LEI Nº 5.939 DE 16 DE JULHO DE 2026.

"INSTITUI O PROGRAMA MUNICIPAL CUIDANDO DE QUEM CUIDA, VOLTADO À PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR, DA SAÚDE MENTAL, DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DA PREVENÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DOS SERVIDORES E TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE PATROCÍNIO/MG, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

A Câmara Municipal de Patrocínio, Estado de Minas Gerais, aprova, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Patrocínio/MG, o Programa Municipal Cuidando de Quem Cuida destinado à promoção do bem-estar, da saúde mental, da qualidade de vida no trabalho, da valorização profissional e da prevenção dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho dos servidores e trabalhadores em educação da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º O Programa de que trata esta Lei integra as ações municipais de valorização dos profissionais da educação, de promoção de ambientes escolares saudáveis e de prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho.

§ 2º O Programa terá natureza preventiva, educativa, psicossocial, institucional, orientadora e de articulação intersetorial, não se confundindo com tratamento clinico, psicoterapia, perícia médica, avaliação funcional, corregedoria, procedimento disciplinar ou serviço substitutivo da Rede de Atenção Psicossocial, da atenção primária em saúde, da assistência social ou de outros serviços especializados.

§ 3º A execução do Programa observará a Constituição Federal, a Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, a Lei Federal nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, a Lei Federal nº 14.681, de 18 de setembro de 2023, a Lei Federal nº 14.819, de 16 de janeiro de 2024, a Norma Regulamentadora nº 1 - NR-1, a Norma Regulamentadora nº 17 - NR-17, as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis ao serviço público municipal e a legislação municipal pertinente.

Art. 2º Para os fins desta Lei consideram-se:

I - trabalhadores em educação: os servidores efetivos, comissionados, contratados temporariamente, empregados públicos, estagiários, colaboradores e demais profissionais que atuem, direta ou indiretamente, nas unidades escolares, nos órgãos, núcleos, setores, programas e serviços vinculados a Secretaria Municipal de Educação;

II - fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: aspectos da organização, da gestão, das relações socioprofissionais, das condições de trabalho e do contexto laboral que possam contribuir para sofrimento, estresse ocupacional, conflitos, assédio, violência, sobrecarga, esgotamento, absenteísmo, presenteísmo, adoecimento físico ou mental e prejuízo ao bem-estar dos trabalhadores;

III - promoção da saúde mental no trabalho: conjunto de ações educativas, preventivas, coletivas e institucionais voltadas ao fortalecimento de fatores de proteção, melhoria do clima organizacional, ampliação da escuta qualificada, mediação de relações, orientação e encaminhamento responsável a rede de apoio;

IV - acolhimento psicossocial institucional: escuta técnica, ética e não clinica individual ou preferencialmente coletiva destinada a orientar, mobilizar, sensibilizar, identificar demandas e favorecer encaminhamentos adequados, sem finalidade terapêutica continuada;

V - rede de apoio: conjunto de serviços públicos, comunitários, institucionais e intersetoriais, especialmente das áreas de saúde, assistência social, segurança, direitos humanos, previdência, gestão de pessoas e proteção funcional, aptos a receber encaminhamentos quando identificada necessidade especifica.

Art. 3º O Programa Municipal Cuidando de Quem Cuida reger-se-á pelos seguintes princípios:

I - dignidade da pessoa humana e valorização dos trabalhadores em educação;

II - prevenção do adoecimento e promoção da saúde integral;

III - voluntariedade da participação, salvo ações institucionais gerais de formação e sensibilização sem exposição pessoal;

IV - sigilo profissional, proteção de dados pessoais e respeito à intimidade;

V - não discriminação, não retaliação e vedação de estigmatizarão de qualquer trabalhador;

VI - gestão democrática, participação, escuta e cor responsabilidade;

VII - intersetorialidade entre educação, saúde, assistência social, segurança, direitos humanos e gestão de pessoas;

VIII - prevalência de medidas coletivas de prevenção sobre respostas meramente individuais;

IX - fortalecimento de ambientes escolares seguros, saudáveis, acolhedores e respeitosos;

X - equidade, inclusão, acessibilidade e respeito às diversidades.

