

SUGESTÕES DE ALTERAÇÃO, SUPRESSÃO E/OU INCLUSÃO NA PROPOSTA DE POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES DO IFES E PARECER DA COMISSÃO

Campus	Tipo de alteração	Nº do parágrafo ou tópico a ser alterado	Novo Texto	Contextualização/justificativa da sugestão	Parecer da Comissão Responsável pela Criação da Política de Capacitação dos Servidores do Ifes	Deliberação do Conselho Superior
Vitória	Inclusão	-	Será incentivada a realização de cursos de capacitação no período de férias discentes.	Toda empresa do porte da quantidade de funcionários do IFES tem na sua política a capacitação voluntária, mas o IFES tem que fazer um envio anual para os funcionários fazer suas opções dos cursos existentes e ofertados, de pelos menos 2 cursos de 40h por ano, que será viabilizado de acordo com recursos existentes no planejamento estratégico e naturalmente orçamento.	Não concordamos, pois as férias devem ser asseguradas aos servidores. Pela legislação, as férias dos servidores que possuem filhos em idade escolar devem coincidir, inclusive, com o recesso das férias escolares de seus filhos. No caso dos docentes, especificamente, as férias devem ser priorizadas no período de recesso acadêmico. Situações estas que não permitem a instituição arcar com cursos	

					nesse período.	
Vitoria	Alteração	3	Na elaboração dessa Política de Capacitação de Servidores, toma-se como base o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Essa pressupõe que a capacitação permanente do servidor é ponto estratégico e que cabe à Administração Pública incentivar, assistir e apoiar o servidor a capacitar-se, bem como valorizar as habilidades e competências de seus servidores na realização de eventos de capacitação no âmbito da própria instituição.	Substituição da palavra aproveitar por valorizar, com o objetivo de promover uma relação mais adequada entre o lfes e os servidores.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Cefor	Inclusão	6	A Política de Capacitação de Servidores tem como público-alvo os servidores do lfes pertencentes às carreiras do	É necessário priorizar os servidores efetivos, dada nossa realidade de restrições orçamentárias. Além disso, o	Concordamos parcialmente, pois independente de restrições orçamentárias, a prioridade deve ser os	

			Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e, de Técnico-Administrativos em Educação, detentores ou não de funções e cargos de direção e assessoramento, e àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo. Dada a prioridade dos servidores efetivos, considerando as restrições orçamentárias vigentes.	servidor que não é efetivo fica por um período de atuação delimitado (curto).	servidores efetivos. Neste contexto, sugerimos a seguinte redação: “... carreira ou cargo, priorizando aos servidores efetivos”.	
Vitoria	Alteração	11	VIII prover indicadores de qualidade; custo; aderência ao cargo; relação entre gastos com TAE e Professores; gastos por servidor; gastos por campus e por setor/coordenadoria do campus. O propósito é monitorar, controlar, avaliar e aprimorar os planos de	Apenas indicador de qualidade não é suficiente e não permite visualização gerencial de equidade e transparência.	Concordamos parcialmente, pois os indicadores podem ser diversos e serem alterados conforme necessidades da Administração. Neste contexto, sugerimos a seguinte redação: “VIII prover indicadores a fim de monitorar, controlar,	

			capacitação;		avaliar e aprimorar os planos de capacitação”;	
Reitoria	Alteração de texto	14	As diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal instituída pelo Governo Federal, por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, são norteadoras para Política de Capacitação de Servidores do Ifes que estabelece normas e procedimentos para os eventos de capacitação no Programa de Capacitação, bem como fixa as bases para o planejamento, execução e avaliação do Plano Anual de Capacitação.	Os verbos estão no futuro, mas deveriam estar no presente ou passado (ex.: política nacional é norteadora ou foi norteadora; política de que capacitação que estabelece).	Concordamos com a alteração sugerida. Neste contexto, sugerimos: “As diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal instituída pelo Governo Federal, por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, norteiam a Política de Capacitação de Servidores do Ifes que estabelece normas e procedimentos para os eventos de capacitação no Programa de Capacitação, bem como fixa as bases para o planejamento, execução e avaliação do Plano Anual de Capacitação’.	
Itapina	I	15	Informar por email ou na pasta Institucional o valor anual destinado a capacitação da	Para uma melhor transparência.	Concordamos, porém, entendemos que já está contemplado no princípio da	

			Unidade bem como as previsões de capacitações para o ano.		transparência. Caberá à Administração as formas mais adequadas de publicação e divulgação.	
Vitoria	Inclusão	16	Habilidades específicas: aos profissionais, incluindo professores em suas disciplinas, que necessitem formação especialmente voltada à sua área de ação no Ifes e nas disciplinas em que atua ou que há planejamento de atuar.	Não enxergo neste texto (atividades de ensino por exemplo) que serão permitidos treinamentos específicos técnicos. Por exemplo: um treinamento em semicondutores não é atividade de ensino. Se está subtendido, este texto tem que ser explicitamente melhorado.	Discordamos, pois entendemos que esta sugestão está contemplada no texto "... atualizem métodos de trabalho e atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas pelo servidor".	
Itapina	A	18	A implementação da Política de Capacitação de Servidores e de responsabilidade de todos órgãos e unidades integrantes da estrutura organizacional do Ifes, cabendo a Diretoria de Gestão de Pessoas, em articulação com as Coordenadorias Gerais de Gestão de Pessoas e Diretoria de Administração e	É essencial a participação dos DAP (ordenadores de despesa) no planejamento e execução do plano, pois sem a informação do recurso disponível para capacitação, a construção do plano será em vão.	Concordamos com a alteração, desde que seja acrescentada também a participação da Direção-geral dos campi na implementação e operacionalização.	

			Planejamento dos campi, as competências de promover e articular o planejamento, execução e avaliação do Plano Anual de Capacitação.			
Vitoria	Alteração	19	O Programa de Capacitação reúne normas e procedimentos para concessão dos eventos de capacitação no âmbito do Ifes, respeitadas as especificidades de cada carreira e cargo.	Substituição de "ou" por "e", uma vez que as especificidades das carreiras e dos cargos são relevantes no que tange a política de capacitação	A sugestão não procede, pois o texto está de acordo com a sugestão.	
Cefor	Alteração	20	O Plano Anual de Capacitação estabelece os eventos de capacitação a serem implementados no período de 2 anos , de forma a otimizar os recursos logísticos e financeiros despendidos pelo Ifes.	Para fins de organização do tempo institucional de dedicação, de melhor planejamento das possibilidades de formação para os servidores e para o investimento de cada campus, indicamos que o plano seja Bianual ou que, no caso de anualidade que seja planejado no ano anterior ao início do seu funcionamento.	Concordamos com a sugestão. “O Plano Anual de Capacitação estabelece os eventos de capacitação a serem implementados no período de 2 anos , de forma a otimizar os recursos logísticos e financeiros despendidos pelo Ifes”.	
Vitoria	Alteração	25	Capacitação interna: eventos de capacitação realizados pelo	O decreto 6114/2007 instituiu a GECC incentivando a atuação	Concordamos com a sugestão.	

			lfes, ministrados por servidores públicos federais, por meio de cursos, eventos formais, workshops, treinamentos em serviço e demais modalidades; e	de servidores públicos federais sem restrições quanto a atuação de servidores em seu próprio Órgão ou em outros. Com a proposta, busca-se ampliar o leque de atores que possam atuar na atividade de instrutoria. Treinamento em serviço é apenas uma das modalidades internas possíveis. Texto tem de ser melhorado	“Capacitação interna: eventos de capacitação realizados pelo Ifes, ministrados por servidores públicos federais, por meio de cursos, eventos formais, workshops, treinamentos em serviço e demais modalidades; e”	
Vitoria	Alteração	25	Capacitação externa: eventos de capacitação realizados por outras entidades (públicas ou privadas), podendo ser realizados em turmas abertas ao público em geral, fechadas para o Ifes e <i>in company</i> (realizadas dentro de um campus ou reitoria do Ifes).	Estes termos não são comuns aos nossos servidores.	Concordamos com a sugestão. No entanto, sugerimos que a palavra <i>in company</i> seja acrescentada ao glossário, haja vista a menção do termo em variadas partes do texto.	
Vitoria	Alteração	26	Com ônus: realizar capacitação interna ou externa com custeio de inscrição e/ou contratação de cursos de curta	Entendemos que inscrição está ligada somente a eventos, entende-se que o servidor pode participar de cursos de curta	Discordamos com a sugestão, pois evento de capacitação está definido no Glossário, abrangendo a	

			<p>duração, passagem e/ou diárias, bem como o afastamento de suas atividades laborais diárias no Ifes (se houver necessidade)</p>	<p>duração e que a instituição poderia também arcar com a integralidade deste curso.</p>	<p>proposição apresentada e outras.</p> <p>Evento de capacitação: curso, autodesenvolvimento, conferencia, congressos, encontros, forum, seminarios ou similares, estagio, grupo de estudo, intercambio, oficina, palestra, visita tecnica, workshop e outros.</p>	
Vitoria	Alteração	26	<p>Sem ônus: realizar a capacitação externa fora do seu horário de trabalho, sem necessidade de dispensa de atividades e de recurso financeiro do Ifes, não havendo neste caso nenhuma restrição por parte da instituição, mas pode-se reconhecer as vantagens e ganhos para o desenvolvimento do servidor;</p>	<p>Como trata-se de situação a ser avaliada, conforme o contexto, propor um texto em que há a possibilidade, mas não a garantia de liberação fica mais adequado às possíveis situações que dependam de análise da Administração.</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	
Vitoria	Alteração	26	<p>Com ônus limitado: realizar capacitação externa com recursos próprios do servidor,</p>	<p>Prever as várias possibilidades é mais adequado à realidade das organizações</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	

			com possibilidade de apoio de Órgãos de fomento ou mesmo editais do próprio Ifes, requerendo o afastamento de suas atividades laborais diárias no Ifes; e			
Itapina	A	26	Com ônus limitado: realizar capacitação interna ou externa com recursos próprios do servidor, requerendo o afastamento de suas atividades laborais diárias no Ifes; e	Poderá acontecer uma capacitação interna no Ifes, porém, com recursos próprios do servidor e com afastamento das suas atividades.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Cefor	Alteração	28	Deve-se realizar todo o valor provisionado para eventos de capacitação que corresponderá a, no mínimo, 3% (três por cento) do orçamento das despesas correntes previstas na Lei Orçamentária Anual do Ifes, sendo cada campi responsável por custear a capacitação de seus respectivos servidores e a	Não existe recurso suficiente nos centros de referência e polos de inovação para custear a capacitação de seus respectivos servidores. Importante deixar claro que a reitoria possui esse papel.	Concordamos parcialmente, desde que acrescentada que a Reitoria é responsável por custear de seus próprios servidores, além do Centro de Referência e Polo de Inovação.	

