



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
REI - COORDENADORIA DE SELEÇÃO DE PESSOAS**



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
REITORIA GERAL
Av. Rio Branco, 50 - Santa Lucia, 29056-255, VITÓRIA, ES
2733577500

Nota Informativa nº 1/2019-REI-CSP
Protocolo nº 23147.006709/2019-65

Vitória-ES, 18 de novembro de 2019

NOTA INFORMATIVA CONJUNTA PRODI/DRGP/CSDP

Sumário Executivo

1. Esta Nota Informativa tem por objetivo o alinhamento, no âmbito da área de Gestão de Pessoas do Ifes, dos entendimentos que concernem a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Tratam-se, portanto, de orientações sobre a aplicação, no âmbito do Ifes, dos comandos relativos às licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento, contidos no Decreto nº 9.991, de 28/08/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. No âmbito dessa nota informativa consideram-se também:
 - i. a *Instrução Normativa nº 201, de 11/09/2019, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, do Ministério da Economia;*
 - ii. a *Nota Técnica SEI no 7058/2019/ME, que trás esclarecimentos e uniformização acerca da aplicabilidade da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 2019 e da Instrução Normativa N° 201, de 11 de setembro de 2019;*
 - iii. o *Ato de Homologação Provisória nº 3, de 17/10/2019, que revoga a Resolução do Conselho Diretor do Cefetes nº 10, de 04/07/2003, a Resolução do Conselho Diretor do Cefetes nº 14, de 18/06/2007, a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 52, de 05/08/2016, a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 172, de 16/09/2016, a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 174, de 03/10/2016;*
 - iv. a *Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 46, de 17/12/2018, que aprova a Política de Capacitação dos Servidores do Instituto Federal do Espírito Santo;*
 - v. a *Lei nº 8.112, de 11/12/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;*
 - vi. o *Decreto nº 1.387, de 07/02/1995, que dispõe sobre o afastamento do País de servidores civis da Administração Pública Federal;*

- vii. o Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, que dispõe sobre viagens ao exterior, a serviço ou com o fim de aperfeiçoamento sem nomeação ou designação.

Análise e Desenvolvimento

1. Para compreensão desta nota faz-se necessário definir os seguintes conceitos:
 - a. Ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.
 - b. Competências transversais: competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.
 - c. Diagnóstico de competências: a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.
 - d. Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP): plano que tem por finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de objetivos institucionais. O PDP contém o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e das ações planejadas para atendê-las que serão executadas no ano seguinte ao do planejamento.
 - e. Política de Capacitação de Servidores do Ifes: instituída por meio da Resolução CS Ifes nº 46/2018, a criação da política tem por objetivo melhorar a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, por meio de eventos de capacitação que desenvolvam seus servidores e busquem alinhar as competências individuais e organizacionais.
 - f. Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP): tem por objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
 - g. Treinamento Regularmente Instituído (TRI): qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.
2. A concessão de afastamentos **estará condicionada à demonstração tácita de incompatibilidade entre o horário e o local da ação de desenvolvimento e a jornada de trabalho do servidor**. Cumprido esse requisito poder-se-ão conceder-se afastamentos para os seguintes tipos de ações de desenvolvimento:
 - a. Licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
 - b. Participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;
 - c. Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e
 - d. Realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.
3. Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:
 - i. requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

- ii. não fará jus às gratificações e adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo.
4. Os afastamentos para participação em ações de desenvolvimento poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento estiver:
- i. prevista no PDP do Ifes;
 - ii. alinhada ao desenvolvimento do servidor, nos seguintes aspectos:
 - a. às competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação;
 - b. a sua carreira ou cargo efetivo; e
 - c. ao seu cargo em comissão ou a sua função de confiança; e
 - iii. inviabilizada pela incompatibilidade do horário ou o local da ação de desenvolvimento e a jornada semanal de trabalho do servidor.

