



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

ATO NORMATIVO Nº 02/2022

**“DISPÕE SOBRE O PROGRAMA DE
CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL
DOS SERVIDORES DE CAJAMAR-
IPSSC E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.**

MÁRCIO ALEXANDRE LACERDA FALCÃO, Diretor Executivo do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar – IPSSC, no uso de suas atribuições legais, que lhe são conferidas pelo art. 9º, inciso XII, da Lei Complementar nº 124, de 27 de janeiro de 2011, e

Considerando a modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a Secretaria da Previdência por meio da Portaria nº 185/2015 instituiu o Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social.

Considerando que o Pró Gestão RPPS é um programa de certificação que visa ao reconhecimento das boas práticas de gestão adotadas pelos RPPS, como procedimento para melhoria da gestão, por meio da reestruturação dos processos de uma organização.

RESOLVE:

Art.1. Com enfoque na qualificação profissional, na motivação para o trabalho e na melhoria da qualidade de vida dos servidores, devem ser adotadas algumas diretrizes básicas para definir a política de capacitação e qualificação da Autarquia Municipal e, conseqüentemente, delinear um programa de desenvolvimento dos seus recursos humanos, que possibilite:

- I** – Criar e/ou estabelecer procedimentos sistemáticos de capacitação e qualificação;
- II** – Elaborar os programas de capacitação e qualificação de forma transparente, com ampla divulgação junto ao Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar, com ênfase no planejamento participativo, incluindo as entidades representativas das categorias;
- III** – Criar e/ou estabelecer normas que regulamentem a destinação de percentual dos recursos destinados para capacitação e qualificação;
- VI** – Promover ações visando motivar os servidores a buscar níveis mais elevados de educação formal como meio de atingir a cidadania plena;
- V** – Incentivar os servidores à procura constante de melhor qualificação e capacitação profissional;



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

- VI** – Estabelecer oportunidades iguais para todos os servidores que atuam nos diversos Departamentos da Autarquia Municipal;
- VII** – Capacitar os servidores para o desempenho de cargos e funções, por meio da implementação de programa de desenvolvimento gerencial e de capacidade técnica de equipes;
- VIII** – Manter programas de qualificação continuada, reconhecidos pela Comissão de Credenciamento e Avaliação do Pró-Gestão;
- IX** – Realizar ações educativas previdenciárias;
- X** – Capacitar e certificar os gestores as áreas de risco conforme exigência prevista em lei;
- XI** – Desenvolver capacitação sobre controle interno aos servidores, para seu aperfeiçoamento;
- XII** – Promover ações de valorização dos servidores situadas em programas de melhoria da qualidade de vida;
- XIII** – Adotar procedimentos que garantam a segurança das informações, com procedimentos constantes, reduzindo riscos de falhas, danos e prejuízos que possam comprometer os objetivos da instituição;
- XIV** – Possibilitar a formação integrada de dados dos servidores públicos;
- XV** – Consolidar as boas práticas de gestão e garantir a proteção dos interesses de todos aqueles que se relacionam com a Autarquia Municipal, com a finalidade de assegurar o atingimento de sua missão institucional, com a preservação dos direitos dos segurados, a proteção dos interesses do ente federativo instituidor, a adequada gestão do patrimônio e a conformidade aos requisitos legais estabelecidos pelos órgãos de regulação e supervisão;
- XVI** – Conhecer os valores cultivados pela Autarquia Municipal por meio do Código de Ética, instrumento pelo qual são retratados a missão, a visão e os princípios da Autarquia Municipal;
- XVII** – Adotar medidas preventivas, que visem a redução dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho e das situações que provoquem a incapacidade laborativa dos servidores.

DOS OBJETIVOS

Art.2º. Ampliar o conceito de capacitação e qualificação, entendendo-o como políticas destinadas ao aprimoramento do servidor enquanto indivíduo, profissional e cidadão e direcionadas à consecução dos objetivos institucionais, a saber:

- I** – Ampliar as ações propriamente ditas, agregando desde a educação formal superior e de pós-graduação, mestrado e doutorado até treinamento profissional, capacitação gerencial, formação para a cidadania e participação em eventos de atualização;
- II** – Definir claramente o aspecto financeiro da capacitação condizente com os objetivos institucionais e incluídos no orçamento da Instituição, em conformidade com os índices previstos na legislação vigente;
- III** – Articular as políticas de capacitação e qualificação com as demais políticas de recursos humanos;
- IV** – Detalhar os instrumentos necessários ao levantamento das necessidades de capacitação e qualificação, avaliações dessas ações e definição de prioridades de ação e de competências das instâncias envolvidas no processo;



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR ESTADO DE SÃO PAULO

- V** – Criar condições para operacionalização do sistema de capacitação e qualificação;
- VI** – Garantir transparência das ações de capacitação e qualificação, por meio de sua divulgação, da elaboração de relatórios etc;
- VII** – Estabelecer condições para a participação coletiva nas ações de capacitação e qualificação.