			reitoria responsável pelos centros de referência e polos de inovação.		
Vitoria	Alteração	28	<p>Deve-se realizar todo o valor provisionado para eventos de capacitação que corresponderá a, no mínimo, 3% (três por cento) do orçamento das despesas correntes previstas na Lei Orçamentária Anual do Ifes, sendo cada unidade administrativa do Ifes (Campus, Campus Avançado, Centro de Referência, Reitoria e Polo de Inovação) responsável por custear preferencialmente a capacitação de seus respectivos servidores, sem, no entanto, haver restrições a ações realizadas de forma cooperativa entre os Campi ou mesmo com outros Órgãos da União. Em caso de não haver</p>	<p>A ação cooperada entre os campi é coerente com uma instituição que é única, ainda que multicampi. Além disso, seja em razão de restrições orçamentárias ou mesmo por metodologia de trabalho estabelecida é possível que órgãos distintos possam atuar de forma colaborativa em ações que visem capacitar quadros de seus servidores, cabendo a cada órgão uma parte do investimento. Assim, por exemplo, o Ifes poderia arcar com custos de GECC, enquanto a Ufes, por exemplo arcaria com os custos de diárias e passagens, para uma turma formada por servidores das duas instituições.</p> <p>Não há equidade aqui.</p>	<p>Concordamos com a sugestão “sem, no entanto, haver restrições a ações realizadas de forma cooperativa entre os Campi ou mesmo com outros Órgãos da União”. Além disso, sugerimos verificar junto à Pró-Reitoria de Administração sobre a responsabilidade da Reitoria em relação a equidade necessária.</p>

			<p>recursos na Unidade Administrativa, a Reitoria deverá prover a equidade necessária, para que não ocorra desequilíbrio sensível de uma Unidade Administrativa ser privilegiada em relação às demais.</p>	<p>Concordamos que neste caso os servidores da Reitoria e do Polo de Inovação é que terão acesso sempre a maior quantidade de treinamentos? Isso tem de ser feito por servidor, independente do local de lotação.</p> <p>Porque algumas unidades conseguem mandar pessoas ao exterior e à viagens significativas e outros não conseguem nem ao menos ir a um congresso?</p> <p>Há desequilíbrio claro.</p>		
Piuma	A	28	<p>Deve-se realizar todo o valor provisionado para eventos de capacitação que corresponderá a, no mínimo, 5% (cinco por cento) do orçamento das despesas correntes previstas na Lei Orçamentária Anual do Ifes, sendo cada unidade administrativa do Ifes</p>	<p>Considerando que os servidores são o maior patrimônio do Ifes e que a capacitação e desenvolvimento das pessoas são um dos pilares para a excelência dos serviços prestados à sociedade, sugiro aumentar de 3 para 5% o valor provisionado no orçamento das despesas correntes previstas na</p>	<p>Respeitamos a sugestão, mas o percentual mínimo de 3% foi definido junto à Pró-Reitoria de Administração, baseado em históricos anteriores.</p>	

			<p>(Campus, Campus Avançado, Centro de Referência, Reitoria e Polo de Inovação) responsável por custear a capacitação de seus respectivos servidores.</p>	<p>Lei Orçamentária Anual do Ifes para eventos de capacitação dos servidores do Ifes. Considerando que nos anos que foi possível realizar a capacitação de todos os servidores que solicitaram, o percentual do orçamento anual utilizado chegou a quase 10%, e mesmo assim não foi possível capacitar todos os servidores do Campus. Entendemos que o ideal seria 10%, mas sabemos que para alguns Campi seria difícil dentro da realidade orçamentária atual. Portanto, entendemos que 5% ainda é pouco, que provavelmente esse valor ainda não dê conta de satisfazer a necessidade dos Campi mas é um pouco mais justo, e é viável.</p>		
Itapina	A	28	<p>Deve-se realizar todo o valor provisionado para eventos de capacitação que</p>	<p>Nas despesas correntes estão incluídas as despesas com pessoal</p>	<p>Sugerimos verificar junto à Pró-Reitoria Pró-Reitoria de Administração.</p>	

			<p>corresponderá a, no mínimo, 3% (três por cento) das despesas de custeio, ou seja, outras despesas correntes, aprovadas na Lei Orçamentária Anual do Ifes, onde deverá ser excluído da base de cálculo o percentual de contingenciamento caso existente, sendo cada unidade administrativa do Ifes (Campus, Campus Avançado, Centro de Referência, Reitoria e Polo de Inovação) responsável por custear a capacitação de seus respectivos servidores.</p>			
Itapina	I	Entre 28 e 29	<p>Caso haja eventos de capacitação de interesse de alguma unidade administrativa do Ifes que não seja a de lotação do servidor, o custeio da capacitação será de responsabilidade da unidade interessada.</p>	<p>Existem capacitações que são promovidas para servidores que participam de comissões ou de eventos que não são de responsabilidade da sua unidade de lotação.</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>	

Vitoria	Alteração	32	Em sintonia com o estabelecido no PDI e PEI, tendo em vista o disposto nos art. 87, 98 e 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, poderá ser viabilizado o acesso dos servidores aos eventos de capacitação por meio de:	A exclusão do trecho "e sem prejuízo para o desenvolvimento das atividades do setor de lotação", justifica-se pelo fato do desenvolvimento do servidor não poder ser condicionado a estrutura organizacional. Além disso, prover condições para a capacitação de servidores é papel dos gestores, apoiados no planejamento organizacional.	Em atenção à Lei nº 8.112/90 discordamos de suprimir do texto a parte sugerida, uma vez que a legislação menciona a necessidade de se observar o interesse da administração.
Vitoria	Inclusão	Após o 33	Servidores com carga horária para o desempenho de atividade na forma de mobilidade ou que atendam a mais de uma unidade administrativa poderão ser autorizados a participar de aperfeiçoamento pelo gestor responsável pela unidade administrativa a qual a necessidade de capacitação esteja correlacionada, assim como os custos correspondentes cabendo à	A atribuição de carga horária para desempenho de atividade já é uma realidade, bem como atuação em mais de uma unidade administrativa. Por exemplo, um docente que tenha lotação/exercício no campus Vitória, mas que responda para uma ação/projeto na Reitoria. Em casos como esse, a chefia imediata não necessariamente deverá ser o demandante da capacitação.	Concordamos com a sugestão.

			<p>unidade atendida pela capacitação.</p>	<p>Tão pouco, caberá a essa chefia os custos de eventual capacitação que não seja afeta à sua unidade administrativa. Somos uma instituição sistêmica e como tal as políticas, programas e planos devem acompanhar esse contexto.</p>		
Vitoria	Alteração	34	<p>Casos omissos deverão ser previamente avaliados pela Coordenadoria Geral de Gestão de Pessoas ou Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas da Reitoria, conforme a lotação do servidor, e submetidos à Diretoria de Gestão de Pessoas, quando couber.</p>	<p>A substituição de "encaminhados" por "submetidos" demonstra ação efetiva a ser desempenhada pela DGP</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>	
Vitoria	Alteração	36	<p>O servidor matriculado em curso de educação formal, em todos os níveis e modalidades da educação brasileira, poderá requerer o direito de horário especial, desde que não seja</p>	<p>Sugiro a supressão da palavra "devidamente" ao longo do texto, uma vez que não acrescenta informação, tão pouco gera maior segurança. Ao passo que parece desconfiar</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>	

			<p>possível conciliar o horário escolar com o horário do setor em que desempenha suas atividades, nos termos do art. 98, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Para tanto, deverão ser observadas:</p>	<p>daqueles que, até que se prove o contrário, estão agindo conforme os princípios da administração pública.</p>		
Vitoria	Alteração	38	<p>II usufruir do horário especial após a publicação de portaria de autorização expedida pela autoridade máxima da unidade organizacional em que estiver lotado; e</p>	<p>Alteração proposta com vistas a expressar claramente o previsto no item 17 do Manual de Redação da Presidência da República e exclusão da palavra "apenas".</p>	<p>Concordamos com a alteração da expressão "portaria de autorização expedida pela", entretanto, discordamos da exclusão da palavra "apenas", pois entendemos ser importante clarificar que somente após a publicação da portaria o servidor poderá usufruir do direito. Fundamentação baseada em históricos anteriores.</p>	
Vitoria	Alteração	38	<p>III retornar ao horário regular no setor em que desempenha suas atividades imediatamente ao fim das aulas/créditos que justificaram o horário especial,</p>	<p>A proposta pretende deixar clara a necessidade de cessação do ato, caso o fato gerador seja encerrado antes da data prevista.</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>	

			ainda que esta ocorrência seja em data anterior ao período previsto, informando isso à sua Chefia Imediata, que deverá solicitar a cessação dos efeitos da portaria de autorização do horário especial.			
Barra de São Francisco	Supressão dos itens	39	Como será um documento Institucional, não há necessidade dos itens citados.	Diminuição do tamanho do texto. Tornando-o mais direto.	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Vitoria	Alteração	41	O servidor estudante poderá requerer à chefia imediata o horário especial, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias corridos, anexando ao seu requerimento os seguintes documentos:	É a chefia imediata a pessoa capaz de dizer quais serão os impactos daquela concessão para o setor. Ademais, o parecer da Gestão de Pessoas já está colocado em outra parte do texto.	Concordamos com a sugestão.	
Venda Nova Do Imigrante	Alteração parcial dos parágrafos existentes	41	Atestado e/ou declaração de matrícula em cursos de educação formal, conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional ou lei que venha substituí-la, ou carta de aceite.	A documentação necessária para abertura do processo é disponibilizada pela Instituição de ensino em prazo inferior a 30 (trinta) dias. Logo não será possível cumprir esse prazo.	Entendemos que a carta de aceite não respalda a efetiva matrícula. Por este motivo, discordamos da sugestão.	

