

## Regulamentação dos Órgãos Colegiados de Pessoal – Decreto nº 2.446 de 17 de fevereiro de 2011 –

Texto retificado e consolidado com as alterações introduzidas por meio dos seguintes diplomas legais municipais:

Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017

Altera o Dec. nº 2.446/2011

Decreto nº 4.736, de 01 de março de 2021

Altera o Dec. nº 2.446/2011

Atos que são alterados ou revogados por este Decreto:

Nenhum

*As anotações, comentários, remissões e citações contidas neste texto, são de estrita responsabilidade da equipe responsável pelo repositório analítico de legislação de gestão pública e visam a melhor compreensão do presente diploma legal.*

**Base Legal do presente decreto:**

**Regulamento previsto na Lei Complementar nº 12 de 30 de abril de 2010 para os órgãos colegiados de gestão de pessoal: art. 104 (conselho municipal de política e administração de pessoal);<sup>1</sup> art. 60, I (colegiado de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento);<sup>2</sup> e, art. 67, I (colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho).<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> LC nº 12/2010, Art. 104. A regulamentação das atribuições, o processo de escolha dos seus membros do conselho de política e administração de pessoal serão disciplinadas em decreto municipal.

<sup>2</sup> Art. 60. O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Hortolândia será gerido tendo em vista as seguintes características:

I – existência de colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento, que fica criado pela presente lei, cujas atribuições dar-se-ão por decreto municipal e será composto por;

<sup>3</sup> Art. 67. O programa de avaliação de desempenho será gerido tendo em vista as seguintes características: (...)

I – Existência de colegiado de planejamento e gestão, que fica criado pela presente lei, composto por representantes institucionais, dos servidores e dos usuários dos ambientes organizacionais, cuja composição e atribuições dar-se-ão por decreto municipal, obedecidos os seguintes critérios: (...)

## **DECRETO Nº 2.446, DE 17 DE FEVEREIRO DE 2011**

(texto consolidado com as alterações introduzidas pelos Decretos nº 3.884 de 29 de novembro de 2017 e nº 4.736, de 01 de março de 2021)

Estabelece a implantação e as atribuições do Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal, do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho, nos termos da Lei **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

**ANGELO AUGUSTO PERUGINI**, Prefeito do Município de Hortolândia, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei e,

Considerando a necessidade de tratar a gestão de pessoal de forma ampla, democrática e participativa;

Considerando a necessidade de desenvolver políticas de pessoal voltadas ao desenvolvimento dos servidores públicos municipais;

Considerando a necessidade de regulamentar as atribuições e atuações do Conselho Municipal de Gestão de Pessoal e dos Colegiados de Planejamento e Gestão dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e, de Avaliação de Desempenho.

**DECRETA:**

## CAPÍTULO I – DIRETRIZES GERAIS

**Art. 1º** Para fins deste decreto entende-se como:

**I – Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal:** órgão responsável pela gestão de carreira dos servidores públicos municipais tendo como função acompanhar a execução orçamentária anual visando à garantia dos recursos para avaliação de desempenho, capacitação, sistema de progressões e outros que couberem neste decreto;<sup>4</sup>

~~**II – Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento:** órgão responsável pelo estabelecimento das políticas e das diretrizes do programa responsável pela capacitação e aperfeiçoamento dos servidores públicos municipais; e,~~

**II – Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento:** órgão responsável pelo estabelecimento das políticas e das diretrizes do programa responsável pela capacitação e aperfeiçoamento dos servidores públicos municipais, bem como o acompanhamento da gestão do mesmo e suas atividades; e, [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~**III – Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho:** órgão responsável pelo acompanhamento, implantação e desenvolvimento do programa de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais efetivos e estáveis, e os ocupantes de cargos de provimento em comissão.~~

**III – Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho:** órgão responsável pelo acompanhamento, implantação e desenvolvimento do programa de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais efetivos e estáveis e dos ocupantes de cargos de provimento em comissão, bem como dos indicadores e resultados que dele resultarem.  
[NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

---

<sup>4</sup> **Previsão e prerrogativas legais: LC nº 12/2010:**

**Art. 102.** O conselho de política e administração de pessoal, previsto na lei complementar nº. 2004, de 7 de fevereiro de 2008, é instância colegiada de gestão das carreiras dos servidores públicos municipais. [grifos nossos]

**§ 1º** As regulamentações previstas nesta lei deverão passar pela avaliação preliminar deste conselho. [grifos nossos]

**§ 2º** Ressalvado o disposto na legislação vigente este conselho tem poder deliberativo nas matérias de sua competência.

**§ 3º** O conselho de política e administração de pessoal terá função de acompanhar a execução orçamentária anual visando à garantia dos recursos para avaliação de desempenho, capacitação, sistema de progressões e outros que couberem nesta lei. [grifos nossos]

**§ 5º** O conselho previsto e disciplinado neste artigo é instância intermediária de recurso para os fins dispostos nesta lei. [grifos nossos]

**§ 6º** Fica facultada ao conselho disciplinado neste artigo a formação de grupo de trabalho auxiliar, composto por servidores de todos ambientes organizacionais, para acompanhamento, avaliação e elaboração de propostas de revisão da presente lei.

