

PORTARIA 013/2023

Dispõe sobre a realização de cursos de capacitação por facilitadores internos nos programas e projetos de formação e capacitação desenvolvidos pela Companhia de Desenvolvimento, Turismo e Inovação de Vitória – CDTV.

A Diretoria Executiva da Companhia de Desenvolvimento, Turismo e Inovação de Vitória – CDTV, no uso de suas atribuições estatutárias; e

Considerando o Decreto Municipal nº 16.031, de 01 de julho de 2014;

Considerado a necessidade de qualificação técnica dos servidores para o exercício de atividades de forma articulada com os objetivos sociais previstos no Estatuto da CDTV;

Considerando que a capacitação dos servidores possibilitará o desenvolvimento das atividades com maior efetividade em suas áreas de atuação;

RESOLVE:

Art. 1º – Fica instituída a Tabela de Valores de hora/aula para pagamento de atividades de formação e capacitação desenvolvidas pela CDTV, conforme Anexo Único desta Portaria, nas seguintes modalidades:

I – Formação e capacitação destinadas ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais dos servidores da CDTV; e

II – Formação e capacitação em atividades de qualidade de vida e práticas em saúde dos servidores da CDTV.

2º – As atividades que trata o artigo anterior poderão ser executadas por profissional facilitador interno.

Parágrafo Único - Facilitador interno é o servidor pertencente ao quadro efetivo ou comissionado da CDTV, apto a desempenhar as atividades específicas no art. 1º desta Portaria.

Art. 3º – A atuação dos servidores da CDTV como facilitadores internos, em quaisquer dias e horários, deverá ser autorizada pela chefia imediata ou cargo equivalente da CDTV.

§ 1º – A autorização para atuar como facilitador interno torna implícita a não reposição da carga horária de trabalho.

§ 2º Fica fixado o limite de realização de até 160 (cento e sessenta) horas/aula/ano por servidor da CDTV, quando atuar como facilitador interno em sua jornada de trabalho.

Recebi em 29/03/2023


§ 3º Fora da jornada de trabalho do servidor não há limite de horas/aula para atuação como facilitador interno.

§ 4º Para efeito desta Portaria, considera-se a unidade hora/aula o tempo de 60 (sessenta) minutos. A fração porventura excedente não será computada para fins de pagamento.

§ 5º Consideram-se incluídas no valor da hora/aula estabelecida no Anexo Único desta Portaria, as atividades inerentes e necessárias à realização da formação.

Art. 4 – A hora/aula a que se refere o art. 1º desta Portaria, quando paga ao servidor da CDTIV, será considerada a título de Gratificação, nas atividades específicas no Inciso I do art. 2º desta Portaria, e não será incorporada em nenhuma hipótese, nem terá qualquer reflexo sobre sua remuneração para nenhum efeito.

§ 1º A abertura do processo com a solicitação para a atuação do servidor como facilitador interno, atestação dos serviços prestados e autorização prévia pela Diretoria Executiva da Companhia, para pagamento por gratificação ao profissional interno bem como a juntada de documentação pertinente e encaminhamento para fins de pagamento, são de responsabilidade do Núcleo de Recursos Humanos – NRH, da CDTIV, mediante provocação da área interessada na capacitação.

Art. 5º – As ações necessárias à aplicação desta Portaria são:

I – Cadastramento do servidor interessado em ministrar o curso de capacitação, em sistema online diretamente no link <https://www.cdtiv.com.br/aceso-restrito> que deverá comprovar, por meio de certificado, currículo, formação aderente ao tema do curso bem como notória capacidade e experiência;

II – Juntar à solicitação e anexar o projeto referente ao curso de interesse, que deverá estar em conformidade ao Plano Anual de Capacitação da CDTIV, ou em consonância às áreas de atribuições institucionais da Companhia;

III – O NRH deverá encaminhar o processo e toda documentação à apreciação da Diretoria Executiva, solicitando aprovação;

IV – Caso o curso não esteja contemplado no Plano Anual de Capacitação, a Diretoria Executiva solicitará análise e parecer técnico da Diretoria da respectiva área da pretensa capacitação.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, revogando-se as disposições em contrário.

Vitória, ES, 29 de março de 2023.

