

ESTADO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Pontal do Araguaia

CGC(MF) 33.000.670/0001-67

Av. Ministro João Alberto s/n - Fone (65) 401 2270 - Fax (65)401-7678- CEP 78.698-000

LEI MUNICIPAL N.º 297/2001

DE 05 DE NOVEMBRO DE 2001

Institui a Política Municipal de Capacitação dos Servidores para Administração direta, autárquica e fundacional do Município de Pontal do Araguaia/MT e dá outras providências

RANIEL ANTÔNIO CORTE, Prefeito Municipal de Pontal do Araguaia, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais faço saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei.

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS

Art. 1º - Fica instituída a Política de Capacitação dos Servidores Municipais, a ser implementada pelos órgãos e entidades da Administração Pública do Município direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

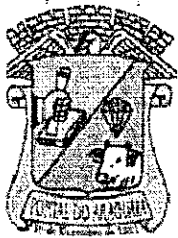
- I. Melhoria da eficiência da eficácia e da efetividade do serviço público municipal e da qualidade dos serviços prestados ao cidadão;
- II. Valorização do servidor público municipal, por meio de sua capacitação permanente;
- III. Adequação dos quadros de servidores municipais aos novos perfis profissionais requeridos no setor público;
- IV. Divulgação e controle de resultados das ações de capacitação;
- V. Racionalização e efetividade dos gastos com capacitação;

Art. 2º- Para fins desta Lei, são considerados ações de capacitação: cursos presenciais e à distância, treinamentos em serviço, rodízio, grupos formais de estudos, intercâmbios ou estágios, seminários, congressos, dentre outros, deste que contribuam para a atualização profissional e o desenvolvimento funcional do servidor e que se coadunem com as necessidades institucionais dos órgãos e das entidades da Administração Municipal.

CAPÍTULO II - DAS DIRETRIZES E DOS INSTRUMENTOS.

Art. 3º - São diretrizes da Política Municipal de Capacitação dos Servidores:

- I. Tornar o servidor público municipal agente de sua própria capacitação, desde que sejam nas áreas de interesse do respectivo órgão ou entidade;



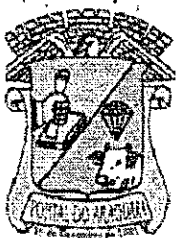
- II. Possibilitar o acesso dos servidores municipais a ações de treinamento e capacitação, oferecendo, anualmente, oportunidade de aperfeiçoamento, otimizando os recursos orçamentários disponíveis;
- III. Priorizar as ações internas de capacitação, que aproveitem habilidades e conhecimentos de servidores da própria instituição, e programas de educação continuada que contemplem eventos de curta duração;
- IV. Incluir, entre os requisitos para a promoção nas carreiras da Administração Municipal, atividades de capacitação do servidor;
- V. Utilizar a avaliação de desempenho e a capacitação como ações entre si complementares;
- VI. Oferecer oportunidade de requalificação aos servidores municipais;
- VII. Avaliar permanentemente os resultados advindos das ações de capacitação;
- VIII. Implantar o controle gerencial dos gastos com capacitação de pessoal.

Art. 4º - São instrumentos da Política Municipal de Capacitação dos Servidores:

- I. Diretrizes Bienais das ações de capacitação;
- II. Valores de Referência de custo por hora, por treinamento;
- III. Planos Anuais de Capacitação (PAC's);
- IV. Relatórios de Execução dos PAC's;
- V. Sistema de Acompanhamento e Informações Gerenciais.

§ 1º - As Diretrizes Bienais deverão indicar as orientações estratégicas, os conteúdos prioritários e os respectivos públicos - alvo relativos às ações de capacitação para o período a que se referem, levando em consideração os resultados alcançados no período anterior e os almejados para o subsequente.

§ 2º - Os Valores de Referência de custo serão os balizadores dos gastos com capacitação por hora, por treinamento, de acordo com a natureza das ações implementadas e serão calculados a partir de levantamento dos preços praticados em ações de capacitação por instituições públicas ou privadas.