Vitoria	Alteração	43	O processo de horário especial ao servidor estudante será submetido à análise da área de gestão de pessoas que emitirá parecer de forma que:	A proposta pretende ser mais clara quanto ao papel da área de gestão de pessoas (GP), mediante o requerimento. Assim, "encaminhar" demonstra apenas a distribuição do processo, já "submeter à análise" demonstra a ação a ser desempenhada pela GP.	Concordamos com a sugestão.	
Vitoria	Alteração	43 II	II avalie as condições propostas para o cumprimento da duração semanal do trabalho, o exercício das atribuições do cargo e a qualidade de vida do servidor, e demais condicionantes legais.	A proposta visa zelar pelo desempenho individual e organizacional, como também pela qualidade de vida do servidor, por vezes sacrificada em propostas pouco razoáveis de cumprimento de jornada de trabalho.	Concordamos com a sugestão.	
Vitoria	Alteração	44	Após parecer da área de gestão de pessoas, caberá à autoridade máxima da unidade administrativa a que o servidor estiver lotado decidir pela emissão de ato de concessão do horário especial ao servidor estudante.	Decidir pela emissão contempla "deferir a solicitação e emitir ato", propondo-se assim, um texto mais claro e objetivo. Além disso, ainda que direito do servidor, a emissão do ato está condicionada a avaliação quanto ao cumprimento estrito da	Concordamos com a sugestão.	

				legislação. Razão pela qual acredito ser pertinente a previsão da não emissão de portaria, quando couber.	
Barra de São Francisco	Alterar a ordem da redação dos seguintes parágrafos	44	44 Após parecer da área de gestão de pessoas, caberá à autoridade máxima da unidade organizacional a que o servidor estiver lotado deferir à solicitação e emitir ato de concessão do horário especial ao servidor estudante. Com o intuito de assessorar a tomada de decisão da autoridade máxima da unidade organizacional a que o servidor estiver lotado, poderá ser requerida a manifestação da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente, no caso de docente, ou da CIS – Comissão Interna de Supervisão, no caso de técnico-administrativo.	De forma a ficar mais claro e objetivo o texto.	Discordamos da sugestão apresentada, pois a ordem sugerida altera a tramitação do processo. A CPPD e CIS somente serão acionadas no intuito de assessorar em casos imprevistos ou recursais.
Vitoria	Alteração	45	Em caso de impossibilidade de	A supressão de alguns trechos	Concordamos com a

			<p>atendimento ao requerido, encerra-se o processo dando ciência ao servidor quanto aos motivos do indeferimento. Caberá ao servidor instruir recurso em até 10 (dez) dias corridos após sua ciência para reconsideração do requerimento que será apreciado e decidido pela autoridade máxima da unidade organizacional a que estiver lotado no prazo de 30 (trinta) dias corridos. Com o intuito de assessorar essa decisão poderá ser requerido manifestação da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente, no caso de docente, ou da CIS – Comissão Interna de Supervisão, no caso de técnico-administrativo.</p>	<p>repetitivos visam dar mais objetividade ao texto.</p>	<p>sugestão.</p>	
Barra de São Francisco	Alterar a ordem da	45	45 Em caso de impossibilidade de atendimento ao requerido,	De forma a ficar mais claro e objetivo o texto.	A sugestão foi acatada em proposição anterior que	

	redação dos seguintes parágrafos		encerra-se o processo dando ciência ao servidor quanto aos motivos da recusa. É facultado ao servidor recorrer ou instruir recurso em até 10 (dez) dias corridos após sua ciência para reconsideração do requerimento que será apreciado e deliberado pela autoridade máxima da unidade organizacional a que estiver lotado no prazo de 30 (trinta) dias corridos.		tratou do mesmo item.	
Barra de São Francisco	Reanálise e dos seguintes itens.	45	falam de recurso e reconsideração. A autoridade máxima da unidade organizacional tem o poder de decisão, portanto a possibilidade de recurso não pode ficar restrita a reanálise da mesma autoridade. Deve-se atentar para a diferença entre recurso hierárquico próprio (que é o pedido de reexame dirigido à autoridade		Concordamos com a sugestão, pois no texto poderá haver a possibilidade de reconsideração e recurso. Entretanto, precisa ser verificado pela Administração a alternativa mais adequada em relação às formas de petição.	

			<p>administrativa hierarquicamente superior àquela responsável pela decisão) e pedido de reconsideração (pedido de reexame de uma decisão, dirigido à mesma autoridade que a editou). Neste último caso o prazo da Lei nº 9.784/99, art. 56, o prazo para reconsideração é de cinco dias, devendo o recurso propriamente dito ser encaminhado à autoridade superior (esta sim tem o prazo de 30 dias).</p>			
Vitoria	Alteração	50	<p>O horário especial para servidor estudante será válido para o período do comprovante de matrícula apresentado, podendo ser renovado após a matrícula, mediante a apresentação dos documentos descritos no Requerimento (ver item 3.1.1),</p>	<p>A substituição de "perdurar" por "ser renovado" parece ser mais adequada para o contexto.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois não há renovação do processo e sim prorrogação, conforme nova situação proposta pelo servidor perdurando a concessão.</p>	

			de forma que não altere a proposta de compensação apresentada no requerimento inicial.			
Vitoria	Alteração	51	No caso de mudança no horário das aulas ou atividades correlatas que altere a proposta de compensação, o servidor estudante deverá submeter à chefia imediata, juntando documentação comprobatória que ficará condicionada ao seu deferimento.	Uma mudança de horário no mesmo curso é muito comum. Não há necessidade de realizar novo requerimento. Apenas fazer a juntada dos documentos comprobatórios da mudança com o devido parecer da chefia.	Concordamos com a sugestão.	
Venda Nova Do Imigrante	alteração parcial dos parágrafos existentes	51	No caso de mudança no horário das aulas ou atividades correlatas que altere a proposta de compensação, o servidor estudante deverá anexar no processo de origem os novos documentos, mantendo-se as anuências anteriores assim como autorização da autoridade máxima do	A abertura de novos processos apenas geraria custos para a Administração, assim como é mais fácil visualizar as alterações pretendidas.	A sugestão foi acatada em proposição anterior que tratou do mesmo item	

			Campus.			
Vitoria	Alteração	54	Para alcance dos objetivos estabelecidos no PDI, PEI e na Política de Capacitação de Servidores do Ifes, poderá ser concedida ao servidor afastamento para participar de treinamento regularmente instituído, nos termos do art. 102, incisos IV e VII, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.	Exclusão de parte do texto “sem prejuízo para o desenvolvimento das atividades do setor de lotação”, e em especial a palavra "devidamente" que também deverá ser excluída também nos tópicos (36, 41, 56, 6, 83, 89 (pg.25), 102, 105(IV), 108, 143, 162, 186), em cujos trechos do texto não acrescenta novo sentido, exceto o cuidado/zelo pretendido pelo autor.	Em atenção à Lei nº 8.112/90 discordamos de suprimir do texto a parte sugerida, uma vez que a legislação menciona a necessidade de se observar o interesse da administração.	
Vitoria	Supressã o	56	EXCLUIR	Prenúncio desnecessário e incompatível com esse tipo de redação	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Barra de São Francisco	supressã o dos itens .	56	Como será um documento Institucional , não há necessidade dos itens citados.	Diminuição do tamanho do texto. Tornando-o mais direto.	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Vitoria	Alteração	62 caput	Caberá à Chefia Imediata autorizar o afastamento do servidor para participação em	Veja o pessoal dos mestrados por exemplo. Ele possui um chefe na coordenação de curso	Concordamos com a sugestão.	

			<p>aperfeiçoamento, exceto quando se tratar de licença para capacitação. No caso do servidor atuar em mais de uma unidade administrativa, como as situações autorizadas por mobilidade e outras, a autorização da Chefia Imediata será apoiada na prévia manifestação da chefia mais relacionada à capacitação, que também deverá assumir os custos do investimento. Deve ainda atender e respeitar os seguintes critérios, na respectiva ordem:</p>	<p>de graduação/técnico e outro no mestrado. O Coordenador do Curso de Graduação pode não interessar a capacitação que auxiliará o Mestrado e Vice-Versa.</p>	
Vitoria	Alteração	62 I	<p>I Previsão no Plano Anual de Capacitação vigente ou eventos lançados no ano corrente.</p>	<p>Parte significativa das capacitações são lançadas nos meses iniciais do ano e algumas significativas ao meio do ano. Especialmente as indicações do Governo Federal que somos obrigados a cumprir. Não há como prever que eles seriam</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>

				lançados e, portanto, não há como colocar no PAC. Isso quer dizer que: - Lançaremos no PAC sem previsão de data. - Que não poderemos nunca fazer treinamentos lançados no ano em questão.		
Vitoria	Alteração	62 III	III relevância da capacitação para as atividades desempenhadas pelo servidor no lfes ou que venham a lhe ser 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	A proposta pretende alcançar casos em que o servidor precise ser preparado para mudança de área, ou mesmo resultado da necessidade de trabalhos multidisciplinares.	Concordamos com a sugestão.	
Vitoria	Alteração	62 IV	IV equidade na concessão do afastamento aos servidores, obedecendo aos princípios da	Porque no mesmo setor? Exemplo: Todos do setor A poderão fazer 5 treinamentos		