MARCUS GREGORIO Assinado de forma digital por MARCUS
GREGORIO SERRANO:08362999730
SERRANO:08362999730 Dados: 2023.03.29 12:19:15 -03'00'

MARCUS GREGÓRIO SERRANO

Diretor-Presidente

DONATILA LIMA NAVA Assinado de forma digital por DONATILA
LIMA NAVA MARTINS:01729762786
MARTINS:01729762786 Dados: 2023.03.29 09:36:24 -03'00'

DONATILA LIMA NAVA MARTINS

Diretora Administrativo-Financeira

ANEXO ÚNICO À PORTARIA Nº 013/2023
(29 de março de 2023)

TABELA DE VALORES HORA-AULA FACILITADORES INTERNOS		
TITULAÇÃO	FACILITADOR INTERNO Valores em R\$	
	ATUAÇÃO EM HORÁRIO DE EXPEDIENTE	ATUAÇÃO FORA DA JORNADA DE TRABALHO
Doutorado/Pós Doutorado	60,22	90,33
Mestrado	48,18	72,26
Especialização	39,75	59,61
Graduação Nível Superior	33,73	50,58
Habilitação Nível Médio	25,28	37,94



Prefeitura Municipal de Vitória
Estado do Espírito Santo

SEGOV/GDO
Publicado no Diário Oficial / ES
de: 14/07/2014

Rubrica

DECRETO N° 16.031

Dispõe sobre a realização de serviços por facilitadores internos e externos nos programas e projetos de formação e capacitação desenvolvidos pelo Município de Vitória e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Vitória, Capital do Espírito Santo, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 113, inciso III, da Lei Orgânica do Município de Vitória.

D E C R E T A:

Art. 1º. Fica instituída a Tabela de Valores de hora/aula e outros serviços, para pagamento de atividades de formação e capacitação desenvolvidas pelo Município de Vitória, constante do Anexo Único deste Decreto, nas seguintes modalidades:

I - formação e capacitação destinadas ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais dos servidores do Município de Vitória;

II - formação e capacitação em atividades de qualidade de vida e práticas em saúde dos servidores do Município de Vitória;

III - formação para agentes sócio-políticos do Município de Vitória.

Art. 2º. As atividades que trata o artigo anterior poderão ser executadas por profissional interno e/ou externo, conforme a seguir:

I - facilitador interno é o servidor municipal apto a desempenhar as atividades especificadas no Art. 1º deste Decreto;

II - facilitador externo é o facilitador sem vínculo com o Município de Vitória, capacitado a exercer as atividades especificadas no Art. 1º deste Decreto.

Art. 3º. Para as formações realizadas fora do horário de expediente - noturno e final de semana - poderá ser designado servidor para exercer funções de apoio administrativo, que receberá pagamento de acordo com o Decreto nº 10.608, de 29 de junho de 2000, e suas alterações.

Art. 4º. A atuação dos servidores do Município de Vitória como facilitadores internos, em quaisquer dias e horários deverá ser autorizada pelo Secretário da pasta ou cargo equivalente do órgão de seu local de trabalho.

§ 1º. A autorização para atuar como facilitador interno torna implícita a não reposição da carga horária de trabalho.

§ 2º. Fica fixado o limite de realização de até 160 (cento e sessenta) horas/aula/ano por servidor do Município de Vitória, quando atuar como facilitador interno em sua jornada de trabalho.

§ 3º. As disposições contidas nos §1º e § 2º deste artigo também se aplicam aos servidores que atuam no âmbito da Secretaria de Educação, desde que não haja prejuízo ao processo ensino e aprendizagem.

§ 4º. Fora da jornada de trabalho do servidor não há limite de horas/aula para atuação como facilitador interno.

§ 5º. Para efeito deste Decreto, considera-se a unidade hora/aula o tempo de 60 (sessenta) minutos.

§ 6º. Consideram-se incluídas no valor da hora/aula estabelecida no Anexo Único deste Decreto, as atividades inerentes e necessárias à realização da formação.

Art. 5º. A hora/aula a que se refere o Art. 1º. deste Decreto, quando paga ao servidor do Município de Vitória, será considerada a título de gratificação, nas atividades especificadas no inciso I do Art. 2º deste Decreto, e não será incorporada à sua remuneração para nenhum efeito.

§ 1º. A abertura do processo com a solicitação para a atuação do servidor como facilitador interno, atestação dos serviços prestados e autorização prévia pelo Ordenador de Despesa para pagamento por gratificação ao profissional interno do Município de Vitória, bem como a juntada de documentação pertinente e encaminhamento para fins de pagamento são de responsabilidade da Unidade Administrativa executora da formação.

§ 2º. As ações necessárias à aplicação deste Decreto serão definidas em Norma de Procedimento.

Art. 6º. Os facilitadores externos serão contratados na forma do disposto no inciso II do Art. 24, ou no inciso II do Art. 25, combinado com o inciso VI do Art. 13 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para atuarem nos projetos de formação e capacitação do Município.