Art. 4º São objetivos do Programa:

I - promover a saúde mental, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores em educação;

II - contribuir para a identificação, o mapeamento, a prevenção e a mitigação de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no ambiente educacional;

III - oferecer rodas de conversa quinzenais e outras estratégias coletivas de escuta, orientação e fortalecimento dos vínculos profissionais;

IV - incentivar prática de comunicação não violenta, mediação de conflitos, respeito mútuo e cuidado institucional;

V - sensibilizar gestores, equipes escolares e setores da Secretaria Municipal de Educação sobre prevenção de sobrecarga, violência, assédio, discriminação, pressão excessiva, isolamento profissional e conflitos laborais;

VI - orientar trabalhadores quanto aos canais adequados de apoio, proteção, denúncia acolhimento, cuidado em saúde e assistência social;

VII - reduzir fatores institucionais que possam contribuir para absenteísmo, presenteísmo, adoecimento, rotatividade, afastamentos e perda de qualidade das relações de trabalho;

VIII - fortalecer a capacidade das unidades escolares de construir planos locais de cuidado, convivência, prevenção de violência e melhoria do clima organizacional;

IX - produzir diagnósticos institucionais sem identificação pessoal, a fim de subsidiar políticas públicas de gestão de pessoas, formação continuada e segurança no trabalho;

X - articular as ações do Programa com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO, com o Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, quando aplicável, e com os instrumentos municipais de saúde e segurança do trabalho.

CAPITULO II
DA COORDENAÇÃO, GOVERNANÇA E ATRIBUIÇÕES

Art. 5º O Programa será coordenado tecnicamente pelo Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME, juntamente com o NAPE - Núcleo de Apoio as Escolas, por meio de psicóloga e assistente social vinculada ao referido núcleo, sob supervisão administrativa da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º A coordenação técnica do Programa deverá observar os respectivos códigos de ética profissional, as atribuições legais da Psicologia e do Serviço Social e os limites institucionais estabelecidos por esta Lei.

§ 2º A atuação da psicóloga e da assistente social no Programa terá caráter preventivo, coletivo, educativo, psicossocial, orientador, mobiliza dor e de encaminhamento, sendo vedado atribuir-lhes função pericial, disciplinar, fiscalizatoria, de avaliação funcional, de diagnostico clinico compulsório ou de tratamento continuado dos trabalhadores.

§ 3º Sempre que identificada situação que demande cuidado clinico, proteção social, intervenção especializada, atendimento de urgência, denuncia, notificação ou acompanhamento por outro serviço, a equipe técnica orientara o trabalhador e, quando cabível e consentido, fará o encaminhamento à rede de apoio competente, observado a legislação aplicável.

Art. 6º Compete a Secretaria Municipal de Educação:

I - assegurar as condições institucionais para o funcionamento do Programa, através do Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz;

II - garantir articulação entre o NAPE, as unidades escolares, a gestão de pessoas, a saúde e segurança do trabalho, a rede municipal de saúde e a assistência social;

III - apoiar a realização das rodas de conversa, encontros formativos e ações preventivas;

IV - estimular a participação voluntária dos trabalhadores, sem qualquer coação, constrangimento ou prejuízo funcional;

V - considerar, na gestão educacional, os dados institucionais e anonimizados produzidos pelo Programa para aperfeiçoamento das condições de trabalho;

VI - promover formação de gestores escolares e equipes técnicas sobre fatores de riscos psicossociais, saúde mental no trabalho, convivência, mediação e prevenção de violência;

VII - assegurar que o Programa não seja utilizado como mecanismo de controle, punição, exposição, rotulação ou transferência indevida de responsabilidade ao trabalhador;

VIII - articular o Programa com políticas de valorização, formação continuada, gestão democrática, prevenção de violência escolar e cultura de paz;

IX - expedir normas complementares para execução desta Lei.