---

**Repositório analítico de legislação de gestão pública:**

Decreto nº 2.446/2011, (consolidado com as alterações introduzidas pelos Decretos nº 3.884/2017 e nº 4.736/2021)

**Art. 2º** São atribuições do Conselho Municipal Política e Administração de Pessoal:

**I** – propor, debater e aprovar a indicação das políticas, dos programas e projetos relativos à gestão das carreiras do pessoal da administração pública municipal;

**II** – acompanhar a execução orçamentária de pessoal, nos seus diversos itens, propondo medidas necessárias à sua adequação às necessidades da população usuária, dos servidores e da municipalidade e à garantia dos recursos para avaliação de desempenho, capacitação, sistema de progressões e outros necessários à gestão de pessoal;

**III** – acompanhar a gestão do quadro de servidores e os resultados do programa municipal de dimensionamento de pessoal, bem como avaliar as necessidades de admissão e recomendar a sua execução;<sup>5</sup>

**IV** – opinar sobre as propostas de emenda à lei orgânica, projetos de lei, decretos e outras regulamentações que impliquem em aumento ou redução da despesa de pessoal do município, ou alteração dos mecanismos de gestão vigentes;

**V** – acompanhar as negociações e o funcionamento da comissão permanente de negociação, manifestando-se de forma consultiva, visando à solução dos conflitos e à melhoria das relações de trabalho;<sup>6</sup>

**VI** – avaliar e acompanhar a execução dos projetos vinculados ao programa permanente de qualidade do serviço público de Hortolândia que versem sobre os servidores públicos;

**VII** – avaliar periodicamente os indicadores de gestão de pessoal e realizar estudos e propostas visando à melhoria destes indicadores segundo os princípios e diretrizes da administração pública contidos neste decreto;

---

<sup>5</sup> Elemento legal disciplinado na LC nº 12/2010 a considerar nesta atribuição:

**Art. 36. (...)**

§ 5º A qualquer tempo, mediante decisão do conselho de política de administração e remuneração de pessoal, respeitado o número de cargos vagos e a capacidade orçamentária, a municipalidade poderá realizar concurso público, mesmo havendo servidores habilitados no banco de capacitados para progressão funcional. *[grifos nossos]*

<sup>6</sup> Competência prevista nos art. 282, § 2º da Lei 2004 de 07 de fevereiro de 2008.

**Art. 282.** Fica instituído o sistema democrático de relações do trabalho destinado à autocomposição de conflitos, individuais ou coletivos, entre as partes interessadas, a saber: *[grifos nossos]*

(...)

§ 2º O conselho de política e administração de pessoal que será devidamente regulamentado na lei que dispõe sobre o plano de cargos e carreiras dos servidores de Hortolândia **compõe igualmente o sistema instituído no caput deste artigo.** *[grifos nossos]*

VIII – estudar o impacto nos servidores públicos dos estudos e propostas para a otimização de processos e para o aprimoramento da estrutura organizacional e, propor soluções para os problemas encontrados;

IX – acompanhar regularmente e realizar avaliação semestral da implementação do programa de capacitação e desenvolvimento dos servidores municipais, propondo as prioridades de implantação e as alterações que se fizerem necessárias para a sua efetivação e a correção dos problemas diagnosticados;<sup>7</sup>

X – acompanhar regularmente e realizar avaliação semestral da implementação do programa de avaliação de desempenho, propondo as prioridades de implantação e as alterações que se fizerem necessárias para a sua efetivação e a correção dos problemas diagnosticados;

XI – acompanhar regularmente e realizar avaliação semestral das ações de segurança e saúde no trabalho, propondo as prioridades de implantação e as alterações que se fizerem necessárias para a melhoria das condições de trabalho nas unidades da Prefeitura; e,

XII – propor a criação e a regulamentação de Câmaras Técnicas.

**Parágrafo Único** O Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal é instância de recurso, preliminar ao Prefeito Municipal, para as matérias controversas da gestão de pessoal, sendo a sua indicação consultiva à autoridade final, quando não for acatada pelo Secretário Municipal de Administração.

**Art. 3º** São atribuições do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento:

I – propor a alocação dos recursos do Fundo Municipal de Desenvolvimento e Capacitação ou outros que atendam as atividades de capacitação, garantindo a efetividade das linhas de desenvolvimento, abrangendo todos os ambientes organizacionais;<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Elemento legal disciplinado na LC nº 12/2010 a considerar nesta atribuição:

**Art. 52, § 3º** Cada título, para ser validado para fins de progressão por titulação, pelo órgão responsável pela capacitação e formação de pessoal, da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, pressupõe curso com carga horária mínima, compatibilidade com o cargo, com a especialidade e com o ambiente organizacional em que o servidor atua, e avaliação de mérito no curso, **compatível com a regulamentação da validação que deve ser objeto de resolução do conselho de gestão de política e administração de pessoal.** [grifos nossos]

<sup>8</sup> Competência prevista no Art. 62, § 1º da LC nº 12/2010:

**Art. 62.** Os recursos para financiamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento deverão compor a proposta orçamentária de que trata esta lei, tendo como referência o valor equivalente a 1% (um por cento) do dispêndio da folha de pagamento do pessoal ativo.

**§ 1º** Caberá ao colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento definir a alocação dos recursos, garantindo a efetividade das linhas de desenvolvimento, abrangendo todos os ambientes organizacionais definidos nesta lei. [grifos nossos]

II – propor diretrizes e políticas de capacitação para os servidores públicos municipais, através da análise dos indicadores provenientes do planejamento institucional e dos programas de capacitação e avaliação;

III – propor e acompanhar planos, programas, projetos, e ações de capacitação, elaborados e desenvolvidos pela Escola de Gestão Pública de Hortolândia;

IV – promover e participar da articulação municipal e regional com outros órgãos públicos, instituições de ensino, organizações não governamentais e com a iniciativa privada, para a concretização de parcerias para o desenvolvimento dos planos e programas estabelecidos;<sup>9</sup>

V – sistematizar, integrar e consolidar os diversos esforços de capacitação que vêm sendo desenvolvidos pelas secretarias municipais;

VI – identificar demandas de capacitação e propor conteúdos, cursos e programas curriculares, de acordo com as necessidades profissionais, do ambiente organizacional, da carreira e as provenientes do dimensionamento de pessoal; e,

VII – propor a criação de Câmaras Técnicas e regulamentar o seu funcionamento.