Art. 7º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º. Ficam revogados os Decretos nº 13.338, de 09 de maio de 2007, nº 13.931, de 01 de julho de 2008, nº 14.024, de 03 de setembro de 2008, nº 14.462, de 03 de novembro de 2009 e nº 14.991, de 24 de março de 2011.

Palácio Jerônimo Monteiro, em 01 de julho de 2014.


Luciano Santos Rezende
Prefeito Municipal

Raquel Ferreira Drummond
Secretária Municipal de Administração

ANEXO ÚNICO**TABELA VALORES HORA-AULA
FACILITADORES EXTERNOS E INTERNOS**

TITULAÇÃO	VALOR HORA/AULA		
	Facilitador Externo	Facilitador Interno	
		Atuação no horário de expediente	Atuação fora da jornada de trabalho
Doutorado/Pós-Doutorado	120,44	60,22	90,33
Mestrado	96,35	48,18	72,26
Especialização	79,48	39,75	59,61
Graduação Nível Superior	67,44	33,73	50,58
Habilitação Nível Médio	50,58	25,28	37,94
Outros Serviços			
Conferencista	180,66	90,32	135,50
Palestrante	120,44	60,22	90,33
Moderador	60,22	30,10	45,17

COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO, TURISMO E INOVAÇÃO DE VITÓRIA (CDTIV)

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO



PREFEITURA DE
VITÓRIA



VITÓRIA / ES
Março de 2023

DIRETORIA EXECUTIVA

MARCUS GREGÓRIO SERRANO
Diretor-Presidente

DONATILA LIMA NAVA MARTINS
Diretora Administrativo-Financeira

DIRETORIA TÉCNICA

BÁRBARA OHANNA MOREIRA
Diretora de Inovação

JEANINE VALDETARO DE AMORIM GOMES
Diretora de Turismo

DIEGO CAMPANA FIOROTTI
Diretor de Desenvolvimento de Negócios



Companhia de Desenvolvimento,
Turismo e Inovação de Vitória

COORDENAÇÃO GERAL

Donatila Lima Nava Martins – Diretora Administrativo-Financeira

PLANEJAMENTO E ELABORAÇÃO

Donatila Lima Nava Martins – Diretora Administrativo-Financeira
Maria Valdete Roncetti Pimenta Neves – Núcleo de Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 Apresentação	7
2 Objetivo Geral	7
3 Objetivo Específico	7
4 Público Alvo	7
5 Resultados Esperados	7
6 Desenvolvimento	7
7 Recursos Orçamentários	8
8 Formas de Capacitação	8
9 Certificação	8
10 Avaliação das ações de capacitação	8
11 Deveres dos Gestores	9
12 Deveres dos Participantes	10
13 Programação das ações de capacitação	10
14 Considerações Finais	11
15. Aprovação	11



Companhia de Desenvolvimento,
Turismo e Inovação de Vitória

COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO, TURISMO E INOVAÇÃO DE VITÓRIA - CDTIV

Missão: *Atuar como centro de excelência para o desenvolvimento sustentável da Cidade, promovendo negócios estruturados, com base na ciência, tecnologia e inovação.*

Visão: *Sermos referência internacional em desenvolvimento sustentável local.*

Valores:

- **Determinação**
- **Excelência**
- **Desempenho**

1. APRESENTAÇÃO

A Companhia de Desenvolvimento, Turismo e Inovação de Vitória – CDTIV, é responsável por analisar conjunturas econômicas, desenvolver estudos e pesquisas, contratar projetos de viabilidade técnica e econômica, com o objetivo de fomentar e desenvolver a economia da cidade nos médio e longo prazos. Por meio de concessões e de parcerias público-privadas, desenvolve projetos de alta complexidade e longa maturação. É responsável, também, pelo desenvolvimento do turismo, da ciência, da tecnologia e da inovação, com o objetivo de tornar Vitória uma cidade cada vez mais inteligente e humana (Relatório de Gestão/2022).

A gestão pública eficiente, além das suas competências e obrigações legais, privilegia o foco em resultados, otimiza os recursos existentes e qualifica o gasto público. Nesse sentido, o Plano Anual de Capacitação (PAC) é um instrumento fundamentado na busca na qualificação técnica e consequentemente a melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade com a qualificação do gasto público.

O Plano Anual de Capacitação (PAC) da CDTIV é um norteador das ações de capacitação que serão desenvolvidas durante o ano de 2023, visando ao desenvolvimento profissional dos servidores, permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais em consonância aos objetivos estratégicos e metas da Companhia.