Art. 7º Compete ao NAPE, por meio da equipe técnica do Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME:

I - planejar, organizar e executar rodas de conversa quinzenais com os trabalhadores em educação;

II - ofertar, quando houver demanda e viabilidade técnica, encontros em pequenos grupos por adesão voluntária;

III - realizar ações de sensibilização, orientação e mobilização sobre saúde mental, bem-estar, qualidade de vida no trabalho e riscos psicossociais;

IV - colaborar, no limite de suas atribuições, com o mapeamento institucional dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

V - propor estratégias preventivas coletivas e institucionais para melhoria do clima organizacional e das relações de trabalho;

VI - orientar gestores e equipes escolares quanto a práticas de acolhimento, comunicação respeitosa, mediação de conflitos e encaminhamentos responsáveis;

VII - orientar os trabalhadores sobre serviços da rede de apoio, fluxos de atendimento e canais institucionais cabíveis;

VIII - elaborar relatórios técnicos periódicos com dados anonimizados, agregados e institucionais, vedada a identificação de trabalhadores;

IX - manter registros mínimos das ações realizadas, resguardados o sigilo profissional e a proteção de dados pessoais;

X - sugerir a Secretaria Municipal de Educação ações formativas e medidas administrativas de prevenção, sem invadir competências de outros órgãos;

XI - observar, em todas as ações, os limites éticos, técnicos, legais e institucionais da atuação profissional.

Art. 8º Fica criado o Comitê Intersetorial de Acompanhamento do Programa Municipal Cuidando de Quem Cuida de caráter consultivo, propositivo e de monitoramento institucional.

§ 1º O Comitê será regulamentado por ato do Poder Executivo e poderá contar com representantes do Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME, outros servidores da Secretaria Municipal de Educação, NAPE, gestão de pessoas, saúde e segurança do trabalho, unidades escolares, Conselho Municipal de Educação, rede municipal de saúde, assistência social e outros setores correlatos.

§ 2º A participação no Comitê será considerada serviço publico relevante, não remunerado.

§ 3º O Comitê não terá acesso a informações pessoais, prontuários, relatos individualizados, registros sensíveis ou quaisquer dados que permitam identificar trabalhadores participantes do Programa.

CAPITULO III
DAS AÇÕES DO PROGRAMA

Art. 9º O Programa Municipal Cuidando de Quem Cuida compreenderá, entre outras, as seguintes ações:

I - rodas de conversa quinzenais, com participação voluntária, destinadas a escuta coletiva, reflexão, orientação e fortalecimento de estratégias de cuidado;

II - encontros em pequenos grupos, por demanda, adesão e viabilidade técnica, voltados a temas específicos identificados nas unidades escolares ou setores da Secretaria Municipal de Educação;

III - ações formativas sobre saúde mental no trabalho, riscos psicossociais, burnout, estresse ocupacional, convivência, comunicação não violenta, mediação de conflitos e cultura de paz;

IV - orientações aos gestores escolares sobre organização do trabalho, prevenção de sobrecarga, manejo de conflitos e promoção de ambientes saudáveis;

V - campanhas educativas de valorização, pertencimento, respeito, cuidado institucional e combate a violência, discriminação, assedio moral e assedio sexual;

VI - apoio psicossocial institucional em situações coletivas de crise, violência escolar, luto, conflitos graves ou eventos traumáticos que afetem a comunidade escolar;

VII - articulação com a rede de saúde, assistência social, segurança pública, conselhos de direitos e demais serviços especializados, quando necessário;

VIII - contribuição técnica para o mapeamento de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, de forma coletiva, institucional e não individualizante;

IX - elaboração de plano anual de ações preventivas e de promoção do bem-estar dos trabalhadores em educação;

X - orientação sobre fluxos de encaminhamento para atendimento em saúde, assistência social, proteção funcional e canais de denuncia, quando cabível;

XI - aplicação de instrumentos institucionais de escuta coletiva, questionários anônimos, formulários de percepção e diagnósticos de clima, observada a proteção de dados pessoais;

XII - produção de relatórios anuais de monitoramento, com indicadores agregados, propostas de melhoria e recomendações institucionais.