5. Quanto ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)

i. Da elaboração

- a. A elaboração, o monitoramento e a avaliação do PDP serão realizados por meio de sistema informatizado disponibilizado pelo órgão central do SIPEC. O PDP poderá ser revisado motivadamente, conforme § 1º, do Art. 5º do Decreto nº 9.991/2019 e Art. 10, da IN nº 201/2019-SGDP e conterà as informações descritas no Art. 4º do Decreto e Art. 5º da IN. Todas as ações de desenvolvimento deverão se adequar às orientações do órgão central.
- b. No Ifes, as unidades de gestão de pessoas (CGGP?s) apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão na gestão do desenvolvimento dos servidores, desde o planejamento até a avaliação e ainda, realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas. Ressalta-se, no entanto, que a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Institucional (Prodi) e a Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC, e finalizaram os lançamentos em sistema próprio em 15/10/19, após a realização do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) entre 30/09 a 07/10/19, por meio de uma ferramenta disponível no Módulo de Capacitação do SIGRH.
- c. Posteriormente ao envio do PDP pelo Ifes, o órgão central do Sipec disponibilizará manifestação técnica contendo:
 - α. orientação quanto a execução das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP;
 - β. as orientações para as ações não transversais de desenvolvimento, que poderão ser ofertadas pelos órgãos e entidades, de maneira direta ou indireta;
 - γ. a lista de ações transversais que serão providas pela Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal, e que não poderão ser executadas diretamente pelos órgãos e entidades; e
 - δ. outras informações que o órgão central do SIPEC julgar pertinentes.

ii. Da execução e do monitoramento

- a. Caberá às unidades de gestão de pessoas o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP.
- b. O Ifes deverá promover a publicidade das despesas mensais sobre a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens (art. 16, do Decreto nº 9.991/2019) até o 10º dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva, discriminando todos os itens presentes no Art. 14 da IN nº 201/2019-SGDP.
- c. Os *campi* deverão atualizar, até o 5º dia útil de cada mês, o relatório contendo as informações acima, conforme arquivo específico a ser disponibilizado pela Coordenadoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas (CSDP/DRGP - Anexo). Na sequência, a CSDP providenciará a publicação do arquivo na área de "Acesso à Informação" no site do Ifes.

iii. Do Relatório Anual de Execução

- a. Em elaboração conjunta com as unidades de gestão de pessoas do Ifes, a Prodi e a DRGP deverão encaminhar ao órgão central do Sipec o relatório anual de execução do PDP, que conterá as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no exercício anterior, e a sua realização.
- b. O Ifes elaborará o Relatório Anual de Execução do PDP, juntamente com gestores e servidores, até o dia 31 de janeiro, ou no dia útil subsequente do ano civil posterior ao da execução do PDP.
- c. O Relatório Anual de Execução do PDP deverá conter, no mínimo, as informações descritas no §2º do Art. 19 da IN nº 201/2019-SGDP.

6. Quanto aos afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento

i. Da licença para capacitação

- a. Aplica-se o Decreto nº 9.991/2019, a IN nº 201/2019-SGDP e nos termos do Ato de Homologação Provisória nº 3, de 17 de outubro de 2019, a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 46, de 11/12/2018, que aprova a Política de Capacitação dos Servidores do Ifes.
- b. A concessão de Licença para Capacitação deverá ser precedida de processos seletivos, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes, a serem conduzidos e realizados pelos *campi*. Para tanto, deverá ser utilizado o edital constante no Anexo II desta Nota Informativa Conjunta, sendo possibilitados ajustes que atendam às necessidades de cada campus. Para fins de classificação no edital, deverá ser utilizado o Anexo III desta Nota Informativa, que contém os critérios de avaliação.
- c. O edital tem como objetivo classificar os(as) servidores(as) inscritos por meio de sistema de pontos, a fim de que, por ordem de classificação, os(as) servidores(as) com melhor colocação possam solicitar as datas e períodos que preferirem para gozo de licença capacitação durante o ano de 2020, de forma que **cada campus** não ultrapasse o limite de 2% do número de servidores em usufruto simultâneo da licença para capacitação.

