

## LEI Nº 10.248, DE 27 DE AGOSTO DE 2014

**Institui a política e as diretrizes de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal e dá outras providências.**

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º - Fica instituída, nos termos desta Lei, a política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal direta e indireta, com as seguintes finalidades: I ? melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II ? valorização do servidor e empregado público municipal, por meio da promoção do seu desenvolvimento pessoal e profissional continuado;

III ? adequação das competências requeridas dos servidores e empregados públicos aos objetivos institucionais do Município, estabelecidos no programa plurianual;

IV ? gerenciamento estratégico das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais;

V ? racionalização e efetividade dos recursos aplicados no desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos.

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

I ? 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;

II ? desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores e empregados públicos, a fim de aprimorar seu desempenho funcional, pessoal, e na carreira para o cumprimento dos objetivos institucionais;

III ? gestão por competência: ações de capacitação orientadas para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho funcional dos servidores e empregados públicos, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

IV ? competências gerais: ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento de competências exigíveis de todos os servidores e empregados públicos, nas áreas de gestão, planejamento, orçamento e finanças;

V ? competências gerenciais: ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências do servidor e empregado público para o exercício de funções de chefia,

coordenação, assessoramento e direção;

VI ? competências específicas: ações de capacitação destinadas ao desenvolvimento das competências voltadas aos princípios e às estratégias da área de atuação do órgão/entidade setorial.

Art. 3º - São diretrizes da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais:

I ? promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais dos servidores e empregados públicos;

II ? promover a capacitação gerencial do servidor e empregado público e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

III ? estimular a participação do servidor e empregado público em ações de qualificação continuada, ao longo de sua vida funcional;

IV ? incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor e empregado público nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta;

V ? assegurar ao servidor e empregado público, observada a necessidade do serviço, o acesso a eventos de capacitação;

VI ? oferecer cursos introdutórios ou de formação ao servidor e empregado público que ingressar nas carreiras da administração pública municipal direta e indireta, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo;

VII ? elaborar, divulgar e promover a execução de um programa anual de desenvolvimento e capacitação, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

VIII ? priorizar os cursos ofertados pelas escolas de governo, em especial os ofertados pelo Instituto de Pesquisas, Administração de Recursos Humanos (IMPARH), favorecendo a articulação entre as escolas de governo dos demais entes federativos;

IX ? avaliar permanentemente os resultados e a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos;

X ? implantar o controle gerencial dos gastos com capacitação; XI ? incentivar a formação de instrutores dentre os servidores e empregados públicos municipais.

Art. 4º - São instrumentos da política de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos municipais:

I ? o programa de desenvolvimento e capacitação e seus recortes anuais;

II ? os relatórios de execução do programa de desenvolvimento e capacitação;

III ? os relatórios de avaliação de resultado e efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação, bem como o controle dos valores aplicados;

IV ? o sistema de gestão por competência.

Art. 5º - Competirá à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG):

I ? coordenar a elaboração e acompanhar a execução do programa plurianual de desenvolvimento e capacitação dos servidores e empregados públicos da administração pública municipal direta e indireta e seus respectivos recortes anuais;

II ? implementar o sistema de gestão por competência;

III ? promover o desenvolvimento das competências gerais e gerenciais do servidor e empregado público;

IV ? orientar e acompanhar as ações voltadas ao desenvolvimento das competências setoriais específicas, promovidas pelos órgãos e entidades;

V ? avaliar e acompanhar permanentemente a efetividade das ações de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público, a observância das diretrizes da política e o controle de gastos com capacitação;

VI ? promover a disseminação da política de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público;

VII ? disciplinar os instrumentos da política de desenvolvimento e capacitação do servidor e empregado público.

Art. 6º - Caberá aos demais órgãos e entidades da administração pública municipal:

I ? identificar as demandas de ações de desenvolvimento para elaboração dos programas plurianual e anual de desenvolvimento e capacitação;

II ? promover e coordenar a execução das ações voltadas ao desenvolvimento das competências setoriais específicas necessárias ao alcance dos objetivos setoriais, observadas a política e as diretrizes citadas nesta Lei;

III ? apresentar à SEPOG os relatórios de execução e avaliação de resultado e efetividade das ações de desenvolvimento das competências setoriais específicas.

Art. 7º - Fica o Instituto de Pesquisas, Administração de Recursos Humanos (IMPARH), fundação pública de direito público vinculada à Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG), instituído como a escola de governo no âmbito do Município de Fortaleza, para os fins do § 2º, art. 39 da Constituição Federal, observadas as políticas e diretrizes definidas nesta Lei.

Art. 8º - Caberá ao IMPARH, como escola de governo, a execução das ações de

desenvolvimento e capacitação constantes no Programa de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores e Empregados Municipais de Fortaleza.

Art. 9º - Para alcançar os fins dispostos nos arts. 5º e 8º, a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG) e o Instituto de Pesquisas, Administração de Recursos Humanos (IMPARH) poderão realizar parcerias, contratos, convênios e congêneres.

Art. 10 - Fica instituído o incentivo de instrutória, devido ao servidor ou empregado público, quando em exercício da função de instrutor nas ações relacionadas ao Programa de Desenvolvimento e Capacitação dos Servidores e Empregados Municipais de Fortaleza, previsto nesta Lei.

§ 1º - O incentivo de instrutória terá o seu valor fixado em hora-aula, variável de acordo com o nível de escolaridade do instrutor, nos limites fixados em decreto do chefe do Poder Executivo.

§ 2º - O incentivo instituído por esta Lei não é incorporável à remuneração para nenhum fim, nem poderá servir de base de cálculo para concessão de quaisquer outras vantagens ou para fins previdenciários.

Art. 11 - O Instituto de Pesquisas, Administração de Recursos Humanos (IMPARH) fica autorizado a realizar credenciamento para formação de banco de instrutores, a fim de viabilizar os cursos, seminários e outras atividades correlatas às suas competências.

Parágrafo Único - O chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará, por decreto, o disposto no caput deste artigo, inclusive quanto ao valor da hora-aula dos instrutores, observado, no que couber, o disposto no § 1º do art. 10.

Art. 12 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias de cada órgão e/ou entidade do Poder Executivo Municipal.

Art. 13 - O chefe do Poder Executivo Municipal fica autorizado a editar normas complementares a esta Lei.

Art. 14 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FORTALEZA, em 27 de agosto de 2014.**  
**Roberto Cláudio Rodrigues Bezerra - PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA.**