Art. 10 As rodas de conversa quinzenais serão realizadas em formato presencial, remoto ou hibrido, conforme planejamento Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME e disponibilidade da equipe técnica.

§ 1º As rodas de conversa terão caráter preventivo, educativo e psicossocial, não constituindo terapia de grupo, atendimento clinico ou substitutivo de tratamento especializado.

§ 2º A participação dos trabalhadores será voluntaria, mediante convite e adesão, vedada qualquer forma de obrigatoriedade, constrangimento, exposição, registro avaliativo individual ou prejuízo funcional em razão da participação ou da não participação.

§ 3º Sempre que possível, as rodas de conversa serão organizadas por temas, etapas de ensino, territórios, unidades escolares, funções, núcleos ou demandas especificam, preservando-se ambiente seguro, ético e respeitoso.

§ 4º O Poder Executivo poderá regulamentar critérios de organização, inscrição, periodicidade, registro institucional e compatibilização das atividades com a jornada de trabalho, sem prejuízo do funcionamento das unidades escolares.

Art. 11 Os encontros em pequenos grupos poderão ser oferecidos por demanda espontânea dos trabalhadores, por solicitação das unidades escolares ou por identificação institucional de necessidades coletivas.

§ 1º Os encontros em pequenos grupos dependerão de adesão voluntária dos participantes e de avaliação técnica da equipe do Programa.

§ 2º Quando a demanda apresentada exigir acompanhamento clinica assistencial, médico psicológico, psiquiátrico, previdenciário, jurídico ou de proteção, a equipe responsável devera orientar o encaminhamento a rede competente, sem assumir atribuição substitutiva.

Art. 12 O Programa poderá atuar em situações de violência escolar, ameaça agressão, luto, crise coletiva, conflito institucional ou outro evento que afete o ambiente de trabalho, mediante estratégias de acolhimento coletivo, orientação e articulação intersetorial.

Parágrafo único: A atuação prevista no caput não substitui as obrigações legais de comunicação, apuração, proteção, notificação, acionamento de autoridades competentes ou adoção de medidas administrativas cabíveis.

CAPITULO IV

DO MAPEAMENTO E DA PREVENÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Art. 13 A Secretaria Municipal de Educação através Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME, em articulação com os setores competentes de saúde e segurança do trabalho, promovera o mapeamento institucional dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

§ 1º O mapeamento previsto no caput deverá observar as diretrizes da NR-1, da NR-17, da legislação federal aplicável, dos instrumentos municipais de segurança e saúde no trabalho e das normas de proteção de dados pessoais.

§ 2º O mapeamento devera priorizar fatores coletivos e organizacionais, tais como:

I - sobrecarga de trabalho e excesso de demandas simultâneas;

II - pressão excessiva por resultados sem suporte institucional adequado;

III - conflitos interpessoais recorrentes e fragilidade de comunicação;

IV - violência escolar, ameaças, agressão verbal ou física e insegurança no ambiente de trabalho;

V - assédio moral, assedio sexual, discriminação, humilhação ou tratamento desrespeitoso;

VI - falta de clareza de papéis, fluxos e responsabilidades;

VII - isolamento profissional, baixa participação e fragilidade do pertencimento institucional;

VIII - inadequação de condições de trabalho, ergonomia, organização da jornada e pausas;

IX - exposição a sofrimento social intenso da comunidade escolar sem suporte adequado;

X - outros fatores identificados em diagnostico institucional.

§ 3º O mapeamento não poderá ser utilizado para rotular, culpabilizar, punir, expor ou avaliar individualmente trabalhadores.

