



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº 123, DE 30 DE JANEIRO DE 2025

Aprova o Plano de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP/2025.

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, considerando o que consta do Processo Digital nº 23068.066958/2024-60 – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep;; o parecer da Comissão de Legislação e Normas; e a aprovação da plenária por unanimidade, na Sessão Ordinária do dia 30 de janeiro de 2025,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Plano Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2025, encaminhado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep desta Universidade, conforme anexo desta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

EUSTÁQUIO VINICIUS RIBEIRO DE CASTRO
PRESIDENTE



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

ANEXO DA RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº 123, DE 30 DE JANEIRO DE 2025

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

PLANO ANUAL DE EXECUÇÃO (PAE)

EXERCÍCIO 2025

Vitória
2025



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

Reitor

Eustáquio Vinícius Ribeiro de Castro

Vice-reitor

Sonia Lopes Victor

Chefe de Gabinete

Ana Paula Santana de Vasconcelos Bittencourt

Pró-reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Cristina Engel de Alvarez

Pró-reitor de Administração

Roney Pignaton da Silva

Pró-Reitor de Políticas Afirmativas e Assistência Estudantil

Antonio Carlos Moraes

Pró-reitor de Extensão

Ednilson Silva Felipe

Pró-reitora de Gestão de Pessoas

Josiana Binda

Pró-reitora de Graduação

Regina Godinho de Alcântara

Pró-reitor de Pesquisa e Pós-Graduação

Valdemar Lacerda Júnior

Superintendente de Educação a Distância

Maria Auxiliadora de Carvalho Corassa

Superintendente de Infraestrutura

Alessandro Mattedi

Superintendente de Tecnologia da Informação

Paulo Alexandre Lobato

Superintendente de Projetos e Inovação

Miriam de Magdala Pinto

Secretaria de Comunicação

Thereza Christina Martins Bastos Novaes Marinho

Secretária de Avaliação Institucional

Leila Massaroni

Secretário de Cultura



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

Rogério Borges

Secretária de Inclusão Acadêmica e Acessibilidade

Cinthya Campos de Oliveira Mascena

Secretário de Relações Internacionais

Yuri Luiz Reis Leite

Secretário de Ações Afirmativas e Diversidade

Gustavo Henrique Araújo Forde

Diretor de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição

Gilberto Fachetti Silvestre

Diretora de Governança, Controles Internos e Integridade

Fabíola Martins Bastos

Diretor de Relações Interinstitucionais

Gustavo Teixeira Cardoso

DIRETORES DE CENTROS DE ENSINO

Diretora do Centro de Artes

Larissa Fabricio Zanin

Diretora do Centro de Ciências Agrárias e Engenharias

Louisiane de Carvalho Nunes

Diretor do Centro de Ciências Exatas

Etereldes Gonçalves Júnior

Diretora do Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde

Taís Cristina Bastos Soares

Diretora do Centro de Ciências Humanas e Naturais

Luciana Ferrari de Oliveira Fiorot

Diretor do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

Helio Zanquetto Filho

Diretor do Centro de Ciências da Saúde

Helder Mauad

Diretor do Centro de Educação

Reginaldo Célio Sobrinho

Diretora do Centro de Educação Física e Desportos

Zenólia Christina Campos Figueiredo



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

Diretor do Centro Tecnológico

Lorenzo Augusto Ruschi e Luchi

Diretor do Centro Universitário Norte do Espírito Santo

Luiz Antonio Fávero Filho



1 APRESENTAÇÃO	4
	5
2 OBJETIVOS E METAS	6
2.1 OBJETIVOS	6
2.2 METAS E INDICADORES	7
	9
3 PÚBLICO-ALVO	10
4 RESPONSABILIDADES	12
4.1 RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES	12
4.2 RESPONSABILIDADES DOS GESTORES	12
4.3 RESPONSABILIDADE DA DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS/PROGEP	13
	13
5 NECESSIDADES E AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	14
5.1 AÇÕES PREVISTAS	14
5.1.2 Ações internas ofertadas pela DDP/Progep	16
5.1.3 Ações externas para contratação	17
5.1.4 Ações de desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep por meio de parcerias	17
	18
6 ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	18
6.1 DIVULGAÇÃO, INSCRIÇÃO E DESISTÊNCIA	19
	19
6.2 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	20
	20
6.3 CERTIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	21
	21
7 AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	22
8 RECURSOS FINANCEIROS	23
9 PAGAMENTO E CUSTEIO DAS ATIVIDADES	25
10 VIGÊNCIA DO PLANO	25
11 GESTÃO DE RISCOS	27
12 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28



1 APRESENTAÇÃO

Este Plano Anual de Execução (PAE) visa orientar a execução das ações propostas para atender as necessidades de desenvolvimento contidas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) para o ano de 2025. Foi elaborado com base no Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), e na Instrução Normativa nº 21/2021 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (SGP) e Escola Nacional de Administração Pública (Enap), que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - Sipec quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP.

A perspectiva do PDP é ampliar a visão estratégica em torno do desenvolvimento dos servidores e das servidoras do órgão, propondo um planejamento das ações de desenvolvimento mais alinhado aos objetivos e metas institucionais vigentes e futuras, perseguindo os princípios da economicidade, da eficiência e da efetividade.

Diante da perspectiva do PDP descrita acima, identificou-se a necessidade de elaboração deste plano operacional, cujo objetivo é estabelecer os conceitos, as regras e os procedimentos relativos à execução do PDP Ufes 2025, inclusive quanto às necessidades orçamentárias.