			<p>transparência e isonomia.</p>	<p>por ano, por equidade.</p> <p>No setor B todos só podem fazer no máximo 2 treinamentos, também por equidade.</p> <p>Da maneira como está o texto não há equidade, não é justo e trará enorme quantidade de problemas e reclamações.</p>		
Vitoria	Alteração	63	<p>Quaisquer casos que não atendam aos critérios anteriores estabelecidos, deverão ser justificados de forma objetiva.</p>	<p>Excluído "que excedam em excepcionalidade". A proposta pretende ser mais objetiva que o texto original.</p> <p>E ao mesmo tempo não ser inflexível."</p>	Concordamos com a sugestão.	
Itapina	A	64	<p>Nos casos de aperfeiçoamento com ônus, o servidor interessado, após autorização da sua Chefia imediata, deverá formalizar o processo de contratação da capacitação e/ou requerer a concessão de diárias e passagens (ver item 3.5), estando apta a realização da capacitação somente após emissão da nota de empenho</p>	<p>O servidor interessado tem mais subsídios (folders, programação, período, local, horário de voo de seu interesse) para formulação do processo individualmente do que a sua chefia, pois dependendo da quantidade de subordinados poderá ter muito trabalho para formalização do processo.</p>		

			de contratação da capacitação e, se houver, emissão de bilhetes de passagens e das diárias no SCDP.			
Cefor	Alteração	65	A desistência do servidor, após autorizado o afastamento para participação em aperfeiçoamento, deverá ser comunicada formalmente à Chefia Imediata antes do evento.	Não fica claro as consequências do servidor ao não cumprir o prazo estabelecido. Além disso, muitas vezes não é possível atender ao prazo dado por vários motivos, como saúde, por exemplo.	Discordamos da sugestão, pois entendemos ser necessário estipular um prazo de antecedência mínimo para a adequada tramitação processual.	
Vitoria	Alteração	66	No caso de mudança na programação do aperfeiçoamento que altere datas do afastamento já autorizado, deverá ser formalizado novo requerimento, a ser juntado ao mesmo processo, que será submetido à nova análise de todos os envolvidos.	A proposta pretende ser mais clara e objetiva que o texto original.	Concordamos com a sugestão.	
Venda Nova Do Imigrante	alteração parcial dos parágrafo	66	No caso de mudança na programação do aperfeiçoamento que altere o prazo de afastamento para	A abertura de novos processos apenas geraria custos para a Administração, assim como é mais fácil visualizar as	A sugestão foi acatada em proposição anterior que tratou do mesmo item	

	s existente s		participação em alterações pretendidas. aperfeiçoamento previamente autorizado, deverá ser formalizado no processo de origem , será submetido a nova análise nos termos dispostos, sendo apenas autorizado mediante a manifestação formal da Chefia Imediata.		
Vitoria	Alteração	68	Nos casos de aperfeiçoamento com ônus, enviar à Chefia Imediata a cópia do certificado ou documento comprobatório correspondente, emitido pela entidade promotora. Nesse caso, quando houver ônus com inscrição, enviar à área de gestão de pessoas o Formulário de prestação de contas de capacitação (ANEXO VI) e cópia do certificado ou documento comprobatório correspondente, emitido pela	Em razão da extensão do parágrafo, sugere-se a separação em dois tópicos.	Concordamos com a sugestão.

			<p>entidade promotora.</p> <p>Quando houver ônus com diárias e passagens, enviar a prestação de contas (formulário próprio) ao respectivo solicitante do SCDP, com cópia dos canhotos das passagens e cópia do certificado ou documento comprobatório correspondente, emitido pela entidade promotora.</p>			
Vitoria	Alteração	72	<p>O afastamento encerra ao término do aperfeiçoamento que motivou sua concessão. Na hipótese de o servidor concluir o aperfeiçoamento que motivou seu afastamento antes do prazo previsto, esse deverá retornar imediatamente às suas atividades laborais, antecipando a prestação de contas de forma a possibilitar eventuais registros adicionais.</p>	<p>A proposta pretende deixar clara a ação a ser praticada em caso de conclusão antecipada do fato gerador do afastamento.</p>	<p>Concordamos com a sugestão.</p>	

Vitoria	Alteração	73	A não comprovação de participação em aperfeiçoamento que motivou seu afastamento, bem como o abandono ou reprovação por motivo de frequência, sem justificativa comprovada, caracterizará falta ao serviço e implicará no ressarcimento total dos investimentos realizados com inscrição, diária e passagens, se houver ônus, e dos dias não trabalhados, nos termos da legislação vigente.	Supressão da expressão “desde que”. A proposta pretende ser clara quanto as eventuais sanções previstas em norma regulamentar.	Concordamos com a sugestão.	
Vitoria	Alteração	74	Quando houver justificativa comprovada, no que tange a abandono ou reprovação por frequência no aperfeiçoamento, a mesma será analisada pela área de Gestão de Pessoas da unidade organizacional a que o servidor estiver lotado, ouvida a Chefia Imediata e	A proposta pretende ser mais clara quanto à tramitação de processos dessa natureza.	Concordamos com a sugestão.	

			submetida à decisão da autoridade superior.		
Vitoria	Alteração	76	Para alcance dos objetivos estabelecidos no PDI, PEI e na Política de Capacitação de Servidores do Ifes, poderá ser concedido ao servidor afastamento para participar de programas de pós-graduação stricto sensu e de pós-doutorado, de que tratam os art. 95 e 96-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, incluído pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, observadas as normas legais, inclusive de garantias do desempenho organizacional.	A preocupação com o desempenho organizacional não deveria figurar como condição para concessões relativas ao desenvolvimento profissional de servidores. Da forma como consta ao longo do texto "sem prejuízo para o desenvolvimento da atividades do setor de lotação", fica parecendo que o servidor que trabalhar em equipes reduzidas sempre será prejudicado, e aquele que trabalhe em equipes numerosas será favorecido. Assim, ao propor o texto "observadas as normas legais, inclusive de garantias do desempenho organizacional" não são abandonadas as responsabilidades de cada servidor, mas deixa-se mais evidente o papel dos gestores.	Concordamos com a sugestão.

Vitoria	Alteração	77	O afastamento para participação em programas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) e de pós-doutorado servirá para viabilizar o acesso dos servidores aos programas no país ou no exterior, observadas as normas gerais e específicas.	A proposta pretende ser mais abrangente em relação às eventuais especificidades de cada programa.	Discordamos da sugestão, pois a alteração sugerida não impacta no conteúdo do texto.
Serra	Inclusão	78	Servidor Efetivo com Dedicção Exclusiva	Não sei se cabe, mas seria interessante o servidor efetivo se afastar para programa de doutorado ou mestrado, sendo apenas de Dedicção Exclusiva (no caso de docentes).	Discordamos a sugestão, pois não há previsão legal para estipular esta restrição.
Vitoria	Alteração	83	Além de atender às condições e prazos para concessão e o tempo máximo de afastamento estabelecido na lei, e descritos acima, o afastamento parcial para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, pós-doutorado, especialização ou estágio,	Que isso quer dizer? Poderá implicar em mais de 50% da carga horária? É proibido por lei	Discordamos da sugestão apresentada, pois a legislação (Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP) não estipula percentual da carga horária de afastamento. Entretanto, acreditamos que a carga horária precisa ser definida pela Administração,

			implicará na redução em não mais que 50% (cinquenta por cento) da carga horária semanal de servidor.		com o intuito de equalizar as concessões.	
Vitoria	Alteração	84 caput	O afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, será concedido no interesse da Administração que utilizará edital de chamada interna, alinhado ao Plano Anual de Capacitação vigente. A concessão do afastamento poderá ser negada, quando levados em consideração alguns aspectos:	Retirada de "iniciativa do próprio servidor". Para que serve o edital de chamada se o servidor pode solicitar? Isso gera noção de injustiça para quem participa do Edital. Além disso, cria a noção que a Administração poderá ceder aos seus "protegidos", privilégios não concedidos a outros.	Discordamos da sugestão apresentada, pois na possibilidade de atraso na elaboração do edital, poderá haver prejuízo na participação do servidor. Além disso, acreditamos que alguns programas de áreas mais específicas podem não ser atingidos pelo edital.	
Vitoria	Supressão	84 II	Supressão total do item II	A restrição é incoerente com a possibilidade de aprendizagens de novos saberes e desenvolvimento de competências, independente do nível de escolaridade. Manter essa restrição seria concordar	Discordamos da sugestão apresentada, pois o item não trata de uma completa restrição, apenas há uma ressalva no texto indicando uma possibilidade: "salvo casos expressamente	

				<p>que um doutor teria que obter "expressa justificativa" mediante a identificação de necessidade de especialização em práticas pedagógicas, por exemplo. Assim, proponho a exclusão do item, uma vez que a definição das capacitações a serem realizadas por servidores devem constar do levantamento de necessidades de capacitação, e não em regras restritivas.</p>	<p>justificados no interesse institucional na área de conhecimento”.</p>	
Vitoria	Alteração	84 III	<p>III impossibilidade de manutenção das atividades do setor em que o servidor esteja vinculado, após realização de um plano de ação que busque viabilizar a concessão, que inclui mas não limita, a Administração de providenciar recursos substitutos para viabilizar a capacitação; e</p>	<p>Evita prática desequilibrada: cria uma noção errada que para me capacitar eu tenho de trabalhar num setor cheio de servidores e de preferência trabalhando de modo ocioso, pois se todos estiverem ocupados <i>full time</i> não há como sair para capacitação.</p> <p>Trabalhar em local com pouca gente e eficiente indica que minhas possibilidades de capacitação estarão diminuídas.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois acreditamos que este exercício de verificação será realizado no próprio plano de ação que buscará a viabilização da concessão.</p>	

