



Prefeitura de
Fortaleza

**Lei 10.284.2014: Política e
Diretrizes de Desenvolvimento
e Capacitação dos Servidores**

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

Data de Publicação no Sistema Leis Municipais: 04/11/2014