- d. O dirigente máximo de cada unidade estabelecerá a quantidade máxima de dias que os servidores poderão usufruir de licença para capacitação, observado o máximo de 6 (seis) períodos, sendo que o menor período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias e, ainda, observar o interstício de 60 dias para participar de nova ação de desenvolvimento. O planejamento e controle dos servidores para usufruto de licença para capacitação deverão ser monitorados conforme Anexo IV (planilha para acompanhamento de licença para capacitação).
- e. A licença para capacitação, será concedida para fins de:
- α. ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
 - β. elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado;
 - γ. participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou
 - δ. curso conjugado com:
 - atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou
 - realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.
- f. Conforme § 4º do Art. 25 do Decreto nº 9.991/2019 a licença para capacitação também poderá ser utilizada em caso de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, ou afastamento para realização de estudo no exterior, não deixando de observar o exposto no item 7 da Nota Técnica SEI nº 7058/2019/ME.
- g. A licença para capacitação somente poderá ser concedida quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações for superior a 30 (trinta) horas semanais, ou seja, no mínimo, 31 (trinta e uma) horas por semana. Após autorização do dirigente máximo da unidade, deverá ser emitida pelo Reitor do Ifes a respectiva portaria de concessão de licença para capacitação.
- h. Cada campus deverá controlar (por meio do modelo de planilha - Anexo IV) o percentual de servidores de usufruto de licença para capacitação, de forma a não ultrapassar o limite. Para fins de cálculo, deverá ser utilizada a porcentagem de servidores com lotação no campus. No caso de ser necessário realizar um arredondamento: se o algarismo anterior ao da casa decimal que se quer arredondar for maior ou igual a 5 (cinco), deve-se aumentar 1 (um) na casa decimal escolhida para o arredondamento e, se o número for menor do que 5 (cinco), basta retirar as casas decimais excedentes, e o número não se altera.
- i. Orienta-se observar a tabela abaixo, que será obviamente influenciada pelas alterações de lotação nos campi, ocasião na qual deverá ser atualizado o percentual em consonância com a lotação real.

- j. Importante reforçar que os servidores em exercício em campus diferente de sua lotação deverão participar do processo seletivo em seu campus de origem. Dessa forma, os processos eletrônicos serão analisados pela Unidade de Gestão de Pessoas campus de lotação, que remeterá à Unidade de Gestão de Pessoas do campus de exercício somente para cadastramento no Siape e demais sistemas necessários.

CAMPUS	DOCENTES	TAE'S	TOTAL	2,00%	Arredondado
ALEGRE	79	109	188	3,76	4
ARACRUZ	66	41	107	2,14	2
BARRA DE SÃO FRANC	20	18	38	0,76	1
CACHOEIRO	83	57	140	2,8	3
CARIACICA	89	50	139	2,78	3
CENTRO SERRANO	28	27	55	1,1	1
COLATINA	78	66	144	2,88	3
GUARAPARI	59	41	100	2	2
IBATIBA	38	38	76	1,52	2
ITAPINA	72	98	170	3,4	3
LINHARES	58	44	102	2,04	2
MONTANHA	31	26	57	1,14	1
NOVA VENÉCIA	53	47	100	2	2
PIÚMA	44	42	86	1,72	2
REITORIA	0	152	152	3,04	3
CEFOR	26	31	57	1,14	1
SANTA TERESA	67	96	163	3,26	3
SÃO MATEUS	64	55	119	2,38	2
SERRA	98	65	163	3,26	3
VENDA NOVA	57	44	101	2,02	2
VIANA	21	11	32	0,64	1
VILA VELHA	62	47	109	2,18	2
VITÓRIA	292	170	462	9,24	9
TODOS OS CAMPI	1485	1375	2860	57,2	57

*Ressalta-se que pode haver variação do quantitativo. Foi considerado o Banco Equivalente Agosto/2019

- a. Considera-se **treinamento regularmente instituído** qualquer ação de desenvolvimento em serviço ou evento de capacitação, interno ou externo, que utiliza de aperfeiçoamento com propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), por meio do desenvolvimento de competências individuais.
- b. Caberá à chefia imediata autorizar o afastamento do servidor para participação em aperfeiçoamento. Deve-se ainda atender e respeitar os seguintes critérios, na respectiva ordem:
1. previsão no PDP vigente;
 2. disponibilidade orçamentária para custeio dos investimentos, se houver;
 3. relevância da capacitação para as atividades desempenhadas pelo servidor no Ifes ou que venham a ser a ele atribuídas e justificadas pela chefia imediata, considerando conhecimentos específicos necessários para o melhor desempenho das atividades relativas ao cargo ou função e, no caso do servidor técnico-administrativo, também ao ambiente organizacional; e
 4. equidade na concessão do afastamento aos servidores de um mesmo setor, obedecendo aos princípios da transparência e isonomia.