DAS METAS E AÇÕES PROPOSTAS

Art.3º. Na definição das metas e ações do Programa de Capacitação dos Servidores do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar, está prevista sua correlação com as condições existentes na Instituição. Cada uma das metas a seguir listadas não está, necessariamente, associada a uma única diretriz ou objetivo, mas, sim, ao conjunto das diretrizes e objetivos ou parte deles, pois a Instituição é um todo e, conseqüentemente, a ação sobre cada parte tem reflexo sobre as demais.

- I** – Envidar esforços para que, ao final de 2032, 100% (cem por cento)) dos servidores concluam curso superior;
- II** – Promover ações de capacitação e qualificação específicos para os diversos setores da Instituição, principalmente dos dirigentes da entidade gestora do RPPS, dos membros dos Conselhos Administrativo e Fiscal e dos membros do comitê de investimentos;
- III** – Promover treinamentos específicos para os servidores municipais da Autarquia, com metas definidas para cada ano, incluindo programa de formação continuada, além de curso de capacitação específicos para a área de concessão de benefícios e da área de investimentos sobre sistema financeiro;
- IV** – Maximizar o número de servidores com pós-graduação Lato Sensu (especialização) e Stricto Sensu (mestrado e doutorado) em suas áreas de atuação, sendo que, neste último caso, dentro do que é estabelecido pela Portaria SPREV nº 918, de 02 de fevereiro de 2022, publicada no DOU nº 30, do dia 11/02/2022, seção I, com vigência a partir de 02 de março de 2022, e conforme critérios estabelecidos neste documento;
- V** – Promover capacitações específicas visando a formar um quadro de servidores aptos a ocupar funções de liderança;
- VI** – Disponibilizar aos servidores as oportunidades de participação em congressos, seminários, cursos, encontros, workshop, fóruns, palestras e visitas técnicas, relacionadas às grandes áreas de atuação do RPPS (administrativa, arrecadação, atendimento, atuarial, benefícios, compensação previdenciária, financeira, investimentos, jurídica e tecnologia da informação) de forma proporcional às necessidades das áreas e dos setores administrativos e conforme critérios estabelecidos neste documento.

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

Art. 4º. O Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar promoverá o desenvolvimento dos servidores, sob a responsabilidade da Diretoria Administrativa e Financeira para coordenar, planejar, controlar e avaliar as ações de desenvolvimento de pessoal, quando realizadas pela autarquia Municipal e, ou externa.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. A Diretoria Administrativa e Financeira será auxiliada pelo Departamento de Gestão de Pessoas em todos os atos referentes ao desenvolvimento de pessoal.

Art. 5º. Para a execução dos objetivos do programa, o Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar poderá atuar junto com outras instituições de reconhecida competência na formação de recursos humanos, por meio de convênios, intercâmbios ou contratos, respeitada a legislação vigente.

Parágrafo único. Além das possibilidades previstas no *caput* deste artigo serão oferecidos incentivos, conforme disponibilidade orçamentária da Autarquia Municipal, aos servidores em capacitação no valor máximo de 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade paga em cursos de graduação, e de 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga em cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado.

Art. 6º. Anualmente, a Diretoria Executiva da Autarquia realizará levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, tendo como base as metas e previsões de capacitação e qualificação constantes para a certificação institucional para a gestão dos RPPS – Pró-Gestão, visando adequar a programação às demandas, em consonância com os objetivos institucionais.

Art. 7º. Caberá à Departamento de Gestão de Pessoas divulgar o Programa de Capacitação dos Servidores, contemplando, dentre outros fatores, a formas de requerimento de cursos, as exigências, as ações que serão desenvolvidas, o conteúdo dos cursos que foram disponibilizados.

DA CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA

Art. 8º - Para as finalidades estabelecidas neste Programa, entenda-se:

I – Desenvolvimento de pessoas: conjunto de ações destinadas a proporcionar ao servidor o seu aprimoramento profissional individual, em estreita relação com a função social do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar;

II – Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III – Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar;

IV – Eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses institucionais do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar.

