



LEI N. 10248

, 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.

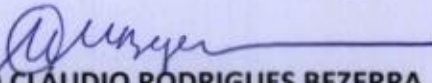


Art. 12. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias de cada órgão e/ou entidade do Poder Executivo Municipal.

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 CLAUDIO RODRIGUES BEZERRA
Prefeito Municipal de Fortaleza



FORTALEZA

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

ANO LXI

FORTALEZA, 03 DE SETEMBRO DE 2014

Nº 15.353

PODER EXECUTIVO

GABINETE DO PREFEITO


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 Consti-

		<p>ROBERTO CLÁUDIO RODRIGUES BEZERRA Prefeito de Fortaleza</p> <p>GAUDÊNCIO GONÇALVES DE LUCENA Vice-Prefeito de Fortaleza</p>	
SECRETARIADO			
<p>FRANCISCO JOSÉ QUEIROZ MAIA FILHO Secretário Chefe de Gabinete do Prefeito</p> <p>PRISCO RODRIGUES BEZERRA Secretário Municipal de Governo</p> <p>JOSÉ LEITE JUCÁ FILHO Procurador Geral do Município</p> <p>VICENTE FERRER AUGUSTO GONÇALVES Secretário da Controladoria e Transparência</p> <p>FRANCISCO JOSÉ VERAS DE ALBUQUERQUE Secretário Municipal de Segurança Cidadã</p> <p>JURANDIR GURGEL GONDIM FILHO Secretário Municipal de Finanças</p> <p>PHILIFE THEOPHILO NOTTINGHAM Secretário Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão</p> <p>JOAQUIM ARISTIDES DE OLIVEIRA Secretário Municipal de Educação</p> <p>Mª DO PERPETUO SOCORRO MARTINS BRECKENFELD Secretária Municipal de Saúde</p>	<p>PATRÍCIA Mª ALENCAR M. DE MACÊDO Secretário Municipal Extraordinário da Copa</p> <p>SAMUEL ANTÔNIO SILVA DIAS Secretário Municipal de Infraestrutura</p> <p>LUIZ ALBERTO ARAGÃO SABÓIA Secretário Municipal de Conservação e Serviços Públicos</p> <p>MÁRCIO EDUARDO E LIMA LOPES Secretário Municipal de Esporte e Lazer</p> <p>ROBINSON PASSOS DE CASTRO E SILVA Secretário Municipal de Desenvolvimento Econômico</p> <p>Mª ÁGUEDA PONTES CAMINHA MUNIZ Secretária Municipal de Urbanismo e Meio Ambiente</p> <p>JOÃO SALMITO FILHO Secretário Municipal de Turismo de Fortaleza</p> <p>CLÁUDIO RICARDO GOMES DE LIMA Secretário Municipal de Trabalho, Desenvolvimento Social e Combate à Fome</p>	<p>KARLO MEIRELES KARDOZO Secretário Municipal de Cidadania e Direitos Humanos</p> <p>FRANCISCO GERALDO DE MAGELA LIMA FILHO Secretário Municipal de Cultura de Fortaleza</p> <p>GUILHERME TELES GOUVEIA NETO Secretário Regional I</p> <p>CLÁUDIO NELSON ARAÚJO BRANDÃO Secretário Regional II</p> <p>MARIA DE FÁTIMA VASCONCELOS CANUTO Secretário Regional III</p> <p>FRANCISCO AIRTON MORAIS MOURÃO Secretário Regional IV</p> <p>LUIZ EDUARDO MATOS MENDES Secretário Regional V</p> <p>RENATO CÉSAR PEREIRA LIMA Secretário Regional VI</p> <p>RICARDO PEREIRA SALES Secretário Regional do Centro</p>	<p style="text-align: center;">SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">SEGOV</p> </div> <p style="text-align: center;">COORDENADORIA DE ATOS E PUBLICAÇÕES OFICIAIS</p> <p style="text-align: center;">RUA SÃO JOSÉ Nº 01 - CENTRO FONE/FAX: (0XX85) 3105.1002 FORTALEZA-CEARÁ - CEP: 60.060-170</p> <p style="text-align: center;">IMPRENSA OFICIAL DO MUNICÍPIO</p> <p style="text-align: center;">AV. JOÃO PESSOA, 4180 - DAMAS FONE: (0XX85) 3452.1746 FONE/FAX: (0XX85) 3101.5320 FORTALEZA - CEARÁ CEP: 60.425-680</p>

tuição 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.**

*** **

LEI COMPLEMENTAR Nº 0168, DE 27 DE AGOSTO DE 2014.

Altera a Lei Complementar nº 0023/2005, que institui para os servidores da Secretaria de

Finanças a gratificação de estímulo à fiscalização e à arrecadação tributária (GEFAT).

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI: Art. 1º - O art. 6º da Lei Complementar nº 0023, de 05 de setembro de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 6º - A GEFAT será incorporada aos proventos de aposentadoria e às pensões, na proporcionalidade do tempo de contribuição previdenciária. § 1º - Aos servidores beneficiados pelo caput deste artigo fica garantida, para fins de aposentadoria e pensão, caso esta regra lhe seja mais favorável e observadas as regras de aposentadoria a que o servidor se submete, a incorporação da GEFAT, na seguinte proporção: I — 50% (cinquenta por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados; II — 60% (sessenta por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 72 (setenta e dois) meses ininterruptos ou 96 (noventa e seis) meses intercalados; III — 70% (setenta por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 84 (oitenta e quatro) meses ininterruptos ou 108 (cento e oito) meses intercalados; IV — 80% (oitenta por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 96 (noventa e seis) meses ininterruptos ou 120 (cento e vinte) meses intercalados; V — 90% (noventa por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 108 (cento e oito) meses ininterruptos ou 132 (cento e trinta e dois) meses intercalados; VI — 100% (cem por cento) do valor máximo da GEFAT do cargo no momento da concessão do benefício, desde que o período de efetiva contribuição sobre a gratificação seja igual ou superior a 120 (cento e vinte) meses ininterruptos ou 144 (cento e quarenta e quatro) meses intercalados. § 2º - Aos servidores fazendários que se submetam à aposentadoria compulsória, a GEFAT será calculada