- c. Quaisquer casos que não atendam aos critérios anteriores estabelecidos, deverão ser justificados de forma objetiva.
- d. Nos casos de aperfeiçoamento com ônus, a Chefia Imediata deverá formalizar o processo de contratação da capacitação e/ou requerer a concessão de diárias e passagens, sendo a autorização realizada somente após emissão da nota de empenho de contratação da capacitação e, se houver, emissão de bilhetes de passagens e das diárias no SCDP.
- e. Quando o servidor que desejar participar de eventos de capacitação definidos como **treinamento regularmente instituído**, deve-se considerar, antes da concessão, as seguintes situações:
 - α. se o servidor consegue conciliar suas atividades habituais com a participação no evento de capacitação (se os encontros presenciais são, por exemplo, à noite ou nos finais de semana), ocasião em que não será concedido qualquer afastamento, licença ou abono de falta;
 - β. se o servidor não consegue compatibilizar suas atividades habituais com o eventos de capacitação, cabendo a concessão de horário especial de servidor estudante mediante compensação de horas, no moldes do art. 98 da lei nº 8.112/1990; ou
 - γ. se o servidor não consegue conciliar suas atividades habituais com o evento de capacitação, bem como não há possibilidade de compensação de horário (Art. 98, da Lei nº 8.112/90), sendo-lhe, só então, concedida a licença para capacitação (Art. 87, da Lei nº 8.112/90).
- f. Os afastamentos enquadrados na modalidade de treinamento regularmente instituído estão condicionados à observância de todos os critérios e procedimentos estabelecidos no Decreto nº 9.991, de 2019, na IN nº 201, de 2019, e na Nota Técnica SEI no 7.058/2019/ME, sendo necessário, para fins de concessão, a emissão de ato pelo dirigente máximo da unidade. A emissão do ato estará sujeita a avaliação quanto à inviabilidade do cumprimento da jornada semanal de trabalho pelo servidor, e ainda deverá observar o interstício de 60 dias para participar de nova ação de desenvolvimento.

ii. Da participação em ações de Treinamento Regularmente Instituído

a. Afastamentos para participação de servidores em programas de pós-graduação *stricto sensu*

- α. Aplica-se o Decreto nº 9.991/2019, a IN nº 201/2019-SGDP e nos termos do Ato de Homologação Provisória nº 3, de 17 de outubro de 2019, a Resolução do Conselho Superior do Ifes nº 46, de 11/12/2018, que aprova a Política de Capacitação dos Servidores do Ifes.
- β. Os afastamentos para participação de servidores em programas de pós-graduação *stricto sensu*, para realização de mestrado, doutorado ou pós-doutorado, serão precedidos de processo seletivo com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes e conduzidos e realizados pelos *campi*. Para tanto, deverá ser utilizado o edital constante no Anexo I desta Nota Informativa, sendo possibilitados ajustes que atendam às necessidades de cada campus.

- γ. Para fins de classificação no edital, deverá ser utilizado o Anexo I da Política de Capacitação de Servidores do Ifes, que determina os critérios de avaliação.
- δ. Antes da aprovação do PDP, prevista para ocorrer até 28/02/2020, para concessões de afastamentos para participação de servidores em programas de pós-graduação *stricto sensu*, deverá ser observado se o interesse da administração foi devidamente justificado pela chefia imediata e aprovado pelo dirigente máximo da unidade. Após aprovação do PDP, quaisquer concessões referentes a ações de desenvolvimento deverão estar previstas no PDP do Ifes, que foi construído com base no Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC).