Art. 9º. Especificamente, considerar-se-ão as seguintes formas de desenvolvimento de recursos humanos:



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

- I – Elevação do nível de escolaridade formal;
- II – Desenvolvimento profissional, envolvendo treinamento e aperfeiçoamento nos conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho das atribuições profissionais;
- III – Desenvolvimento gerencial, entendido como formação que propiciará ao servidor qualificação para o exercício de funções de natureza de direção;
- IV – Desenvolvimento em sentido amplo, permitindo aos servidores o acesso ao conhecimento socialmente produzido, envolvendo, dentre outros, a participação em seminários, em encontros, congressos, palestras ou simpósios;
- V – Participação em programas de desenvolvimento, voltados para a melhoria da qualidade de vida;
- VI – Realização de cursos de capacitação e qualificação tecnológica visando à certificação institucional Pr Gestão.

Parágrafo único. Poderão ser utilizadas, para as finalidades previstas neste Programa, as tecnologias de educação à distância, de acordo com a legislação vigente.

DO ORÇAMENTO DO PROGRAMA

Art. 10. O Programa de Capacitação dos Servidores da Autarquia Municipal terá orçamento anual próprio, compatível com as ações a serem implementadas, garantindo-se, no mínimo, 20% (vinte por cento) do orçamento de custeio.

DA SUPERVISAO DO PROGRAMA

Art. 11. A Diretoria Administrativa e Financeira, possui as seguintes atribuições:

- I – Elaborar o Plano Anual de Capacitação (PAC), em conjunto com a Diretoria Executiva, definindo as áreas prioritárias para capacitação e, após, submetê-lo ao conhecimento do Conselho Administrativo;
- II – Verificar a conformidade das solicitações de capacitação com este Programa;
- III – Coordenar o Programa de capacitação e qualificação dos servidores;
- IV – Acompanhar a participação dos servidores durante o período da capacitação e qualificação;
- V – Zelar pelo pleno cumprimento dos procedimentos e normas definidas por este programa;
- VI – Encaminhar os processos analisados ao Diretor Executivo para decisão final.

DOS INCENTIVOS

Art. 12. A concessão da capacitação e qualificação será divulgada, pelo Diretor do Departamento o qual o servidor estiver subordinado, à época da abertura de cada ação do Pró Gestão, observando a disponibilidade orçamentária anual, a isonomia entre os servidores do quadro efetivo, aos comissionados com vínculo com a Administração Pública Municipal e aos membros dos Conselhos Administrativo e Fiscal.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. A concessão da capacitação e qualificação somente será concedida se estiver voltada para a área de atuação do servidor, sem prejuízo de suas obrigações habituais.

Art. 13. Caso haja vários candidatos pleiteando a concessão da capacitação e qualificação previsto no artigo acima, caso não seja possível atender a todos, será contemplado aquele(s) que tiver mais tempo de serviço na Administração Pública e a relevância para o cargo, a critério do Diretor Executivo.

Art. 14. É vedado a concessão de cursos de graduação ou pós graduação a servidores em estágio probatório ou ocupante de cargo em comissão sem vínculo com o Município.

Parágrafo único. Ao servidor em estágio probatório ou ocupante de cargo em comissão será dada a oportunidade de participar de treinamentos de curta duração, bem como de congressos e eventos similares, desde que seja na área de atuação do servidor, necessário ao desempenho das atribuições do cargo para o qual foi nomeado.

Art. 15. Não haverá prejuízo na realização da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório que a deve ser submetido, conforme legislação vigente

Art. 16. Quando a capacitação for com ônus para a Autarquia Municipal a autorização somente será concedida após a verificação da disponibilidade orçamentária para a concessão de passagens, inscrições e hospedagens.

DO TERMO DE COMPROMISSO E RESPONSABILIDADES

Art. 17. Após a conclusão da capacitação e/ou qualificação, o participante deverá entregar ao Departamento de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, o Relatório de Participação em Eventos de Curta Duração, bem como o certificado de participação, se houver.

Parágrafo único. Caso não cumpra o estabelecido no *caput* deste artigo, o servidor ficará impossibilitado de participar de novos eventos e deverá reembolsar a Instituição do valor dispendido.