Este plano não esgota todas as demandas por ações de capacitação. As demandas não contempladas e surgidas ao longo do ano, serão submetidas pelas áreas à Diretoria Executiva e analisadas quanto à sua pertinência (análise técnica do tipo e da necessidade do desenvolvimento da competência em questão) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição.

Esperamos, com esta ação, melhorar a qualidade dos serviços desenvolvidos pela CDTIV, alcançar novos voos e que as práticas de gestão e os resultados da CDTIV sejam ainda melhores!



Companhia de Desenvolvimento,
Turismo e Inovação de Vitória

2. OBJETIVO GERAL

Estruturar as ações de capacitação a serem ofertadas aos servidores de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar os servidores para o exercício de atividades de forma articulada com os objetivos sociais previstas no Estatuto da CDTIV;
- Adquirir conhecimento técnico para o desenvolvimento das atividades em suas áreas de atuação;
- Capacitar os servidores para desenvolvimento de ações de gestão pública;
- Contribuir para o desenvolvimento dos servidores, como profissionais e cidadãos.

4. PÚBLICO-ALVO

- Servidores pertencentes ao quadro da CDTIV e em exercício na Instituição.

5. RESULTADOS ESPERADOS

- Desenvolvimento, capacitação e qualificação da força de trabalho da CDTIV, em nível técnico e gerencial, conforme as áreas de atuação da Companhia e suas metas estabelecidas;
- Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
- Melhoria na qualidade e eficiência dos serviços prestados;
- Aumento da produtividade da Instituição.

6. DESENVOLVIMENTO

O servidor poderá adquirir competências necessárias ao desenvolvimento de suas atividades na Companhia, por meio de ações organizadas de forma a atender três níveis de competências:

- **Competências fundamentais:** referem-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente da área de sua lotação;
- **Competências gerenciais:** referem-se às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de Gerente na CDTIV;
- **Competências específicas:** referem-se às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização.

As ações de capacitação poderão ser desenvolvidas na modalidade presencial, semipresencial e a distância e poderão ser ministradas por profissionais e empresas contratadas ou por servidores - "prata da casa" - desde que atendida a legislação vigente.

7. RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

Os recursos orçamentários e financeiros para a execução do Plano são oriundos do orçamento da CDTIV, repassados pelo Município de Vitória. No exercício de 2023, a projeção para investimento na capacitação e desenvolvimento de servidores é de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), oriundos da Lei Orçamentária Anual – LOA.

8. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

- **Capacitações internas:** realizadas pela DAF/GAF/NRH, com colaboradores internos (da CDTIV) ou externos (PMV), identificados com perfil técnico e com qualificação profissional que atenda à demanda da Companhia. Os colaboradores das capacitações internas serão pagos por meio de Gratificação ou remunerados por meio de participação externa, no caso de não cadastrados no NRH;
- **Capacitações externas:** realizadas na Escola de Governo Municipal de Vitória e outras instituições públicas ou privadas, situadas em Vitória ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/entidades, dentro das necessidades identificadas pelos setores da CDTIV. Para isto, os interessados deverão submeter suas demandas às suas respectivas chefias imediatas, e, somente aprovação da Diretoria Executiva, responsável pela autorização, poderão realizar suas inscrições, em caso de cursos pagos.

9. CERTIFICAÇÃO

Os certificados serão disponibilizados de forma *on-line* para o *e-mail* do cursista. Para efeito de certificação, os seguintes critérios deverão ser observados:

- **Cursos presenciais:** Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária das atividades desenvolvidas pela ação e aproveitamento mínimo de 50% (cinquenta por cento) nas avaliações de aprendizagem, quando previstas no plano de curso;
- **Cursos EaD:** Aproveitamento mínimo de 50% (cinquenta por cento) nas atividades e avaliações de aprendizagem. Os certificados de capacitação, obtidos em observância a este Plano, poderão ser utilizados pelos empregados do quadro da CDTIV, para sua progressão por capacitação profissional, desde que atendam às condições previstas na legislação pertinente.

10. AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

- **Avaliação de aprendizagem:** objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos aprendizes. É aplicada ao longo e/ ou ao final da ação de capacitação;
- **Avaliação de reação:** caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional;



Companhia de Desenvolvimento,
Turismo e Inovação de Vitória

A CDTIV utilizará os dados oriundos da avaliação para implementar melhorias em ações que necessitem de ajustes dentro do exercício. Ao final do exercício será realizada a compilação das avaliações, que servirá como embasamento para elaboração do PAC do ano subsequente.