Vitoria	Alteração	86 VI	VI no retorno do afastamento, permanecer no exercício de suas funções no Ifes por um tempo igual ao período de afastamento, exceto por interesse da Administração.	A proposta original não encontra base legal no § 4º da Lei 8.112/90 que trata da matéria. O RJU prevê: "permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido". Assim, a Política de Capacitação não poderá tentar impor o que não está previsto em lei. Além disso, a proposta inviabilizaria até mesmo remoções no interesse da Administração.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Vitoria	Alteração	86 V	Aplicar os conhecimentos adquiridos em favor da melhoria do desempenho organizacional e profissional no Ifes, quando solicitado pela Administração;	Coloca a necessidade de que a administração convoque o servidor a compartilhar os conhecimentos, em vez de condicioná-lo a fazê-lo de forma impositiva e sem propósito.	Discordamos da alteração proposta, pois o afastamento concedido já prevê que o servidor faça utilização contínua dos conhecimentos adquiridos e não apenas quando solicitado.	
Venda Nova Do Imigrante	Alteração parcial dos	86, VI	O servidor afastado para participar de programa de pós-graduação <i>stricto sensu</i> ,	Os recursos desembolsados no período de afastamento é de origem federal, e não recurso do	Foi acatada outra sugestão proposta para o mesmo item: "VI no retorno do	

	parágrafos existentes		programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, tem o dever de: VI- no retorno do afastamento, permanecer no exercício de suas funções na esfera federal por um tempo igual ao período de afastamento.	próprio campus, assim, que essa exigência seja apenas na esfera federal.	afastamento, permanecer no exercício de suas funções no lfe por um tempo igual ao período de afastamento, exceto por interesse da Administração.”	
Vitoria	Inclusão	86 VII	VII- Se apresentar ao posto de trabalho no dia imediatamente subsequente ao término do afastamento, considerado o período de deslocamento.	Necessário colocar esta obrigação	Discordamos da sugestão, pois o parágrafo 107 já trata desta situação.	
Vitoria	Supressão	87	Excluir	Prenúncio desnecessário e incompatível com esse tipo de redação	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Barra de São Francisco	supressão dos itens .	87	Como será um documento Institucional , não há necessidade dos itens citados.	Diminuição do tamanho do texto. Tornando-o mais direto.	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Cefor	Alteração	89 (item: tabela	Classificação do Edital de Chamada Interna para Afastamento da unidade	Alterar pois no parágrafo 84 fala que utilizará Edital de Chamada Interna, preferencialmente, e no	Concordamos com a sugestão apresentada.	

		com critérios de avaliação	administrativa ou, na falta desta , tabela com os critérios de avaliação para concessão de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, pós-doutorado especialização ou estágio, parcial ou integral, devidamente acompanhada de documentos comprobatórios de todos os itens inseridos ou currículo lattes.	89 desconsidera isso, pontuando pela tabela do Anexo I.		
Vitoria	Supressã o	89	Excluir apenas: • declaração de “nada consta” da biblioteca, patrimônio e gestão de pessoas, no caso do técnico-administrativo e do docente exclusivamente em exercício de função gratificada ou cargo de direção; e • declaração de “nada consta” da biblioteca, patrimônio, gestão de pessoas, área de gestão pedagógica e registro	Acho válido que as responsabilidades do servidor perante a instituição subsidiem as concessões, mas creio que as avaliações de desempenho cumpririam melhor esse papel. Talvez a juntada das últimas avaliações fosse mais interessante. Além disso, sabemos que a presença de débitos nos respectivos documentos não impedirão (e nem deveriam) as concessões.	Concordamos com a sugestão apresentada.	

			acadêmico, no caso do docente.			
Vitoria	Alteração	89	Comprovante expedido pelo Ministério da Educação (MEC) da regulamentação do curso de educação formal pretendido, no caso de programa de pós-graduação	Exigir um comprovante "atualizado" pode criar dificuldades, no caso de programas aprovados há mais de um ano, por exemplo. Além disso, qual o parâmetro para se afirmar o que é atualizado ou não?	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Vitoria	Alteração	89	Comprovante expedido pelo Ministério da Educação (MEC) da regulamentação do curso de educação formal pretendido, no caso de programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização;	Excluído o Estágio. O MEC não regulamenta instituições para estágio.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Venda Nova Do Imigrante	Inclusão	89	Os Campi que não possuem tabela própria para contagem de pontos, devidamente regulamentada por comissão estabelecida e publicada no boletim interno do Campus, deverão utilizar	O objetivo da inclusão deste item é atender às particularidades de cada Campus, levando em conta o nível de qualificação atual da equipe e os objetivos traçados por ela, para assim atingir um	Concordamos com a sugestão apresentada.	

			a tabela do anexo I.	patamar mais elevado de mestres e doutores na instituição antes de pós-doutores.		
Venda Nova Do Imigrante	Alteração de texto	89	Para pleitear o afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, o servidor deverá requerer formalmente à Chefia Imediata, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, apresentando anexos ao seu requerimento os seguintes documentos:	Este prazo de antecedência é muito longo. Muitas instituições que ofertam cursos de pós-graduação strictu sensu não finalizam as matrículas com 60 dias antes do começo das aulas. Um exemplo é o Edital do Educimat 2017 (http://educimat.vi.ifes.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/Edital2017_Educimat_final.pdf), que é um programa do próprio Ifes, cujos prazos são: Resultado final 14/07/17; Matrícula 19 a 21/07/17; Início das aulas (previsão) 10/08/2017. Aliás, não dá nem 30 dias entre a matrícula e o início das aulas.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Piuma	A	89	Para pleitear o afastamento para participação em	Reduzir o prazo de antecedência mínima de 60 para	Concordamos com a sugestão anterior de 30 dias.	

		<p>programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, o servidor deverá requerer formalmente à Chefia Imediata, com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, apresentando anexos ao seu requerimento os seguintes documentos: (...)</p>	<p>45 dias (atualmente a Resolução do Conselho Superior nº 174/2016, que trata sobre o afastamento para capacitação estabelece o prazo de 30 dias de antecedência, conforme seu art. 5º).</p> <p>O prazo de 60 dias de antecedência mínima para o requerimento formal poderá comprometer a frequência e participação do aluno tendo em vista que, alguns documentos exigidos podem ser conseguidos na instituição apenas no início das atividades do curso (ex.: plano de estudo).</p> <p>Além disso, a depender da duração do curso, o prazo entre o protocolo, tramitação e deferimento do afastamento poderá comprometer a sua frequência e participação do servidor.</p>		
--	--	--	--	--	--

Cefor	Alteração	93	O processo de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, será encaminhado para Chefia Imediata que emitirá parecer sobre o requerimento, respaldado pela Coordenadoria de curso (no caso do docente), de forma que:	A representatividade deve ser mantida, por isso o respaldo deve ser da coordenadoria de lotação e não do colegiado.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Reitoria	Alteração de texto	94	[TRECHO EXEMPLO] O processo de afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, do docente precisa ser submetido à apreciação da Comissão Setorial Permanente de Pessoal Docente (CSPPD) , para manifestar-se quanto	É citada a CPPD como responsável pela apreciação do processo. Poderia ser a CSPPD? Pergunto isso porque as demais informações, como a área de Gestão de Pessoas, deixa em aberto se é a Diretoria de Gestão de Pessoas (sistêmica) ou se é a coordenadoria do campus. Uma área poder ser no próprio campus e outro	Discordamos da sugestão apresentada, pois o parágrafo estabelecido por força da legislação vigente.	

				<p>obrigatoriamente ser sistêmico não faz sentido, seria mais coerente ser tudo no campus ou tudo sistêmico.</p> <p>- o parágrafo 98 está estranho: o servidor deve primeiro solicitar o afastamento e ser autorizado para depois pedir a contratação da capacitação e concessão de diárias?</p> <p>Não deveria ser um procedimento concomitante, em que se verificasse a possibilidade de ônus pela instituição e se a Administração concede o afastamento?</p>		
Barra de São Francisco	Reanálise e dos seguintes Ítems.	97	<p>falam de recurso e reconsideração. A autoridade máxima da unidade organizacional tem o poder de decisão, portanto a possibilidade de recurso não pode ficar restrita a reanálise da mesma autoridade.</p> <p>Deve-se atentar para a</p>		<p>Concordamos com a sugestão, pois no texto poderá haver a possibilidade de reconsideração e recurso. Entretanto, precisa ser verificado pela Administração a alternativa mais adequada em relação às formas de petição.</p>	

			<p>diferença entre recurso hierárquico próprio (que é o pedido de reexame dirigido à autoridade administrativa hierarquicamente superior àquela responsável pela decisão) e pedido de reconsideração (pedido de reexame de uma decisão, dirigido à mesma autoridade que a editou). Neste último caso o prazo da Lei nº 9.784/99, art. 56, o prazo para reconsideração é de cinco dias, devendo o recurso propriamente dito ser encaminhado à autoridade superior (esta sim tem o prazo de 30 dias).</p>			
Itapina	A	98	<p>Em caso de capacitação com ônus, o servidor interessado deverá, junto a Chefia Imediata, formalizar o processo de contratação da capacitação (inscrição) e/ou</p>	<p>O servidor interessado tem como providenciar os documentos da capacitação com mais facilidade do que a sua chefia.</p> <p>Da forma que está a chefia</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	

			requerer a concessão de diárias e passagens (ver item 3.5)...	imediate ficará sozinho com a responsabilidade de todo processo.		
Serra	Inclusão	98	Em casos de não cumprimento do prazo para início do processo: No caso de impossibilidade de emissão da nota de empenho de contratação da capacitação e, se houver, de emissão de bilhetes de passagens e das diárias no SCDP em tempo hábil para usufruto do afastamento, caberá a Chefia Imediata requerer a área de gestão de pessoas que o ato de concessão seja tornado sem efeito, exceto se for de interesse do servidor assumir o ônus da capacitação	Não é justo ao servidor ser prejudicado pela ineficiência da administração.	Discordamos, pois não se trata apenas de ineficiência. Pode haver falta de recursos para empenho, por exemplo.	
Cefor	Alteração	103	No caso de participação em programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral,	O afastamento é concedido e se o prazo não for suficiente para obtenção do título pretendido, pede-se prorrogação	Concordamos que o texto precisa ser melhorado e desta forma sugerimos: ‘... quando o prazo concedido para	