§ 3º - Os Planos Anuais de Capacitação (PAC's) observarão as orientações do Conselho Municipal de Política de Pessoal e definirão as metas a serem alcançadas, em consonância com os resultados institucionais esperados, as quais deverão compreender:

- I. Ações de capacitação direcionadas ao público-alvo e ao atendimento dos conteúdos prioritários, indicados na forma do § 1º deste artigo.
- II. Ações de capacitações direcionadas ao atendimento das necessidades específicas do órgão ou da entidade, aí incluídos o curso de formação inicial para as carreiras e a pós-graduação.

§ 4º - Para cada ação de capacitação prevista no PAC's deverá ser explicitado:

- I. O universo de servidores aos quais se destina;
- II. O percentual dos servidores, dentre o universo definido na forma de inciso anterior, que será atendido anualmente;
- III. A carga horária
- IV. A estimativa de custos
- V. Os indicadores relativos aos resultados institucionais esperados em decorrência da implementação das ações de capacitação.

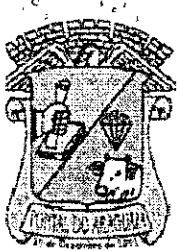
§ 5º - Os Relatórios de Execução dos PAC's, destinados a possibilitar o controle gerencial das ações de capacitação, incluirão os resultados obtidos no cumprimento das metas propostas, com base nas informações definidas no parágrafo anterior.

§ 6º - O Sistema de Acompanhamento e Informações Gerenciais, tendo por fonte de dados o Relatório de Execução, abrangerá conjunto de indicadores que permita a avaliação permanente da Política Municipal de Capacitação, a publicidade das ações e os resultados dela decorrentes, bem como a atualização no cadastro funcional de cada servidor dos dados referentes a participação em ações de capacitação.

CAPÍTULO III – DO CONSELHO MUNICIPAL DE POLÍTICA DE PESSOAL

Art. 5º - Fica instituído o Conselho Municipal de Política de Pessoal (CMPE), que terá a sua organização, competência básica e forma de funcionamento através de regulamentação específica.

Art. 6º - O CMPE tem como principal objetivo, o de formular a política de recursos humanos da Administração Municipal, nela compreendidas a definição e o acompanhamento das normas relativas ao regime jurídico, ao sistema de remuneração, às diretrizes de seleção de pessoal, ao processo de avaliação do mérito e de desempenho dos servidores, ao estabelecimento de carreiras, com vistas à efetivação dos



institutos de promoção e progressão, à organização do sistema previdenciário e, às questões relacionadas ao desenvolvimento funcional dos servidores, com ênfase no incentivo das atividades e dos programas de capacitação dos recursos humanos municipais.

Art. 7º - O CMPE, na qualidade de órgão colegiado de assessoramento ao Governo Municipal, terá como Presidente o Coordenador Geral da Prefeitura, dele devendo fazer parte, entre outros, representantes dos servidores, os titulares dos órgãos e unidades de planejamento e orçamento, de administração financeira, de recursos humanos, de modernização administrativa e de capacitação de pessoal da Prefeitura Municipal, um representante de Câmara e das demais entidades autárquicas e fundacionais do Município.

§ 1º - O Regimento Interno do CPME será baixada pelo Prefeito e indicará os órgãos da administração municipal que nele se farão representar.

§ 2º - O representante do Legislativo será designado pelo Presidente da Câmara

§ 3º - Os demais membros serão indicados pelo dirigente do órgão, onde estejam lotados, para nomeação pelo Prefeito.

§ 4º - O mandato dos Conselheiros será de dois anos, permitida a recondução

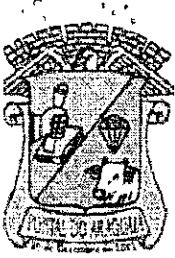
§ 5º - A cada membro titular corresponderá um suplente.

§ 6º - O CMPE contará com o apoio técnico e administrativo da Coordenadoria Municipal de Administração, Finanças e Planejamento mediante efetiva participação das suas unidades de recursos humanos e de capacitação de pessoal.

Art. 8º - O mandato dos membros do CMPE será gratuito, sendo os seus serviços considerados de alta relevância para o Município.