iii. Da realização de estudos no exterior

- a. O afastamento do País de servidores civis de órgãos e entidades da Administração Pública Federal, com ônus ou com ônus limitado, somente poderá ser autorizado nos termos do Decreto nº 1.387, de 07/02/1995 e do Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985 para:
 - α. serviço ou aperfeiçoamento relacionado com a atividade fim do órgão ou entidade, de necessidade reconhecida pelo Ministro de Estado;
 - β. bolsas de estudo para curso de pós-graduação *stricto sensu*.
- b. Conforme Art. 21, do Decreto nº 9.991/2019, é possível que seja concedido ao servidor afastamento para estudo no exterior por até 4 anos e para a concessão serão aplicados os termos § 1º ao 6º, do Art. 96-A, da Lei 8.8112/90.
- c. Ao servidor beneficiado pelo disposto neste artigo não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.
- d. A participação em congressos internacionais, no exterior, somente poderá ser autorizada com ônus limitado, ou de financiamento aprovado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, pela Financiadora de Estudos e Projetos - FINEP ou pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, cujas viagens serão autorizadas com ônus não podendo exceder, nas duas hipóteses, a quinze dias.
- e. A autorização deverá ser publicada no Diário Oficial da União até a data do início da viagem ou de sua prorrogação, com indicação do nome do servidor, cargo, órgão ou entidade de origem, finalidade resumida da missão, país de destino, período e tipo do afastamento.

7. Quanto às despesas com capacitação

- i. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

8. Quanto ao reembolso de despesas realizadas por servidor

- i. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição do servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições:

- a. a solicitação de reembolso tenha sido efetuada antes da inscrição na ação de desenvolvimento;
- b. existência de disponibilidade financeira e orçamentária;
- c. atendimento das condições previstas no Decreto nº 9.991/2019, para a realização da ação de desenvolvimento; e
- d. existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

9. Das disposições gerais

- i. A concessão do horário especial ao servidor estudante (Art. 98, da Lei nº 8.112/90) continua sendo devida ao servidor quando for comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo. Neste caso, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho.
- ii. Concernente ao afastamento parcial de que trata a Nota Técnica nº 6197/2015-MP, há que se observar que as novas diretrizes trazidas pelo Decreto nº 9.991, de 2019, não abarcam essa possibilidade, e ainda, que esse afastamento não está previsto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Assim, a partir da vigência desta manifestação, torna-se insubsistente o entendimento constante da Nota Técnica nº 6197/2015-MP, momento em que não será mais permitida a concessão de nenhum tipo de afastamento de forma parcial. O atual Decreto traz nova compreensão sobre afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento, considerando o instituto "afastamento" para as finalidades de que trata o artigo 18 do referido Decreto nº 9.991/2019 apenas quando este for integral, ou seja, somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme dispõe o artigo 19. Cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade conforme § 1º do artigo 27 da Instrução Normativa nº 201/2019, preservando a autonomia dos órgãos e entidades. Em suma, **o que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como "ação de desenvolvimento em serviço"**.
- iii. Os campi/Reitoria utilizarão os anexos disponibilizados nesta Nota Informativa.
- iv. Os casos omissos deverão ser analisados de forma conjunta pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (Prodi), Diretoria de Gestão de Pessoas (DRGP) e Coordenadoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas (CSDP).

Conclusão

1. Ficam, portanto, registrados os entendimentos deste órgão seccional do SIPEC (DRGP), sobre a aplicação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no Ifes, nos termos do Decreto nº 9.991, de 28/08/2019.
2. Submetemos esta nota informativa conjunta à apreciação do Gabinete do Reitor, para anuência e subsequente divulgação aos dirigentes máximos de unidades e às CGGP's.

(Assinado digitalmente em 19/11/2019 10:42)

LAIS MIRANDA MORO

COORDENADOR

Matrícula: 2293171

(Assinado digitalmente em 19/11/2019 10:03)

LUCIANO
DE
OLIVEIRA
TOLEDO

PRO-
REITOR(A)

Matrícula:
1545289

(Assinado digitalmente em 19/11/2019 09:58)

PABLO AUGUSTO PANETTO DE MORAIS

DIRETOR

Matrícula: 3649874

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ifes.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **1**, ano: **2019**, tipo: **Nota Informativa**, data de emissão: **18/11/2019** e o código de verificação: **a4c65ad7f7**