			<p>se o afastamento concedido for no prazo insuficiente para obtenção do título pretendido, o servidor poderá requerer prorrogação do afastamento sucessivamente que, caso concedidos, consistirão em novos atos autorizativos, vinculados à solicitação inicial de afastamento, até o limite de prazo estabelecido pela legislação.</p>		<p>afastamento for insuficiente para obtenção do título pretendido, o servidor poderá requerer prorrogação do afastamento sucessivamente que, caso concedidos,..."</p>	
Vitoria	Alteração	105	<p>I o requerimento deve ser dirigido para a anuência da Chefia Imediata e, no caso do docente, do Colegiado do Curso. Deve ser solicitado a prorrogação de seu período de afastamento ou alternância da modalidade de afastamento (parcial ou integral) com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do encerramento do prazo em vigor,</p>	<p>Se sempre passará pela Chefia imediata, porque passar 1º pela autoridade máxima? A autoridade máxima sempre solicitará parecer antes do Chefe imediato e da gestão de Pessoas. Do jeito que está, somente criará mais retardo do processo. Do modo proposto será mais ágil.</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	

			<p>acompanhado do relatório de atividades do último semestre que esteve afastado e da comprovação da necessidade de prorrogação com novo prazo definido ou da alternância do afastamento parcial para integral ou vice-versa;</p> <p>II parecer da área de gestão de pessoas quanto a viabilidade legal para prorrogação do afastamento ou alternância da modalidade (parcial ou integral);</p> <p>III Após parecer da área de gestão de pessoas, o requerimento deve ser submetido à autoridade máxima da unidade organizacional a que o servidor estiver lotado.</p>			
Cefor	Alteração	106	A autoridade máxima da unidade organizacional a que o servidor estiver lotado	Há um erro de português (<i>mantê-lo</i>) e também não fica claro que é a autoridade máxima	Concordamos parcialmente e desta forma sugerimos o texto:	

			<p>poderá mantê-lo afastado para participar de programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, desde que ela se responsabilize pela manutenção dos serviços prestados.</p>	<p>que se responsabiliza pela manutenção dos serviços prestados.</p>	<p>A autoridade máxima da unidade organizacional poderá manter o servidor afastado para participar de programa de pós-graduação stricto sensu, programa de pós-doutorado, especialização ou estágio, parcial ou integral, desde que se responsabilize pela manutenção dos serviços prestados.</p>	
Cefor	Supressã o	127	<p>(...), sendo obrigatória a comprovação de inviabilidade de cumprimento da jornada semanal de trabalho. (...)</p>	<p>Essa afirmativa prejudica aqueles que pretendem realizar cursos a distância, reforçando uma cultura discriminatória para Ead e indo contra as ações do próprio Ifes de valorização da formação nesta modalidade.</p>	<p>Discordamos, primeiramente porque este item está alinhado a legislação vigente que trata do assunto. Além disso, os cursos EaD possuem uma complexidade que exigem a dedicação do servidor, podendo ser justificada e analisada no processo de solicitação.</p>	
Vitoria	Alteração	127	<p>Os eventos de capacitação deverão ter carga horária compatível com o regime de</p>	<p>Apenas uma melhora na redação.</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	

			<p>trabalho do servidor, sendo obrigatória a comprovação de inviabilidade de cumprimento da jornada semanal de trabalho.</p> <p>A carga horária mínima da capacitação será de 60 (sessenta), 45 (quarenta e cinco) ou 30 (trinta) horas para cada 30 (trinta) dias de licença, para os servidores que cumprem, respectivamente, regime de trabalho de 40 (quarenta), 30 (trinta) ou 20 (vinte) horas semanais. Poderá ser admitida carga horária menor que as estabelecidas, desde que justificado que a complexidade do evento de capacitação, requer dedicação integral ao processo de aprendizagem.</p>			
Vitoria	Alteração	128 caput	A licença para capacitação será concedida no interesse da Administração que utilizará	Extraído iniciativa do Servidor. Para que serve o edital de chamada se o servidor pode	Discordamos da sugestão apresentada, pois na possibilidade de atraso na	

			<p>edital de chamada interna, alinhado ao Plano Anual de Capacitação vigente. A concessão da licença poderá ser negada, quando levados em consideração alguns aspectos:</p>	<p>solicitar?</p> <p>Isso gera noção de injustiça para quem participa do Edital. Além disso, cria a noção que a Administração poderá ceder aos seus “protegidos” privilégios.</p>	<p>elaboração do edital, poderá haver prejuízo na participação do servidor. Além disso, acreditamos que alguns programas de áreas mais específicas podem não ser atingidos pelo edital.</p>	
Vitoria	Inclusão	128 (inciso)	<p>V- Se não possuir relevância para as atribuições do cargo do requerente ou correspondência, no caso de técnicos-administrativos, com o ambiente organizacional ao qual está lotado.</p>	<p>Importante condicionar a isso.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois a questão da relevância da capacitação será analisada já em algum momento antes da concessão. Vide item 132.</p>	
Vitoria	Alteração	128 III	<p>III na impossibilidade de manutenção das atividades do setor em que o servidor esteja vinculado, após realização de um plano de ação que busque viabilizar a concessão, que inclui mas não limita, a Administração de providenciar recursos substitutos para viabilizar a capacitação; e</p>	<p>Este item gera injustiça e deve ser alterado.</p> <p>Exemplo: para crescer tenho de trabalhar num setor cheio de servidores e de preferência trabalhando de modo ocioso, pois se todos estiverem ocupados <i>full time</i> não há como sair para capacitação. Trabalhar em local com pouca gente e eficiente indica que minhas</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois acreditamos que este exercício de verificação será realizado no próprio plano de ação que buscará a viabilização da concessão.</p>	

				<p>possibilidades de capacitação estarão diminuídas! Porque no mesmo setor?</p> <p>Exemplo: Todos do setor A poderão fazer 5 treinamentos por ano, por equidade.</p> <p>No setor B todos só podem fazer no máximo 2 treinamentos, também por equidade.</p> <p>Da maneira como está o texto não há equidade, não é justo e trará enorme quantidade de problemas e reclamações.</p>		
Barra de São Francisco	Supressão dos itens .	130	Como será um documento Institucional, não há necessidade dos itens citados.	<p>Diminuição do tamanho do texto.</p> <p>Tornando-o mais direto.</p>	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Serra	Alteração de Texto	132 - Segundo tópico	Justificativa que demonstre a relevância da capacitação para as atividades desempenhadas no Ifes, bem como informe a pertinência que a capacitação guarda com as diretrizes institucionais, estabelecidas no PDI e PEI, e com as	<p>Retirada da justificativa de inviabilidade do cumprimento de sua jornada semanal de trabalho durante a capacitação, pois por falta de conhecimento na área seja rejeitado o pedido por achar que o curso poderá ser feito fora do horário de trabalho, caso ele</p>	Discordamos, primeiramente porque este item está alinhado a legislação vigente que trata do assunto. Além disso, os cursos EaD possuem uma complexidade que exigem a dedicação do servidor, podendo ser	

			atribuições do cargo do servidor, conforme preceitua a legislação vigente;	seja a distância por exemplo.	justificada e analisada no processo de solicitação.	
Vitoria	Alteração	132	Para pleitear a licença para capacitação, o servidor deverá requerer formalmente à autoridade máxima da unidade organizacional em que estiver lotado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias corridos, com os seguintes documentos:	Sugiro seguirmos o prazo estabelecido na Resolução CS nº 174/2016 que me parece razoável.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Vitoria	Inclusão	135 (entre o inciso I e II)	Análise a solicitação quanto à relevância da capacitação para as atribuições do cargo.	Está na Resolução CS nº 174/2016 e acho importante destacar aqui também.	Discordamos, da sugestão, pois quem faz a análise quanto à relevância da capacitação para as atribuições do cargo é a chefia imediata.	
Barra de São Francisco	Reanálise e dos seguintes Ítems.	137	falam de recurso e reconsideração. A autoridade máxima da unidade organizacional tem o poder de decisão, portanto a possibilidade de recurso não pode ficar restrita a reanálise		Concordamos, pois no texto poderá haver a possibilidade de reconsideração e recurso.	