11. DEVERES DOS GESTORES

- A participação das chefias no processo de capacitação dos servidores lotados em seus setores é de extrema relevância. É dever dos gestores participar ativamente nos processos de capacitação e desenvolvimento de seus subordinados. Dentro deste contexto, são expressos alguns deveres das chefias no processo:
- Informar à DAF as necessidades de capacitação para os servidores do seu setor durante a elaboração do Plano Anual de Capacitação 2023 ou quando surgirem demandas específicas;
- Elaborar o planejamento de participação nas ações de capacitação, no âmbito de seu setor, assegurando o acesso a todos os servidores nele lotados;
- Compatibilizar o horário de trabalho do servidor com o horário da ação de capacitação, de forma a manter o bom andamento das atividades do setor e estimular a contínua participação do servidor;
- Avaliar, após participação do servidor, o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho;
- A participação do servidor está condicionada a autorização da chefia, exceto nos cursos na modalidade a distância ou palestras e oficinas de curta duração.

12. DEVERES DOS PARTICIPANTES

Observar as normas e os critérios estabelecidos no âmbito de sua unidade de trabalho e os previstos na legislação pertinente;

Observar os preceitos deste Plano, bem como as demais normas vigentes referentes aos cursos;

Compatibilizar a sua carga horária de trabalho com o curso, de forma conciliatória com a sua chefia e as necessidades de sua unidade;

Solicitar a sua inscrição e acompanhar a sua autorização prévia;

Participar das ações de aperfeiçoamento, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação;

Disseminar os conhecimentos adquiridos no âmbito da CDTIV, na sua unidade de exercício, ou colaborar na melhoria dos processos e atualização dos procedimentos de trabalho.

13. PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA 2023

Para o ano 2023, foram planejadas as ações de capacitação relacionadas a seguir:

CURSO	PREVISÃO/ 2023 Março	Nº PARTICIPANTES	MODALIDADE	LOCAL PREVISTO
Sistema SIPAD		65	Presencial	Escola de Governo PMV
Elaboração de Termos de Referência	Abril	15	Presencial	Escola de Governo PMV
Gestão e Fiscalização de Contratos	Abril	10	Presencial	Escola de Governo PMV
Cálculos Trabalhistas	Maio	02	Presencial/EAD	A Definir
Perfil Profissiográfico – PPP	Maio	02	Presencial/EAD	A Definir
Gerenciamento de Projetos	Junho	05	Presencial/EAD	A Definir
Prestação de Contas de Convênios	Julho	02	Presencial/EAD	A Definir
E-Social	Julho	02	Presencial/EAD	A Definir
Concessões Públicas	Agosto	02	Presencial/EAD	A Definir
Licitações e Contratos	Agosto	05	Presencial	A Definir
Excel Intermediário	Setembro	05	Presencial	Escola de Governo PMV
Gestão Pública por Resultados	Outubro	20	Presencial	Escola de Governo PMV

Ressalta-se que poderão ocorrer modificações em função de eventuais problemas de infraestrutura (falta ou escassez de tecnologia, contingente de pessoal e de espaço físico), ou contingenciamento na liberação de recursos da fonte que custeia a capacitação, ou mesmo o cancelamento da ação, que impossibilitem sua execução.

Considerando-se que o PAC não esgota todas as necessidades, a CADTIV poderá, ainda, desenvolver ações de capacitação relativas às demandas específicas das unidades, a serem captadas por meio de processos de solicitação recebidos no SIPAD, chamadas ou outros levantamentos de informação.



Companhia de Desenvolvimento,
Turismo e Inovação de Vitória

14. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Anual de Capacitação é uma proposta para o exercício de 2023 e necessita de aprovação do Diretor-Presidente. Sua execução ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura.

O PAC será amplamente divulgado entre os servidores no âmbito Institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre o servidor e gestor da instituição.

Cabe destacar que o planejamento é parte fundamental para a condução de qualquer unidade de trabalho. Este Plano Anual de Capacitação foi concebido com a firme intenção de auxiliar a CDTIV a cumprir a sua missão institucional e a alcançar os resultados de excelência pretendidos. O objetivo é que seja possível consolidar as práticas de gestão da capacitação e dar respostas aos anseios dos servidores da Companhia, visando a um serviço de capacitação profissional de qualidade, abrangente e efetivo.

Vitória, ES, 20 de março de 2023.

Elaboração:

MARIA VALDETE RONCETTI P. NEVES
Coordenadora – NRH

DONATILA LIMA NAVA MARTINS
Diretora Administrativo-Financeira

Aprovação:

MARCUS GREGÓRIO SERRANO
Diretor-Presidente