**Art. 4º** São atribuições do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho:

I – realizar o planejamento anual de implantação e manutenção do sistema de avaliação de desempenho nos diversos ambientes organizacionais;<sup>10</sup>

II – conscientizar os servidores do preenchimento dos Instrumentos de Avaliação Coletiva de Trabalho, para os estáveis, e avaliação individual, para os que se encontrarem em estágio probatório, orientando sobre os procedimentos do programa de avaliação, no que concerne ao

---

<sup>9</sup> Competência prevista no Art. 60, §§ 1º e 3º da LC nº 12/2010:

**Art. 60. (...)**

§ 1º Se assim convier, os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, preferencialmente, públicas, **desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso I, deste artigo.** [grifos nossos]  
(...)

§ 3º Se assim convier, as atividades de capacitação, relativas ao cargo de guarda municipal poderão ser desenvolvidas em parceria com outras secretarias municipais, com a unidade de capacitação ou escola de governo e gestão da administração municipal, e ainda com instituições externas, preferencialmente públicas, **desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso I do caput deste artigo.** [grifos nossos]

<sup>10</sup> Competência prevista no Art. 67, § único, I da LC nº 12/2010:

**Art. 67. (...)**

**Parágrafo único.** São competências do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho:

I – realizar o **planejamento anual de implantação e manutenção do sistema de avaliação** nos diversos ambientes organizacionais; [grifos nossos]

estabelecimento de metas e condições de trabalho, ao cumprimento das metas acordadas no Plano de Atividades, até o resultado final das avaliações;

III – sistematizar o resultado e indicadores, visando ao subsídio do programa de capacitação e aperfeiçoamento, bem como ao planejamento institucional;<sup>11</sup>

IV – identificar as demandas de melhoria das condições de trabalho e propor as ações necessárias ao atendimento das mesmas;

V – identificar demandas de capacitação e propor ações que forneçam subsídios ao planejamento e programa de capacitação municipal;

VI – identificar a necessidade de dimensionamento da pessoal e propor ações necessárias ao seu atendimento;

VII – identificar demandas dos programas de capacitação e aperfeiçoamento e propor ações que julgar necessárias ao bom desenvolvimento do programa;

VIII – conscientizar o usuário sobre a importância de seu papel no programa de avaliação de desempenho, desde os processos de estabelecimento das metas até a efetivação de sua avaliação;

IX – prestar o suporte necessário à implantação do programa de avaliação de desempenho nos diversos ambientes organizacionais;<sup>12</sup>

X – receber e analisar recursos sobre resultados individuais da avaliação de desempenho em primeira instância; e,<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Competência prevista no Art. 67, § único, II da LC nº 12/2010:

Art. 67. (...)

Parágrafo único. São competências do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho:

II – sistematizar o resultado e indicadores visando ao subsídio do programa de capacitação e aperfeiçoamento e ao planejamento institucional; *[grifos nossos]*

<sup>12</sup> Competência prevista no Art. 67, § único, III da LC nº 12/2010:

Art. 67. (...)

Parágrafo único. São competências do colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho:

III – prestar o suporte necessário à implantação do programa de avaliação nos diversos ambientes organizacionais. *[grifos nossos]*

<sup>13</sup> Competência prevista nos arts. 79 e 80, § 3º da LC nº 12/2010:

Art. 79. Os recursos das decisões dos comitês locais de avaliação serão dirigidos, em primeira instância ao colegiado de avaliação de desempenho, previsto neste título, desta lei, no prazo de 15 (quinze) dias contados da ciência. *[grifos nossos]*

Parágrafo único. Cabe recurso da decisão do colegiado às autoridades municipais responsáveis pela gestão de pessoal.

(...)

Art. 80. (...).

§ 3º A nota constante nos indicadores de mérito poderá ser acrescida de até 20% (vinte por cento) mediante a validação de títulos de capacitação profissional, não utilizáveis para progressão por titulação, desde que compatíveis com as atividades planejadas e, aceitos pelo colegiado gestor do programa de avaliação de desempenho. *[grifos nossos]*

XI – encaminhar ao Setor de Avaliação de Desempenho, os documentos referentes às avaliações de desempenho para que este proceda ao arquivamento no prontuário do servidor.

**Art. 5º** São atribuições gerais dos membros do conselho e dos órgãos colegiados regulados por este decreto:

- I – participar das reuniões ordinárias e extraordinárias;
- II – analisar documentos relativos ao conselho ou órgão colegiado ao qual está vinculado;
- III – executar tarefas especiais, delegadas pelo conselho ou órgão colegiado;
- IV – contribuir e assessorar o presidente em suas atribuições;
- V – elaborar o regimento interno do conselho ou órgão colegiado;
- VI – ler, propor as correções e assinar atas de reunião;
- VII – contribuir para a solução de problemas que possam aparecer;
- VIII – elaborar análises e relatórios sobre os dados e indicadores da política do conselho ou órgão colegiado ao qual está vinculado e estudar os impactos nos processos e modelos de gestão adotados;
- IX – participar de eventos relativos ao seu conselho ou órgão colegiado;
- X – representar, quando convidado ou convocado, junto aos órgãos da administração direta ou indireta, apresentando informações relevantes ao solicitante;
- XI – repassar informações relativas a sua instância, obtidas junto à comunidade, ao serviço prestado, ao usuário ou a outros órgãos, visando às deliberações coletivas pertinentes; e,
- XIII – acompanhar as negociações coletivas e o funcionamento dos órgãos executivos de sua área de atuação, de forma consultiva, com vista à solução de conflitos.