			<p>da mesma autoridade. Deve-se atentar para a diferença entre recurso hierárquico próprio (que é o pedido de reexame dirigido à autoridade administrativa hierarquicamente superior àquela responsável pela decisão) e pedido de reconsideração (pedido de reexame de uma decisão, dirigido à mesma autoridade que a editou). Neste último caso o prazo da Lei nº 9.784/99, art. 56, o prazo para reconsideração é de cinco dias, devendo o recurso propriamente dito ser encaminhado à autoridade superior (esta sim tem o prazo de 30 dias).</p>			
Itapina	A	138	<p>Em caso de capacitação com ônus, o servidor interessado deverá, junto a Chefia Imediata, formalizar o</p>	<p>O servidor interessado tem como providenciar os documentos da capacitação com mais facilidade do que a</p>	<p>Concordamos com a</p>	<p>sugestão apresentada.</p>

			<p>processo de contratação da capacitação (inscrição) e/ou requerer a concessão de diárias e passagens (ver item 3.5)...</p>	<p>sua chefia. Da forma que está a chefia imediata ficará sozinho com a responsabilidade de todo processo.</p>		
Serra	Exclusão	155	<p>Para servidores em estágio probatório ou que estiverem a menos de 5 (cinco) anos do direito a aposentadoria, no caso de educação formal.</p>	<p>Não serão pagas, em qualquer hipótese, as capacitações para servidores em estágio probatório. É importante esta fase na vida do servidor de capacitação e envolvimento no trabalho e aperfeiçoamento.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois por força de lei, não podem ser pagos cursos de educação formal para servidores em estágio probatório. Quanto aos que irão se aposentar a menos de 5 anos, poderão sim realizar capacitações, apenas não poderão fazer cursos de Educação Formal.</p>	
Vitoria	Alteração	155	<p>Não serão pagas, em qualquer hipótese, as capacitações:</p> <p>* iniciadas antes da emissão na nota de empenho de contratação da capacitação (inscrição);</p> <p>* fora do país, salvo se a</p>	<p>Retirar a impossibilidade de concessão aos iminentes aposentados pois, em cenários como o atual, o cálculo desse tempo pode ser um pouco complexo.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois os que irão se aposentar a menos de 5 anos, poderão sim realizar capacitações, apenas não poderão fazer cursos de Educação Formal.</p>	

			<p>entidade promotora tiver Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);</p> <p>* promovidas por entidades que não aceitam pagamento por nota de empenho ou que tenham pendência na situação fiscal (certidão negativa); e/ou</p> <p>* para servidores em estágio probatório.</p>			
Piuma	Supressã o	155	<p>supressão item 4 do parágrafo 155, o qual diz "... para servidores em estágio probatório ou que estiverem a menos de 5 (cinco) anos do direito à aposentadoria, no caso de educação formal."</p>	<p>Entendemos que direito a qualificação todos os servidores devem ter e que a Instituição precisa entender essa importância, e não entendemos porque a Instituição não poderiam pagar esses tipos de capacitação.</p> <p>No caso de servidores em estágio probatório normalmente estes são os que mais precisam de capacitação e investimento por parte da Instituição. Quanto ao servidor que está à cinco anos do direito de se aposentar</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois os que irão se aposentar a menos de 5 anos, poderão sim realizar capacitações, apenas não poderão fazer cursos de Educação Formal.</p>	

			<p>não quer dizer que ele vá se aposentar, e o fato da Instituição vê-lo como um peso, ou que não merece ser investido pode desmotivá-lo trazendo maiores problemas para a Instituição.</p> <p>E se a justificativa for porque o servidor precisa ficar na Instituição o mesmo tempo do curso no, após a sua conclusão, isso já consta da legislação portanto mesmo se retirarmos da Política de Capacitação ainda assim deverá ser atendido de acordo com a legislação.</p> <p>Mas entendemos que não é justo penalizar o servidor que está em estágio probatório ou que está prestes a se aposentar. Até porque isso dificultaria muitas atividades no dia a dia dos Campi, principalmente os novos, pois não poderemos colocar os servidores recém chegados em funções que</p>	
--	--	--	---	--

				exijam prévia capacitação (contratos, licitação, gestão de pessoas, ...) porque não podemos capacitá-las, ou que isso deva ser uma despesa dela e não da Instituição, sendo que o interesse é desta		
Barra de São Francisco	supressão dos itens .	156	Como será um documento Institucional , não há necessidade dos itens citados.	Diminuição do tamanho do texto. Tornando-o mais direto.	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Serra	Alteração	158	Para pleitear o custeio de uma capacitação, o servidor deverá requerer formalmente a Chefia Imediata, com antecedência mínima de: <ul style="list-style-type: none"> • 15 (quinze) dias úteis, para custeio de diárias e passagens; e/ou • 30 (trinta) dias corridos, para custeio da inscrição da capacitação. 	Padronizar o prazo de início de processo de capacitação, em outro trecho do documento menciona 30 dias para cursos de capacitação.	Concordamos com a sugestão.	
Vitoria	Alteração	158	Para pleitear o custeio de uma capacitação, o servidor deverá	Acho interessante padronizar esses prazos das concessões a	Concordamos com a sugestão.	

			<p>requerer formalmente à Chefia Imediata, com antecedência mínima de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 (quinze) dias úteis, para custeio de diárias e passagens; e/ou • 30 (trinta) dias corridos, para custeio da inscrição da capacitação. 	<p>fim de contribuir para a aprendizagem do servidor usuário, além do prazo que proponho me parecer razoável.</p>		
Vitoria	Alteração	161	<p>III equidade na concessão do custeio de capacitação aos servidores, obedecendo aos princípios da transparência e isonomia.</p>	<p>Porque no mesmo setor? Exemplo: Todos do setor A poderão fazer 5 treinamentos por ano, por equidade. No setor B todos só podem fazer no máximo 2 treinamentos, também por equidade. Da maneira como está o texto não há equidade, não é justo e trará enorme quantidade de problemas e reclamações.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois estes critérios serão analisados pela Chefia Imediata apenas como forma de deferir ou indeferir o requerimento, a partir do que estiver previsto para o setor. Sendo assim, a chefia estabelecerá uma equidade interna e isso não intervirá em outros setores.</p>	
Itapina	I	161	<p>Deverá separar um percentual para capacitações eventuais que surgirem sem previsão.</p>	<p>Em caso de situações de cursos imprevisíveis.</p>	<p>Discordamos da sugestão, pois este assunto está tratado no texto no item 162.</p>	
Serra	Inclusão	166	<p>Ressarcir ao erário em caso de desistência não motivada.</p>	<p>Evitar desistência sem motivo o que pode gerar prejuízo ao</p>	<p>Discordamos, pois esta sugestão está contemplada</p>	

				Estado (emissão de passagem e cláusula contratual da empresa contratada)	no item 174.	
Piuma	A	168	Tópico 1: "... no caso de aperfeiçoamento, até 30(trinta) dias úteis do término da capacitação..."	O prazo sugerido no plano é de 5 dias úteis após o término da capacitação. Sugiro que esse tempo seja aumentado para 30 dias úteis, pois muitas vezes a entidade promotora não fornece a comprovação no tempo da legislação.	Discordamos da sugestão, pois tem sido um prazo razoável utilizado pela Administração e parcela significativa dos servidores tem conseguido prestar contas neste tempo.	
Piuma	A	168	Tópico 2: "... no caso de educação formal, até 30 (trinta) dias úteis após o início do semestre acadêmico subsequente..."	O prazo sugerido no plano é de 10 dias após o início do semestre letivo. Sugiro que esse tempo seja aumentado para 30 dias úteis, pois muitos locais, inclusive instituições de ensino públicas, às vezes demoram a fornecer o documento, ou por demanda de trabalho ou por demora ao cadastrar os alunos no sistema acadêmico.	Discordamos da sugestão, pois tem sido um prazo razoável utilizado pela Administração e parcela significativa dos servidores tem conseguido prestar contas neste tempo.	

Piuma	A	168	Tópico 3: "... após término da educação formal, até 30(trinta) dias úteis entregar o formulário..."	O prazo sugerido no plano é de 30 dias corridos após o término da educação formal. Sugiro que esse tempo seja de 30 dias úteis, pois todos os outros prazos são em dias úteis e não corridos, assim fica padronizado.	Discordamos da sugestão, pois tem sido um prazo razoável utilizado pela Administração e parcela significativa dos servidores tem conseguido prestar contas neste tempo.
Venda Nova Do Imigrante	alteração parcial dos parágrafos existentes	170	Com relação a contratação da capacitação (inscrição), caberá ao servidor formalizar o processo de pagamento para área de Execução Orçamentária e Finanças e realizar a prestação de contas nas coordenadorias correspondentes.	A prestação de contas e abertura do processo de pagamento é de responsabilidade do servidor. E a prestação de contas é realizada em coordenadorias diferentes, por exemplo: diárias e passagens aos responsáveis pelo SCDP, pagamento da empresa na área de Execução Orçamentária e Finanças, e o arquivo do processo na pasta funcional na Coordenadoria de gestão de pessoas.	Discordamos, pois o servidor deverá prestar contas a área de gestão de pessoas, que necessitará atestar a nota fiscal, verificar a prestação de contas e realizar os trâmites para abertura do processo de pagamento.
Vitoria	Alteração	178	As diretrizes e o público-alvo	Despendidos e não despendidos	Concordamos com a

			<p>da Política de Capacitação de Servidores servirão de base para o Plano Anual de Capacitação do Ifes, bem como toma-se as metas e os indicadores previstos no PDI e PEI com objetivo de estimular o desenvolvimento de uma cultura de capacitação pensada no desenvolvimento organizacional; contemplar as necessidades da organização em consonância com as necessidades individuais do servidor; e prevê custos a serem despendidos com capacitação, promovendo uma maior agilidade nos seus processos de contratação.</p>		<p>sugestão apresentada.</p>	
Cefor	Inclusão	entre o item 178 e 179	<p>O Plano Anual de Capacitação do Ifes deverá contemplar a formação do corpo técnico administrativo, docentes e demais profissionais para atuarem na Educação a</p>	<p>O Ifes está passando por um processo de credenciamento para a oferta da modalidade de educação a distância. Assim, está prevista no “Instrumento de credenciamento institucional</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada, porém sugerimos: O Plano Anual de Capacitação do Ifes também deverá contemplar a</p>	

			<p>Distância do Ifes no que se refere às teorias, práticas e tecnologias relacionadas a esta modalidade de ensino.</p>	<p>para a oferta da modalidade de educação a distância” SINAES do Ministério da Educação, a avaliação de indicadores quanto à capacitação permanente de docentes, técnicos administrativos e tutores para atuarem na EaD.</p> <p>(Dimensão 2: Corpo Social, indicadores 2.1, 2.2 e 2.11), e caso isto não esteja contemplado na política o Ifes perderá 15 pontos nesta avaliação.</p>	<p>formação do corpo técnico administrativo, docentes e demais profissionais para atuarem na Educação a Distância do Ifes no que se refere às teorias, práticas e tecnologias relacionadas a esta modalidade de ensino.</p>	
Vitoria	Alteração	182	<p>realização das capacitações estratégicas e operacionais por linha de ação (iniciativa do servidor); e</p>	<p>Só existira capacitação estratégica? Não existirá operacionais? Isso quer dizer que não precisamos mais fazer treinamentos em compras, para biblioteca ou TI, já que estes setores não são estratégicos, mas operacionais?</p>	<p>Discordamos da sugestão apresentada, pois em nossa interpretação “estratégicas” é sinônimo de prioridade.</p>	
Reitoria	Supressão de texto	184	<p>01 (um) membro indicado por cada uma das Pró-Reitorias Institucionais;</p>	<p>Por que o termo “institucionais” depois de Pró-Reitorias, existe outro tipo de Pró-Reitoria.</p>	<p>Concordamos com a sugestão apresentada.</p>	