Art. 9º - Ao CMPE competirá prioritariamente na área de capacitação de pessoal, sem prejuízos das atividades que lhe serão atribuídas em legislação específica, em outras, as seguintes:

- I. Fixar o cronograma de execução da Política Municipal de Capacitação e as diretrizes bienais das ações de capacitação;
- II. Definir, a cada biênio, o percentual mínimo a ser observado pelos órgãos e pelas entidades, na forma do Art. 11 desta Lei;
- III. Fornecer, ao órgão de planejamento e orçamento da prefeitura Municipal, subsídios técnicos sobre as ações de capacitação realizadas pelos diversos órgãos e entidades, objetivando uma efetiva consolidação e acompanhamento da proposta orçamentária de Administração direta e indireta do Município;



- IV. Avaliar os resultados da implementação da Política Municipal de Capacitação dos Servidores e propor os ajustes necessários;
- V. Fornecer os subsídios ao órgão central de planejamento e orçamento do Município para avaliação da gestão orçamentária dos demais órgãos e entidades, quanto ao atendimento às diretrizes da Política Municipal de Capacitação e ao cumprimento das metas propostas nos planos anuais de capacitação.

Parágrafo Único - No exercício das atribuições de que trata o inciso I, deste artigo, o CMPE ouvirá os órgãos centrais do sistema de administração e finanças e de planejamento e orçamento, bem como os responsáveis pelos programas de modernização administrativa e de capacitação de pessoal dos órgãos e das entidades, ouvindo também as entidades representativas dos servidores públicos municipais.

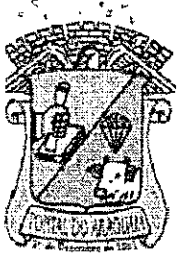
Art. 10 - Na implantação da Política Municipal de Capacitação dos Servidores o CMPE, através de sua Secretaria Executiva, deverá:

- I. Estabelecer e publicar valores de referência de custos por hora, por treinando;
- II. Promover a disseminação da Política Municipal de Capacitação junto aos dirigentes dos órgãos e das entidades, aos titulares das unidades de recursos humanos, aos responsáveis pelos programas de modernização administrativa e capacitação de pessoal, aos servidores públicos municipais e às suas entidades representativas;
- III. Elaborar e divulgar sínteses e estatísticas sobre os resultados alcançados e as despesas efetuadas com capacitação;
- IV. Orientar os órgãos e as entidades na elaboração do plano anual de capacitação;
- V. Promover ações de formação de multiplicadores para os conteúdos prioritários definidos pelo CMPE;
- VI. Criar mecanismo de incentivos à atuação dos servidores dos órgãos e das entidades como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação e de apoio às iniciativas de crescimento profissional do servidor

Art. 11 - Os objetivos enumerados no capítulo I da presente lei são prioridades da administração municipal, e as metas a serem alcançadas em cada exercício financeiro deverão ser obrigatoriamente fixadas na lei de diretrizes orçamentárias.

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12 - Considera-se desenvolvimento de recursos humanos regularmente instituído, qualquer ação de treinamento e capacitação contemplada no Art. 2º desta lei, cuja temática esteja contida no plano anual de capacitação dos respectivo órgão ou entidade.



ESTÁDO DE MATO GROSSO

Prefeitura Municipal de Pontal do Araguaia

CGC(MF) 33.000.670/0001-67

Av. Ministro João Alberto s/n - Fone (65) 401 2270 – Fax (65)401-7678- CEP 78.698-000

6

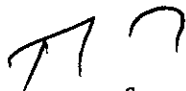
Art. 13 – Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade em que encontre em exercício licença remunerada, por até 03 (três) meses, para participar de ação de capacitação, cuja concessão se condiciona ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso para a instituição.

§ 1º - A licença para a capacitação poderá ser parcelada, não podendo a menor parcela ser inferior a 01 (um) mês.

§ 2º - A Administração Pública Municipal poderá custear a participação do servidor em ações de capacitação durante a licença a que refere o *caput* deste artigo

Art. 14 – Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Pontal do Araguaia, 05 de novembro de 2001


RANIEL ANTÔNIO CORTE
PREFEITO MUNICIPAL