**Art. 6º** São atribuições específicas dos membros do Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal:

- I – acompanhamento dos ingressos, saídas e movimentações de servidores do quadro de pessoal, de acordo com o programa de dimensionamento de pessoal e propor ações de melhoria no processo;
- II – acompanhar os programas de capacitação e aperfeiçoamento, avaliação de desempenho e saúde e segurança no trabalho;

III – realizar análises sobre os gastos com folha de pagamento tendo em vista o planejamento institucional, a demanda municipal, bem como os limites previstos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (nº 101/2000);

IV – acompanhar, avaliar e elaborar relatórios dos indicadores de gestão de pessoal propondo as ações necessárias à melhoria dos indicadores já existentes; e,

V – estabelecer contatos e parcerias com os órgãos colegiados que possuem relação com a política de gestão de pessoal.

**Art. 7º** São atribuições específicas dos membros do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento:

I – levantar dados, análises e estudos específicos sobre capacitação para a definição do melhor uso dos recursos;

II – propor critérios para a destinação das verbas de capacitação priorizando a qualidade social, efetividade, eficácia e eficiência das políticas públicas;

III – analisar os indicadores produzidos pelo programa de capacitação e por outros que influenciem no desenvolvimento de pessoal;

IV – propor diretrizes e políticas de capacitação em conformidade com as prioridades definidas no planejamento institucional;

V – identificar demandas de capacitação, propondo novos programas, projetos e ações concorrentes com as metas do programa e avaliando a sua viabilidade;

VI – elaborar os critérios e deliberar sobre a aceitação dos títulos acadêmicos ou de capacitação profissional, averbados pelos servidores para os fins descritos nas carreiras municipais;

VII – participar das câmaras técnicas criadas pelo conselho municipal de gestão de pessoal ou de um dos órgãos colegiados, quando for o caso; e,

VIII – estabelecer contatos e parcerias com os órgãos colegiados que possuem relação com a política de capacitação.

**Art. 8º** São atribuições específicas dos membros do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho:

I – acompanhar as etapas presentes no fluxo da implantação anual do Programa de Avaliação de Desempenho, cooperando com a manutenção deste em todos os ambientes organizacionais;

II – colaborar com ações de conscientização dos instrumentos do Programa em todas as suas etapas;

III – realizar estudos dos dados provenientes dos instrumentos, na etapa final de avaliação, sistematizando-os e propondo indicadores de análise de desempenho que estejam de acordo com o planejamento institucional, segundo os critérios:

- a) condições de trabalho;
- b) demanda de políticas de capacitação;
- c) dimensionamento de pessoal;
- d) eficácia das ações coletivas de trabalho, aqui consideradas a eficiência e a efetividade como componentes do critério de análise;
- e) outros critérios pertinentes, a serem discutidos pelo Colegiado.

IV – propor ações com base nas análises dos indicadores resultantes da avaliação; e,

V – discutir e dar prosseguimento aos recursos sobre resultados individuais da avaliação de desempenho em primeira instância.

## CAPÍTULO II - DA COMPOSIÇÃO

**Art. 9º** O Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal será composto da seguinte forma:<sup>14</sup>

I – 5 (cinco) representantes dos servidores públicos municipais, eleitos por seus pares;

II – 5 (cinco) representantes da administração, indicados pelo Prefeito Municipal;

III – 5 (cinco) representantes dos usuários dos serviços públicos municipais, escolhidos por seus pares entre os conselhos municipais e entidades da sociedade civil, vedada a participação de servidores ativos ou aposentados;

**§ 1º** Os representantes dos servidores públicos municipais serão eleitos por seus pares, para um mandato de 3 (três) anos, sendo permitida a reeleição.

---

<sup>14</sup> Previsão legal da LC nº 12/2010 obedecida nesta regulamentação:

**Art. 103.** O conselho de política e administração de pessoal será composto por 15 (quinze) membros da seguinte forma:

I – 05 (cinco) representantes dos servidores públicos municipais, eleitos por seus pares; *[grifos nossos]*

II – 05 (cinco) representantes da administração municipal, indicados pelo Prefeito Municipal; *[grifos nossos]*

III – 05 (cinco) representantes dos usuários dos serviços públicos municipais, escolhidos por seus pares entre os conselhos municipais e as entidades da sociedade civil; *[grifos nossos]*

**§ 1º** Os representantes dos servidores públicos municipais serão eleitos por seus pares, para um mandato de 3 (três) anos, sendo permitida a reeleição. *[grifos nossos]*

**§ 2º** Os representantes dos usuários, eleitos para um mandato de 3 (três) anos, permitida a reeleição, não poderão, em hipótese alguma, ser servidores públicos municipais. *[grifos nossos]*

§ 2º Dentre os representantes previstos no inciso III do *caput* deste artigo, 2 (dois) deverão ser indicados pelos conselhos municipais, preferencialmente os de educação e de saúde, dentre os representantes dos usuários, nestes conselhos e os demais entre as entidades da sociedade civil de Hortolândia.

§ 3º A presidência do Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal será escolhida na primeira reunião de cada mandato do conselho, entre um dos representantes da administração municipal e, a este, caberá o voto de desempate quando necessário.

§ 4º Haverá um suplente para cada um dos titulares previstos nos incisos I, II e III do *caput* deste artigo, escolhidos na forma disciplinada neste decreto.

**Art. 10.** O Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento será composto da seguinte forma:<sup>15</sup>

I – 2 (dois) servidores de cada ambiente organizacional, sendo um eleito pelos seus pares e o outro indicado pela administração; e,

~~II – pelo responsável pela Escola de Gestão Pública de Hortolândia a quem cabe a presidência do órgão colegiado e, quando couber, o voto de desempate;~~

II – pelo diretor da Escola de Gestão Pública de Hortolândia a quem cabe a presidência do órgão colegiado e, quando couber, o voto de desempate;<sup>16</sup> [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~**Parágrafo único.** Haverá um suplente para cada um dos titulares do órgão colegiado disciplinado no *caput* deste artigo, escolhidos na forma disciplinada neste decreto.~~

§ 1º Haverá um suplente para cada um dos titulares previsto no inciso I do *caput* deste artigo, escolhidos na forma disciplinada neste decreto. [NR]

*(Inserido pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

<sup>15</sup> Previsão legal da LC nº 12/2010 obedecida nesta regulamentação:

**Art. 60.** O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Hortolândia será gerido tendo em vista as seguintes características:

I – existência de **colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento**, que fica criado pela presente lei, cujas atribuições dar-se-ão por decreto municipal e será composto por; *[grifos nossos]*

a) **2 (dois) servidores de cada ambiente organizacional**, sendo um eleito pelos seus pares e o outro indicado pela administração; e, *[grifos nossos]*

b) **pelo coordenador da unidade de capacitação ou escola de governo e gestão** da administração municipal; *[grifos nossos]*

<sup>16</sup> Alteração de texto realizada em razão da elevação hierárquica da EGPH à condição de Departamento por meio da Lei nº 3.599 de 27 de fevereiro de 2019.