Cefor	Inclusão	184	01 (um) membro do Centro de Referência em Formação e em Educação a distância - Cefor	É imprescindível que o Cefor, como Centro de Referência em Formação e em Ead, e por sua natureza e missão, tenha uma representação na comissão de planejamento, acompanhamento e avaliação do plano anual de capacitação do Ifes.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Vitoria	Alteração	185 VI	VI publicizar o Plano Anual de Capacitação do Ifes. Deverá ser transparente para todas as Unidades Administrativas, bem como consolidado e disponibilizado no site da Reitoria, podendo, adicionalmente, utilizar outros modos e mídias;	Desta forma caminhará no sentido de ser de fato equitativo, justo e transparente.	Discordamos da sugestão, pois o ato de publicizar já engloba as alterações sugeridas.	
Vitoria	Alteração	185 VIII	VIII elaborar e publicizar os Relatórios de Execução do Plano Anual de Capacitação (parcial e final) . Deverá ser transparente para todas as Unidades Administrativas, bem como consolidado e disponibilizado no site da	Desta forma caminhará no sentido de ser de fato equitativo, justo e transparente.	Discordamos da sugestão, pois o ato de publicizar já engloba as alterações sugeridas.	

			Reitoria, podendo, adicionalmente, utilizar outros modos e mídias;			
Vitoria	Supressão	186	EXCLUIR	Prenúncio desnecessário e incompatível com esse tipo de redação	Respeitamos a sugestão, contudo, entendemos não haver prejuízo em manter a redação.	
Vitoria	Alteração	190	O objetivo do levantamento de necessidade de capacitação é identificar e caracterizar necessidades de capacitação dos servidores do Ifes relacionadas ao cumprimento dos objetivos estratégicos e operacionais da missão institucional previstos no PDI e PEI.	Mais uma vez: necessidades operacionais não estão sendo contempladas. Ou confundimos “Estratégicas” com “Importantes”? Seria o caso? Se é estratégico, que objetivo adicional estamos atingindo, além do funcionamento da instituição em suas funções básicas.	Discordamos da sugestão apresentada, pois em nossa interpretação “estratégicas” é sinônimo de prioridade.	
Vitoria	Alteração	198	Entende-se como projetos de capacitação as iniciativas estabelecidas para atender os objetivos do Plano Anual de Capacitação correspondente. Já os programas de capacitação são as iniciativas de média e longa duração que	Mais uma vez a palavra “Estratégica” sendo confundida com “Importante”. Retirada a palavra "Estratégia/Estratégica".	Discordamos da sugestão apresentada, pois em nossa interpretação “estratégicas” é sinônimo de prioridade.	

			visem a promoção de capacitação continuada dos servidores do Ifes, tendendo a perpassar os planos anuais de capacitação, tais como programa de fomento de qualificação, programa de qualidade de vida e programa de ambientação.			
Vitoria	Alteração	201	4.2.1 Realização das capacitações por linha de ação	Mais uma vez a palavra “Estratégica” sendo confundida com “Importante”. Retirada a palavra "Estratégia/Estratégica".	Discordamos da sugestão apresentada, pois em nossa interpretação “estratégicas” é sinônimo de prioridade.	
Reitoria	Alteração de texto	210	[...] levando em consideração os objetivos institucionais previstos no PDI, PEI e limites orçamentários estimados pela Pró-Reitoria de Administração. ??? de Capacitação é comunicar ao [...]	No parágrafo 210, existe uma frase incompleta, que está começando como "de Capacitação.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Venda Nova Do Imigrante	alteração parcial dos parágrafos	Anexo I	Alterar a pontuação do item 4. Titulação Pretendida (10 pontos): Doutorado: 5 pontos Pós-doutorado: 3 pontos	A diminuição dos pontos de doutorado e pós-doutorado elevaria a importância do mestrado, que numa ampla visão é mais necessário, com	Concordamos com a sugestão apresentada.	

	existentes			intuito de nivelar a formação dos servidores.		
Venda Nova Do Imigrante	alteração parcial dos parágrafos existentes	Anexo III	Tornar obrigatório os campos do item “ENTIDADE PROMOTORA” : Razão Social, E-mail e Telefone.	É importantíssimo para o Setor de Compras e Licitação ter o contato da empresa a ser contratada, para verificação de dados de pagamento, se a empresa aceita nota de empenho, contato para envio da nota de empenho, solicitação de dados bancários para pagamento, entre outros	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Reitoria	Alteração de texto	Todo o documento	-	- Os anexos precisam ser padronizados conforme Manual de Padronização de Documentos do Ifes. - A política trata de Plano Anual de Capacitação, mas trata de planejamento e avaliação em biênio. Afinal de contas, o planejamento será para um ou dois anos? - No glossário fala da “área de Gestão de Pessoas”, mas não fala da “área de Execução	Concordamos com a sugestão apresentada.	

			<p>Orçamentária e Financeira”, nem do que são a CPPD e a CIS. Como são setores/comissões bastante citadas, valeria a inclusão.</p> <p>DIAGRAMAÇÃO E TEXTO</p> <p>Seguem sugestões que não interferem em conteúdo, mas estão aqui para registro, pois são ajustes necessários para o texto e também a diagramação da política ficarem corretos:</p> <ul style="list-style-type: none">- os itens “I” dos parágrafos 11, 36, 38, 43, 62, 84, 86, 93, 94, 95, 99, 105, 128, 129, 135, 161, 163, 185 e 191 estão sem parada de tabulação depois do número;- no parágrafo 54, corrigir “concedida”, para “concedido” (pois se refere ao afastamento);- no parágrafo 89, os tópicos a partir do 5º tópico deverão estar	
--	--	--	--	--

				<p>como subtópicos do 4º item.</p> <ul style="list-style-type: none">- Capes deve ser escrita com letras maiúsculas e minúsculas (parágrafo 90).- no parágrafo 102, não seria “regularmente”, em vez de “regulamente”?- no parágrafo 135, substituir “;” por “.” no item V.- no parágrafo 149, está sobrando espaço em “de concluir”.- no parágrafo 163 (e seguintes), não seria “Execução Orçamentária e Financeira”, em vez de “Execução Orçamentária e Finanças”?- no parágrafo 169, o primeiro “in company” não está totalmente em itálico.- no parágrafo 184, colocar “membro” no plural quando se tratam de 02.- no parágrafo 188, tem espaço sobrando em “lfes para”.		
--	--	--	--	---	--	--

				- "educação a distância" ou "à distância" devem ser grafados sem crase em todos os locais que aparecem.		
Comissão responsável pela criação da Política de Capacitação dos Servidores do Ifes	Alteração de texto		Comissão responsável: Anna Christina Alcoforado Corrêa Elton Siqueira Moura Gabriel Aguiar Valadão Guilherme Augusto da Silva Souza Lais Miranda Moro Líssia Pignaton de Oliveira Márcio Almeida Có Marcus Vinícius Cardoso Podestá Niciane Estevão Castro Pablo Augusto Panêtto de Moraes	Atualizar a composição da comissão, conforme Portarias do Reitor nº 1.570, de 15/06/2016, alterada pelas Portarias do Reitor nº 1.977, de 13/07/2016, nº 246, de 02/02/2017 e nº 1.304/2017, tendo em vista deliberação da reunião realizada em 13/04/2017.	Concordamos com a sugestão apresentada.	
Comissão responsável pela criação da Política de Capacitação	Alteração de texto		Colaboradores: Araceli Verónica Flores Nardy Ribeiro Aurelia Aurélia Hubner Peixouto Gustavo Henrique Araújo	Atualizar a composição dos colaboradores, tendo em vista deliberação da reunião realizada em 13/04/2017.	Concordamos com a sugestão apresentada.	

dos Servidores do Ifes			Forde Kátia Cristina Cabral Monteiro Galvão Nathália Poloni Sardenberg de Almeida Roseane Maioli Monteiro			
Alegre					Encaminhou a composição da comissão e proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Aracruz					Não identificamos designação da comissão, nem proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Cachoeiro de Itapemirim					Encaminhou a composição da comissão e proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Cariacica					Não identificamos designação da comissão, nem proposta de	

					calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Centro Serrano					Encaminhou a composição da comissão, mas não encaminhou a proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Colatina					Não identificamos designação da comissão, nem proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Guarapari					Não identificamos designação da comissão, nem proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Ibatiba					Encaminhou a composição da comissão, mas não encaminhou a proposta de	

					calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Linhares					Encaminhou a composição da comissão, mas não encaminhou a proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Montanha					Encaminhou a composição da comissão e proposta de calendário/metodologia. Foram encaminhadas sugestões, porém, em desconformidade com o modelo fornecido.	
Nova Venécia					Encaminhou a composição da comissão e proposta de calendário/metodologia. Não encaminhou sugestões para o texto.	
Santa Teresa					Não identificamos designação da comissão, nem proposta de calendário/metodologia. Não	

					encaminhou sugestões para o texto.	
São Mateus					Encaminhou a composição da comissão e proposta de calendário/metodologia. Foram encaminhadas sugestões, porém, em desconformidade com o modelo fornecido.	
Vila Velha					Encaminhou a composição da comissão, mas não encaminhou a proposta de calendário/metodologia. Foram encaminhadas sugestões, porém, em desconformidade com o modelo fornecido.	