§ 4º A identificação de fatores de riscos psicossociais devera resultar, sempre que possível, em medidas institucionais de prevenção, mitigação, acompanhamento e melhoria das condições de trabalho.

Art. 14 As informações obtidas no âmbito do Programa poderão subsidiar o planejamento de ações de prevenção, formação, reorganização de fluxos, melhoria de condições laborais, mediação de conflitos e fortalecimento da gestão escolar.

§ 1º Os relatórios e diagnósticos produzidos deverão utilizar dados anonimizados, agregados e institucionais.

§ 2º E vedada à divulgação de relatos, identificações, dados sensíveis ou informações que permitam reconhecer trabalhadores participantes, salvo nas hipóteses legais de comunicação obrigatória, risco iminente ou autorização expressa e informada do titular, observada a legislação aplicável.

Art. 15 A Secretaria Municipal de Educação, através da Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME deverá elaborar, com apoio do NAPE e dos setores competentes, Plano Anual de Prevenção dos Fatores de Riscos Psicossociais na Educação, contendo:

I - diagnostico institucional agregado;

II - prioridades de prevenção e promoção do bem-estar;

III - cronograma de rodas de conversa e ações formativas;

IV - estratégias de apoio a unidades escolares com maior vulnerabilidade institucional;

V - fluxos de encaminhamento e articulação intersetorial;

VI - indicadores de acompanhamento, sem identificação pessoal;

VII - medidas de melhoria do clima organizacional e da convivência;

VIII - avaliação anual dos resultados e propostas de aperfeiçoamento.

CAPITULO V

DA VOLUNTARIEDADE, DO SIGILO E DA PROTEÇÃO DE DADOS

Art. 16 A participação dos trabalhadores nas rodas de conversa e nos encontros em pequenos grupos será voluntaria, por adesão, vedada qualquer imposição direta ou indireta.

§ 1º A não participação no Programa não poderá gerar prejuízo funcional, avaliativo, disciplinar, remuneratório, relacional ou administrativo ao trabalhador.

§ 2º A participação no Programa não será registrada em assentamento funcional, ficha individual de avaliação, procedimento disciplinar, prontuário médico ou documento equivalente, ressalvados registros administrativos mínimos e não sensíveis necessários ao planejamento das atividades.

Art. 17 O tratamento de dados pessoais no âmbito do Programa devera observar a Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Leis Gerais de Proteção de Dados Pessoais - LGPD, os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança, prevenção, transparência e responsabilização.

§ 1º Dados pessoais sensíveis somente poderão ser tratados quando estritamente necessários, com base legal adequada, finalidade legitima acesso restrito e medidas técnicas e administrativas de segurança.

§ 2º Os instrumentos de escuta coletiva, formulários, questionários ou diagnósticos deverão, sempre que possível, ser anônimos ou anonimizados, sendo vedada a coleta excessiva de informações pessoais.

§ 3º Os relatórios públicos ou administrativos decorrentes do Programa deverão conter apenas informações agregadas, anonimizados e institucionais.

Art. 18 A equipe técnica responsável pelo Programa devera preservar o sigilo profissional e institucional das informações obtidas em razão das atividades desenvolvidas.

Parágrafo único: O sigilo poderá ser relativizado apenas nas hipóteses previstas em lei, nos códigos de ética profissional ou em situações de risco concreto e iminente a vida, a integridade física ou psíquica, a criança, adolescente, pessoa idosa, pessoa com deficiência, mulher em situação de violência ou outro sujeito especialmente protegido, observados os fluxos legais cabíveis.

CAPITULO VI
DA ARTICULAÇÃO INTERSETORIAL E DOS ENCAMINHAMENTOS

Art. 19 O Programa atuará de forma articulada com a rede municipal e intersetorial de apoio, especialmente:

I - atenção primária em saúde;

II - Rede de Atenção Psicossocial - RAPS;

III - assistência social, especialmente CRAS e CREAS, quando cabível;

IV - serviços de saúde ocupacional, medicina do trabalho e segurança do trabalho;

V - gestão de pessoas e setor de recursos humanos;

VI - Conselho Municipal de Educação, conselhos escolares e demais instâncias participativas;

VII - órgãos de proteção, segurança pública e sistema de garantia de direitos, quando necessário;

VIII - outros serviços públicos ou comunitários pertinentes.