§ 2º A suplência da representação prevista no inciso II do caput deste artigo, será exercida pelo seu substituto eventual formal na direção da Escola de Gestão Pública de Hortolândia ou, na ausência deste, por servidor indicado pela autoridade titular da secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal. [NR]

*(Inserido pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 11.** O Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho será composto da seguinte forma:<sup>17</sup>

- I – a representação dos servidores municipais, eleita por seus pares, composta por um servidor de cada ambiente organizacional;
- II – a representação da administração, indicada pela secretaria responsável pela gestão de pessoal, será composta por um servidor de cada ambiente organizacional; e,
- III – a representação dos usuários, indicada pela sociedade civil, que será composta por um munícipe que não seja servidor público municipal ativo ou aposentado, por cada ambiente organizacional.

§ 1º Haverá um suplente para cada um dos titulares do órgão colegiado disciplinado no caput deste artigo, escolhidos na forma disciplinada neste decreto.

§ 2º A presidência do Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Avaliação de Desempenho será escolhida na primeira reunião de cada mandato do colegiado, entre um dos representantes da administração municipal e, a este, caberá o voto de desempate quando necessário.

~~**Art. 12.** Para os efeitos deste decreto são ambientes organizacionais, aqueles no artigo 19, § 1º da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, a saber:~~

**Art. 12.** Para os efeitos deste decreto são ambientes organizacionais, aqueles no art. 19, § 1º, da Lei Complementar nº 12, de 30 de abril de 2010, a saber: [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

---

<sup>17</sup> Previsão legal da LC nº 12/2010 obedecida nesta regulamentação:

**Art. 67.** O programa de avaliação de desempenho será gerido tendo em vista as seguintes características:

- I – existência de colegiado de planejamento e gestão, que fica criado pela presente lei, **composto por representantes institucionais, dos servidores e dos usuários dos ambientes organizacionais**, cuja composição e atribuições dar-se-ão por decreto municipal, obedecidos os seguintes critérios; *[grifos nossos]*
  - a) a **representação dos servidores municipais, eleita por seus pares**, composta por **um servidor de cada ambiente organizacional**; *[grifos nossos]*
  - b) a **representação da administração, indicada pela secretaria responsável pela gestão de pessoal**, será composta por **um servidor de cada ambiente organizacional**; e, *[grifos nossos]*
  - c) a **representação dos usuários, indicada pela sociedade civil**, será composta por um munícipe que não seja servidor público municipal, por cada ambiente organizacional; *[grifos nossos]*

~~I – Cidadania e Assistência social, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Inclusão e Desenvolvimento Social;~~

I – Cidadania e Assistência Social, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Inclusão e Desenvolvimento Social; **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~II – Cultura e Esportes, integrado pelos servidores lotados nas áreas de cultura e esporte, das Secretarias Municipais de Cultura e, Esporte e Recreação;~~

II – Cultura e Esportes, integrado pelos servidores lotados na:

a) Secretaria Municipal de Cultura; e,

b) Secretaria Municipal de Esporte e Lazer; **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~III – Desenvolvimento Urbano, Obras e Meio Ambiente, integrado pelos servidores lotados nas Secretarias Municipais de Obras, Planejamento Urbano, Meio Ambiente, Habitação e, de Indústria, Comércio e Serviços;~~

III – Desenvolvimento Urbano, Obras e Meio Ambiente, integrado pelos servidores lotados:

a) na Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Trabalho, Turismo e Inovação;

b) na Secretaria Municipal de Habitação;

c) na Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável;

d) na Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana;

e) na Secretaria Municipal de Obras; e,

f) no Departamento de Planejamento Urbano da Secretaria Municipal de Planejamento Urbano e Gestão Estratégica; **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~IV – Educação, integrado pelos servidores lotados na área de educação da Secretaria Municipal de Educação;~~

IV – Educação, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia; **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~V – Gestão Pública, Finanças e Assuntos Jurídicos, integrado pelos servidores lotados na Chefia do Gabinete do Prefeito, e nas Secretarias Municipais de Assuntos Jurídicos, de Finanças, de Administração e, de Governo;~~

V – Gestão Pública, Finanças e Assuntos Jurídicos, integrado pelos servidores lotados:

- a) na Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoal;
- b) na Secretaria Municipal de Assuntos Jurídicos;
- c) na Secretaria Municipal de Finanças;
- d) na Secretaria Municipal de Governo;
- e) nos Departamentos de Projetos Estratégicos e de Tecnologia da Informação, bem como no Gabinete da Secretaria Municipal de Planejamento Urbano e Gestão Estratégica; [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~VI – Infraestrutura, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Serviços Urbanos;~~

VI – Infraestrutura, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Serviços Urbanos; [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~VII – Saúde, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde.~~

VII – Saúde, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde; e, [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

~~VIII – Segurança Pública, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Segurança Pública.~~

VIII – Segurança Pública, integrado pelos servidores lotados na Secretaria Municipal de Segurança. [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 13.** A participação dos membros nos órgãos regulamentados neste decreto não será remunerada em nenhuma hipótese.