Art. 18. Para a realização de cursos de pós-graduação Lato Sensu (especialização) não poderá ocorrer simultaneamente com o horário de trabalho ou mediante compensação de horário. Com relação aos programas de mestrado e doutorado serão concedidos afastamento nos dias das aulas, sem perda da remuneração, somente aos servidores efetivos, aos comissionados com vínculo com a Administração Pública Municipal e aos membros dos Conselhos Administrativo e Fiscal, há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado desde que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares ou tenham sofrido penalidade impostas pela Lei Complementar 064/2005 nos últimos 5 anos.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. O curso estar vinculado na área de atividades do servidor na Autarquia Municipal.

Art.19. Obedecendo aos prazos estabelecidos no art. 18, somente poderão ser concedidos para cursar os programas de mestrado e doutorado, 02 (dois) servidores por programa e somente depois de concluídos serão abertas novas vagas.

Art. 20. Após a conclusão de graduação, pós graduação, mestrado ou doutorado, o servidor entregará à Departamento de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de 90 dias, os seguintes documentos:

- I – Curriculum Lattes atualizado, datado e assinado;
- II – Cópia do Diploma ou certificado de conclusão do curso;
- III - 01 (um) exemplares encadernados da monografia, dissertação ou tese, que comporão o acervo das Biblioteca do Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar e, uma cópia digital para disponibilização via sítio da Autarquia Municipal na internet. Nos casos em que a pesquisa seja objeto de propriedade intelectual, ela somente deverá ser disponibilizada para o público após o ingresso de pedido de propriedade intelectual, junto ao órgão competente;
- V – Resumo da monografia, dissertação ou tese, para fins de divulgação interna.

DOS COMPROMISSOS DA AUTARQUIA MUNICIPAL

Art. 21. Compete ao Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar:

- I – Liberar o servidor enquanto durar o curso de mestrado ou doutorado, quando for o caso;
- II – Garantir ao servidor, todos os direitos e vantagens a que fizer jus, em razão do seu respectivo cargo;
- III – Proceder ao pagamento de incentivo no curso de graduação, com o reembolso de mensalidades pagas, desde que entregue dentro do prazo para fechamento da folha, vedado pagamento retroativo.

DA DESISTÊNCIA, REPROVAÇÃO E SANÇÕES

Art.22. A desistência, após autorizada a capacitação ou qualificação, deverá ser comunicada pelo servidor ao Departamento de Gestão de Pessoas, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis da data do início do evento.

Art.23. O servidor não participará de eventos de capacitação ou qualificação pelo período de 01 (um) ano ou por igual período do evento, o que for maior, nos seguintes casos:

- I – Desistência injustificada após o início da capacitação;
- II – Frequência inferior à estabelecida para aprovação no evento;
- III – Não atender às exigências do programa de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado da Instituição promotora, em relação ao rendimento acadêmico;
- IV – Inobservância deste Programa.



INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL DOS SERVIDORES DE CAJAMAR
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. O período definido no caput deste artigo será contado a partir da data do desligamento da capacitação ou qualificação.

Art.24. O abandono da capacitação pelo servidor ou sua reprovação por motivo de frequência ou baixo rendimento, implicará no ressarcimento total das despesas realizadas.

Parágrafo único. O servidor somente estará isento do ressarcimento e das sanções previstas, após apreciação e parecer do Diretor Executivo, quando interromper sua participação na capacitação, em virtude de licença para tratamento da própria saúde ou de doença em pessoa da família, nos termos da legislação vigente.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.25. Os incentivos previstos neste programa somente alcançarão as parcelas posteriores à sua vigência.

Art.26. Em caso de realização de projeto de pesquisa que envolva matéria de proteção intelectual ou direitos autorais, deverá ser celebrado acordo prévio entre as partes envolvidas, no qual o direito aos royalties ou quaisquer resultados econômicos, nunca poderá ser menor do que 50% (cinquenta por cento) para o Instituto de Previdência Social dos Servidores de Cajamar, salvo em casos expressamente autorizados pelo Diretor Executivo.

Art. 27. Em todo e qualquer afastamento tratado neste programa deverá ser observado o interesse da Instituição.

Art.28. Os casos omissos neste Programa serão dirimidos pela Diretoria Executiva, com a análise e parecer da Procuradoria Jurídica, quando se fizer necessário, e posterior encaminhamento ao Conselho Administrativo para homologação.

Cajamar, 12 de agosto de 2022.


MÁRCIO ALEXANDRE LACERDA FALCÃO
DIRETOR EXECUTIVO