Art. 20 Os encaminhamentos decorrentes do Programa deverão respeitar a autonomia do trabalhador, a voluntariedade, o consentimento informado quando cabível a confidencialidade e os fluxos institucionais existentes.

§ 1º Em situações de urgência, risco iminente, violência, violação de direitos ou obrigação legal de comunicação, deverão ser observados os protocolos oficiais aplicáveis.

§ 2º O encaminhamento para a rede de apoio não implica acompanhamento clinico pelo NAPE através do Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME, cabendo ao serviço competente assumir a condução técnica do atendimento.

CAPITULO VII
DA FORMAÇÃO, VALORIZAÇÃO E CULTURA DE CUIDADO

Art. 21 A Secretaria Municipal de Educação, através do Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz promoverá ações permanentes de formação e sensibilização de gestores, equipes pedagógicas, servidores e trabalhadores em educação sobre:

I - saúde mental no trabalho e prevenção do adoecimento;

II - fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

III - comunicação não violenta, escuta qualificada e mediação de conflitos;

IV - prevenção e enfrentamento da violência escolar;

V - prevenção ao assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência institucional;

VI - organização saudável do trabalho e gestão humanizada;

VII - valorização dos profissionais da educação e pertencimento institucional;

VIII - cultura de paz, convivência democrática e cor responsabilidade;

IX - fluxos de cuidado, proteção e encaminhamento.

Art. 22 As ações do Programa deverão reconhecer que o cuidado com os trabalhadores em educação constitui dimensão essencial da qualidade social da educação, da segurança escolar, da permanência dos estudantes, da aprendizagem e da garantia do direito constitucional a educação.

CAPITULO VIII
DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO

Art. 23 O Programa será monitorado anualmente pelo Núcleo de Gestão de Conflitos e Cultura da Paz da SME, com apoio do NAPE e do Comitê Intersetorial de Acompanhamento.

§ 1º O monitoramento observará indicadores institucionais, anonimizados e agregados, tais como:

I - número de rodas de conversa realizadas;

II - número de ações formativas e de sensibilização;

III - adesão geral por segmento, sem identificação individual;

IV - principais temas institucionais identificados;

V - encaminhamentos realizados por tipo de rede, sem dados pessoais;

VI - propostas de melhoria das condições de trabalho;

VII - avaliação qualitativa das ações pelos participantes, preferencialmente anônima.

§ 2º O relatório anual do Programa deverá conter análise institucional, recomendações e plano de melhoria, vedada a exposição de informações pessoais ou sensíveis.

§ 3º O relatório poderá ser apresentado ao Conselho Municipal de Educação e a outras instâncias de controle social, em versão pública e anonimizada.

Art. 24 A avaliação do Programa deverá considerar sua efetividade na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis, na melhoria do clima institucional, na ampliação da escuta, na prevenção de conflitos e na articulação da rede de apoio.

CAPITULO IX

DAS DISPOSICOES FINAIS

Art. 25 A implementação desta Lei poderá ocorrer de forma gradual, conforme disponibilidade orçamentária, capacidade técnica, planejamento da Secretaria Municipal de Educação e regulamentação do Poder Executivo.

Art. 26 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessárias observadas a legislação financeira e orçamentária aplicável.

Art. 27 O Poder Executivo regulamentará esta Lei, no que couber, especialmente quanto à governança, ao calendário das ações, aos fluxos de encaminhamento, aos instrumentos de escuta coletiva, aos critérios de monitoramento e as medidas de proteção de dados pessoais.

Art. 28 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio-MG, 16 de julho de 2026.

Gustavo Tambelini Brasileiro

Prefeito Municipal

Autor: Prefeito Municipal