### **CAPÍTULO III - DA ESCOLHA DOS INTEGRANTES**

**Art. 14.** A composição de cada um dos órgãos, disciplinado neste decreto, será feita:

- I – através de eleição convocada formalmente pela administração municipal, no caso da escolha dos representantes dos servidores efetivos e ativos, entre os seus pares;
- II – através de nomeação do Prefeito Municipal, após indicação dos secretários municipais das respectivas pastas, no caso da escolha dos representantes da administração municipal; e,

~~III – através de designação de representação dos conselhos municipais ou das entidades da sociedade civil, ficando a cargo da Chefia de Gabinete do Gabinete do Prefeito Municipal o contato e o acompanhamento da escolha da representação dos usuários no conselho e nos órgãos colegiados regidos por este decreto.~~

III – através de designação de representação dos conselhos municipais ou das entidades da sociedade civil, ficando a cargo da secretaria municipal responsável pela chefia de gabinete do Prefeito Municipal, em conjunto com a secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, o contato e o acompanhamento da escolha da representação dos usuários no conselho e nos órgãos colegiados regidos por este decreto. **[NR]**

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 1º Os representantes dos usuários não poderão, em hipótese alguma, ser servidores públicos municipais. **[NR]**

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 2º A escolha da representação dos usuários para o conselho municipal de política e administração de pessoal deverá obedecer ao disposto no art. 9º, § 2º deste decreto e, no caso de resultar frustrada a composição, esta deverá ser complementada mediante convite a outros conselhos municipais ativos, além dos dois citados no referido dispositivo. **[NR]**

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 3º A escolha da representação dos usuários para o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho deverá observar preferencialmente a existência de conselho municipal no âmbito dos ambientes organizacionais descritos no art. 12 deste decreto, convidando-se, entre outros que couberem: **[NR]**

I – no ambiente organizacional previsto no art. 12, I deste decreto: Conselho Municipal de Assistência Social e Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente; **[NR]**

II – no ambiente organizacional previsto no art. 12, II deste decreto: Conselho Municipal de Cultura e Conselho Municipal de Esportes; **[NR]**

III – no ambiente organizacional previsto no art. 12, III deste decreto: Conselho Municipal de Habitação, Conselho Municipal de Meio Ambiente, Conselho Municipal de Trânsito e Transportes; **[NR]**

IV – no ambiente organizacional previsto no art. 12, IV deste decreto: Conselho Municipal de Educação; **[NR]**

V – no ambiente organizacional previsto no art. 12, VI deste decreto: Conselho Municipal de Conselho Municipal de Habitação; Conselho Municipal de Desenvolvimento Urbano; **[NR]**

VI – no ambiente organizacional previsto no art. 12, VII deste decreto: Conselho Municipal de Saúde; e, **[NR]**

VII – no ambiente organizacional previsto no art. 12, VIII deste decreto: Conselho Municipal de Segurança Pública. **[NR]**

*(parágrafo e incisos incluídos pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 4º No caso do ambiente organizacional previsto no art. 12, V deste decreto, tendo em vista sua transversalidade a escolha da representação dos usuários para o colegiado de planejamento e gestão do programa de avaliação de desempenho deverá observar preferencialmente membros de entidades da sociedade civil de Hortolândia. **[NR]**

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

**Art. 14–A.** Cabe à Secretaria Municipal responsável pela gestão de pessoal a elaboração, publicação e divulgação do Edital do Processo de Escolha das representações previstas no art. 14 deste decreto. **[NR]**

*(artigo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 15.** Os representantes dos servidores, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual deverão participar os servidores efetivos interessados, que estejam efetivamente exercendo suas atividades.

§ 1º Cada um dos representantes eleitos ou indicados terá um suplente.

§ 2º Os mais votados serão eleitos como representantes titulares e os segundos mais votados como suplentes.

§ 3º No caso de empate de candidatos em número de votos, dever-se-á aplicar o critério de desempate contido no parágrafo único do art. 18 da Lei 2004 de 7 de fevereiro de 2008. **[NR]**

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 4º No caso de haver ausência de candidatura que frustre o preenchimento das vagas de titular ou suplente, ou ainda, nos casos de vacância, por qualquer motivo, da representação eleita para os órgãos disciplinados neste decreto, deverá ser promovida nova eleição, de caráter suplementar, destinada a suprir as vagas ociosas. **[NR]**

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 5º Ao longo do mandato determinado pela eleição prevista no *caput* deste artigo, admite-se, se necessário, até duas eleições suplementares, até o limite temporal de seis meses anteriores ao término do mandato, ou a qualquer tempo se as vagas ociosas comprometerem o quórum de funcionamento do conselho ou dos colegiados disciplinados neste decreto. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

**Art. 15–A.** O processo eleitoral previsto no inciso I do art. 14 e no art. 15 deste decreto será conduzido por Junta Eleitoral designada por Portaria da autoridade titular da Secretaria Municipal responsável pela gestão de pessoal e deverá ser composta, por:

I – 6 (seis) servidores, preferencialmente dois lotados na Escola de Gestão Pública de Hortolândia e os demais nas secretarias com maior efetivo e espalhamento geográfico das suas unidades;

II – 2 (dois) conselheiros indicados pelo Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal;

III – 3 (três) representantes sindicais indicados pelos sindicatos representantes dos servidores municipais, sendo 1 (um) titular pela entidade representativa dos Guardas Municipais e os demais da entidade representativa dos servidores municipais. [NR]

*(artigo e incisos incluídos pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

§ 1º Cada membro titular terá o seu respectivo suplente. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

§ 2º Fica vedado aos integrantes da junta eleitoral, a que se refere o *caput* deste artigo, candidatar-se à função de conselheiro ou membro dos colegiados, na condição de representantes dos servidores efetivos. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

