80	R\$ 46.973,67	R\$ 9.174,20	R\$ 27.522,60	R\$ 441.464,27

(Quatrocentos e quarenta e quatro mil, quatrocentos e sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos)

OBSERVAÇÕES:

- (1) Valor do Vencimento do Cargo de Administrador Nível I Padrão I = R\$ 5.504,52 (cinco mil, quinhentos e quatro reais e cinquenta e dois centavos).
- (2) Aliquota da contribuição previdenciária patronal prevista para o ano de 2025: 13,1287% = 12% Patronal + 1,1287 FAP.
- (3) Não há incidência de contribuição previdenciária patronal sobre o 1/3 de férias constitucional.
- (4) Nos termos do Acordo Coletivo 2024 (Lei Complementar Municipal nº 237/2024), o servidor efetivo tem a faculdade de receber em pecúnia um mês de férias-prêmio por ano.
- (5) Não há incidência de contribuição previdenciária patronal sobre a conversão das férias prêmio em pecúnia em razão de sua natureza indenizatória.

O Projeto de Lei ora encaminhado tem adequação à Lei Orçamentária 2025, compatibilidade com a Lei nº 1.258/2021 (Plano Plurianual – Quadrênio 2022 a 2025) e está em conformidade com as diretrizes, objetivos, prioridades e metas da Lei nº 1.496/2024 (Lei de Diretrizes Orçamentárias para o Exercício Financeiro de 2025). Declaro, na competência de Ordenador de Despesa, que o presente Projeto de Lei implicará no impacto orçamentário e financeiro aqui demonstrado, estando em conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal, a Lei Orçamentária Anual e compatível com a Lei de Diretrizes Orçamentárias e com o Plano Plurianual.

Ouro Preto, 12 de fevereiro de 2025.

Angelo Oswaldo de Araújo Santos
Prefeito de Ouro Preto

Aos 18 de fevereiro de 25
Distribuo este processo à(s) comissão(ões)
competente(s). _____



Do que para constar lavrei este

[Signature]
Presidente da Câmara de Ouro Preto