§ 3º A presidência da junta eleitoral, a que se refere o *caput* deste artigo, será definida na Portaria de designação da junta eleitoral. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

§ 4º Cabe à direção da Escola de Gestão Pública de Hortolândia a comunicação aos sindicatos representativos dos servidores públicos municipais da faculdade contida no inciso III do *caput* deste artigo e, no caso de indicação da representação, a sua indicação para designação formal. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 15–B.** Na ausência de iniciativa institucional o Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal, poderá convocar o Processo Eleitoral cabendo à sua presidência a prática dos atos necessários à edição do Edital convocatório e à escolha da Junta Eleitoral e a efetivação do processo eleitoral. [NR]<sup>18</sup>

*(artigo incluído pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 15–C.** À junta eleitoral, observados os critérios e requisitos contidos neste Decreto e no Edital do processo eleitoral, compete:

- I – o recebimento das inscrições, a análise das candidaturas e divulgação das candidaturas elegíveis;
- II – a escolha dos meios técnicos e tecnológicos de organização e efetivação do processo eleitoral, a serem especificados no Edital;
- III – a organização das sessões eleitorais e da coleta dos votos dos eleitores, aptos a votar, na forma da legislação municipal e do Edital;
- IV – a divulgação e o acompanhamento do pleito, bem como o recebimento e análise dos recursos e, quando necessário, encaminhamento às instâncias superiores; e,
- V – a apuração dos votos; a divulgação dos resultados do pleito e o encaminhamento dos mesmos para homologação. [NR]

**Parágrafo único.** A junta eleitoral poderá convocar servidores para ajudar nos momentos de coleta e apuração dos votos, dentre aqueles que não forem candidatos à função de conselheiro ou membro dos colegiados. [NR]

*(artigo, incisos e § incluídos pelo Decreto nº 4.735, de 1º de março de 2021)*

**Art. 16.** Qualquer servidor público efetivo poderá se candidatar a representante dos servidores, desde que:

- I – seja ocupante de cargo efetivo e integrante dos quadros de pessoal regido pela Lei Complementar nº 12, de 01 de maio de 2010;
- II – esteja efetivamente exercendo suas atividades e, no caso dos colegiados, esteja inserido no ambiente organizacional que pretende representar;
- III – ~~esteja no exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada;~~

---

<sup>18</sup> Este dispositivo destina-se a garantir a perenidade dos órgãos colegiados independente de ausência institucional na prática dos atos essenciais à renovação dos mandatos, sem o prejuízo da eventual responsabilização das autoridade silente.

III – não esteja no exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada; [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

IV – não exerça cargo ou emprego de natureza temporária; e,

~~V – não tenha sofrido penalidade em processo administrativo disciplinar.~~

V – não tenha sofrido sanção disciplinar de suspensão ou destituição do cargo em comissão ou função gratificada, em razão de regular processo administrativo disciplinar. [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

~~§ 1º O representante dos servidores aposentados será eleito pelos seus pares, entre os integrantes do regime próprio de previdência social, respeitando os moldes das eleições realizadas para os servidores ativos.~~

§ 1º O edital de eleição será divulgado pela secretaria municipal responsável pela gestão de pessoal, contendo cronograma de inscrição das candidaturas e as datas do pleito, observando-se no mínimo: [NR]

I – 30 (trinta) dias, contados da publicação do edital, para divulgação deste e inscrição das candidaturas; [NR]

II – 30 (trinta) dias, contados da data de encerramento das inscrições, para divulgação das candidaturas e realização do pleito. [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

~~§ 2º O mandato dos membros do Conselho e dos Órgãos Colegiados, regidos por este decreto, será de 03 (três) anos, sendo permitida a reeleição no caso dos representantes dos servidores ou recondução no caso dos indicados.~~

§ 2º O processo de coleta de votos deverá ocorrer em até 3 (três) dias em razão do trabalho em regime de turno e de forma descentralizada, conforme o edital de eleição, devendo haver, sem prejuízo de outras, em qualquer hipótese, urnas fixas nas seguintes unidades: [NR]

I – Paço Municipal; [NR]

II – Departamento de Gestão de Pessoal; e, [NR]

III – nas unidades que abrigarem mais de 50 (cinquenta) servidores efetivos. [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

~~§ 3º O edital de eleição será divulgado pela Secretaria Municipal responsável pela Gestão Pública, contendo o cronograma de inscrição das candidaturas e as datas do pleito.~~

§ 3º O mandato dos membros do conselho e dos órgãos colegiados, regidos por este decreto, será de 3 (três) anos, sendo permitida a reeleição no caso dos servidores ou recondução no caso dos indicados. [NR]

*(redação dada pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

§ 4º O mandato dos membros do conselho e dos órgãos colegiados escolhidos na eleição suplementar prevista nos §§ 4º e 5º do art. 15 deste decreto, será de tanto tempo quanto o necessário para a conclusão do mandato primário obtido pelos eleitos inicialmente na forma do art. 15, *caput* e §§ deste decreto, sendo permitida a reeleição no caso dos servidores ou recondução no caso dos indicados. [NR]

*(parágrafo incluído pelo Decreto nº 3.884, de 29 de novembro de 2017)*

#### **CAPÍTULO IV - DAS REUNIÕES**

**Art. 17.** As reuniões ordinárias do conselho e dos órgãos colegiados, regidos por este decreto, ocorrerão mensalmente, e na primeira reunião após a posse dos membros será estipulado cronograma anual das sessões ordinárias.

**Art. 18.** Havendo necessidade urgente, que não possa aguardar a reunião ordinária, deverá ser convocada reunião extraordinária do conselho ou órgão colegiado, com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

§ 1º A convocação para a reunião extraordinária será formalizada através de ofício contendo a pauta e o material preparatório dos temas, tendo como suporte a comunicação através dos meios eletrônicos e outros veículos de comunicação.

§ 2º A reunião extraordinária poderá ser convocada pelo presidente ou por 1/3 (um terço) dos membros do conselho ou órgão colegiado e a convocatória deverá conter a pauta proposta, a justificativa da urgência, bem como o material necessário ao debate proposto.

**Art. 19.** A reunião será realizada em primeira convocação com a presença de dois terços, em segunda convocação, após meia hora, com a presença da metade dos membros. Em caso de *quorum* insuficiente, será convocada nova reunião.

**Parágrafo único.** Nos casos em que a reunião ordinária for cancelada ou em casos de reconvocação, os membros dos órgãos deverão ser informados nos termos da convocação da reunião extraordinária.

**Art. 20.** Nas matérias que precisem de deliberação, terão direito a voto os membros titulares e, na ausência destes, os seus respectivos suplentes, em votação aberta, cabendo ao regimento interno do conselho ou do colegiado as regras e prazos de tramitação e deliberação das matérias a apreciar.

#### **CAPITULO V - DO AFASTAMENTO E DA PERDA DO MANDATO**

**Art. 21.** Não poderá exercer funções como membro do Conselho ou dos Colegiados:

I – o servidor que se afaste do cargo que ocupa;

II – o titular ou suplente, quando convocado, que falte a três reuniões consecutivas ou a cinco intercaladas, sem justificativa aceita pelo órgão que compõe; e,

III – o servidor que for exonerado ou demitido na forma da Lei Complementar 12/2010.

§ 1º A justificativa de ausência quando apresentada será apreciada e julgada na primeira reunião ordinária após a apresentação da mesma.

§ 2º No caso previsto no inciso I, deste artigo, o servidor terá a sua representação suspensa enquanto durar o seu afastamento, tendo como limite o término do mandato.

§ 3º No caso previsto nos incisos II e III, deste artigo, o servidor perderá imediatamente o mandato.

**Art. 22.** Cada membro titular terá o seu respectivo suplente, que assumirá, na ausência do primeiro, todas as atribuições e tarefas que estiverem sob seu encargo.

**Parágrafo único.** Na ocorrência da perda do mandato, ou renúncia do titular, o suplente assumirá a titularidade, e neste caso o próximo mais votado assume a suplência.

#### **CAPÍTULO VI - DAS CÂMARAS TÉCNICAS E DO SUPORTE PEDAGÓGICO**

**Art. 23.** O Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal e os Colegiados de Planejamento e Gestão dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e de Avaliação de Desempenho poderão criar Câmaras Técnicas, de natureza temporária ou permanente, que terão como objetivo tratar assuntos específicos da sua área de abrangência.

**Parágrafo único.** A quantidade de Câmaras Técnicas será definida e instituída de acordo com a necessidade identificada pelo Conselho ou Órgão Colegiado.

**Art. 24.** São atribuições das Câmaras Técnicas:

I – elaborar propostas sobre temas específicos concernentes à atuação do Conselho ou do Colegiado;

II – elaborar relatórios e pareceres que possam dar subsídios e auxiliem a tomada de decisão do Conselho ou do Colegiado;

III – propor critérios e normatizações;

IV – acompanhar estudos, projetos e outros trabalhos relacionados com suas atribuições; e,

V – subsidiar, no que couber, os trabalhos do Conselho ou do Colegiado na elaboração, avaliação e acompanhamento dos seus trabalhos.

**Art. 25.** Serão compostas por até 04 (quatro) membros titulares do Conselho ou do Colegiado e até 05 (cinco) pessoas convidadas, servidores ou não, escolhidos com os seguintes critérios:

I – conhecimentos específicos da área demandada, conferidos através de publicações, notável reconhecimento público, formação acadêmica, cursos de especialização, entre outros; ou,

II – experiência na área;

**Parágrafo único.** A participação das pessoas convidadas nas Câmaras Técnicas não será, em nenhuma hipótese, remunerada.

**Art. 26.** O Colegiado de Planejamento e Gestão do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá o acompanhamento e a assessoria de uma equipe de suporte pedagógico com o objetivo de acompanhar e orientar os projetos, planos, programas e outros nos aspectos didáticos e de ensino-aprendizagem.

§ 1º A equipe de suporte pedagógico será composta por servidores que atuam nas áreas educacional, instrucional e de capacitação, nas diversas secretarias municipais da administração direta.

§ 2º A Equipe de Suporte Pedagógico tem como atribuições, entre outras que lhe forem atribuídas pelo colegiado:

I – participar da articulação, elaboração e análise de dados de capacitação, como suporte necessário à atuação do Colegiado e Câmaras Técnicas;

II – orientar os membros sobre termos técnicos, teorias de ensino-aprendizagem e práticas pedagógicas;

III – dar orientação e suporte para a criação, organização e funcionamento das Câmaras Técnicas;

IV – pesquisar novos recursos educacionais e instrucionais como subsídio para as decisões do Colegiado e das Câmaras Técnicas;

V – programar ações que viabilizem a formação qualificada dos membros para sua atuação no órgão;

VI – incentivar e promover a discussão de assuntos educacionais pertinentes ao desenvolvimento dos servidores;

VII – promover a integração dos atores envolvidos nos processos de capacitação.

### **CAPÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 27.** As deliberações do Conselho Municipal de Política e Administração de Pessoal e dos Colegiados de Planejamento e Gestão dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e de Avaliação de Desempenho serão acessíveis a todos os servidores, munícipes e a quem possa interessar, sendo amplamente divulgados pelos meios de comunicação institucionais.

**Art. 28.** Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal, 17 de fevereiro de 2011.

**ANGELO AUGUSTO PERUGINI**

**PREFEITO MUNICIPAL**

(Publicado nos termos do artigo 108 e parágrafos, da Lei Orgânica Municipal de Hortolândia.)

**MARCELO BATISTA BORGES**

**Secretaria Municipal de Administração**

**Secretário**