Além das diretrizes legais, este plano é baseado também nos dados relativos à execução do plano anterior aprovado pela Resolução nº 76/2024 do Conselho Universitário e Resolução nº 87/2024-CUn/Ufes, cujo relatório de prestação de contas está apresentado à parte, mas que destacamos aqui algumas informações importantes.

Dentre os resultados finais obtidos do PAE 2024, podemos destacar:

139 ações de desenvolvimento internas com 2664 certificações de servidores, sendo 211 de gestores;

17 ações de desenvolvimento contratadas e 118 servidores certificados;

2 ações pelo Programa Enap em Rede com 24 participantes da Ufes certificados;

52 bolsas de estudos de idiomas mantidas junto ao Núcleo de Línguas;

920 afastamentos, sendo: 34 servidores em afastamento para estudos no exterior, 159 servidores em afastamento para pós-graduação no país, 695 licenças para capacitação no país e no exterior, além de 17 concessões de carga horária para qualificação e 15 concessões de horário especial para servidores estudantes.

O montante de recursos financeiros executado foi de R\$374.714,90 (71% do orçamento disponibilizado). Mais informações podem ser obtidas no relatório de prestação de contas do PAE 2024. Importante destacar as características atípicas do ano de 2024 que contou com um período de noventa dias de greve das categorias de técnicos-administrativos e docentes da Ufes e mudança de gestão da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas no mês de maio.



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

Sobre a elaboração do PDP do ano de 2025, todo o procedimento para a coleta de dados e demais etapas podem ser conhecidos na página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), no link: <https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2025>.

A respeito da metodologia utilizada para a elaboração do PDP 2025, destacam-se dois momentos de participação das unidades e gestores estratégicos: (1) foi solicitada aos gestores estratégicos a indicação das necessidades e ações de desenvolvimento prioritárias de suas unidades estratégicas que necessariamente dependem de custeio, a fim de elaborar um quadro de ações que deverão ser atendidas com prioridade, servindo de subsídio para os processos seletivos de facilitadores internos de capacitação e para os processos de contratações de ações de desenvolvimento externas; e (2), também durante o processo, foi solicitada aos gestores estratégicos a programação dos afastamentos para capacitação dos servidores técnico-administrativos e docentes previstos para 2025, considerando os critérios previstos nos normativos internos da Ufes, a fim de organizar o processo de liberação dos servidores em consonância com a organização do setor de trabalho, a fim de garantir a manutenção das atividades. Como exigência do Decreto nº 9.991/2019, os afastamentos dos servidores para execução de ações de desenvolvimento deverão estar previstos nos planejamentos das unidades estratégicas ou em outros planejamentos que venham a ser regulamentados, possibilitando uma organização mais efetiva dos afastamentos na Universidade.



2 OBJETIVOS E METAS

O planejamento, a coordenação, a execução (em sua maior parte) e o controle das ações de desenvolvimento serão realizados pela Progep, por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), baseando-se nas informações contidas no PDP Ufes 2025. Os objetivos e as metas deste plano estão em consonância com a PNDP e com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes vigente.

Para a execução existem outros parceiros que poderão fazer parte dessa etapa, parcial ou integralmente, como: no caso de projetos de Apoio Institucional, cujo setor demandante atua como coordenador da ação, projetos em parceria com a Enap em Rede, no qual a execução é feita colaborativamente entre Enap e Ufes, e as ações contratadas externamente, cuja execução ficará a cargo do contratado.

2.1 OBJETIVOS

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas instituída pelo Decreto nº 9.991/2019 tem como finalidades:

- I - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- II - desenvolvimento permanente do servidor público;
- III - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;
- IV - divulgação e gerenciamento das ações de desenvolvimento; e
- V - racionalização e efetividade dos gastos com desenvolvimento de pessoas.

Partindo das finalidades da PNDP, destacam-se os objetivos do PDP da Ufes:

- a) desenvolver continuamente o servidor, como profissional e cidadão, por meio de ações de desenvolvimento e qualificação, visando à formação para o desempenho das atividades no trabalho e à eficiência e eficácia dos serviços prestados pela Ufes;
- b) implementar ações de desenvolvimento na área de gestão de pessoas, que contribuam para as ações de acompanhamento e desenvolvimento de pessoas;
- c) desenvolver atuais e futuros gestores da instituição, por meio de ações de desenvolvimento de competências de liderança, baseadas na Instrução Normativa SGP-Enap nº 21/2021, e de competências institucionais específicas da Ufes;
- d) ofertar ações de desenvolvimento baseadas em competências transversais de um setor público de alto desempenho (IN SGP-Enap nº 21/2021) e em competências institucionais específicas da Ufes para que o servidor possa desempenhar suas atividades laborais com eficiência, eficácia e efetividade auxiliando a Ufes a atingir seus objetivos institucionais; e



e) Incentivar a qualificação dos servidores, em quantidade e efetividade, para a efetiva prestação dos serviços na área acadêmica, administrativa e social da Ufes; e

f) Promover a saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas, em conformidade com objetivo estratégico do PDI/Ufes - Assegurar e implementar ações de promoção de saúde, lazer, esporte, cultura e arte.

2.2 METAS E INDICADORES

A fim de subsidiar a definição das metas e indicadores deste plano foram avaliadas as metas e os indicadores do plano anterior, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1: Avaliação das metas e indicadores do Plano Anual de Execução do PDP 2024.

Metas	Avaliação
Atender a 50% das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP 2024	Foram atendidas 707 (por pelo menos uma ação de desenvolvimento realizada) das 1051 necessidades de desenvolvimento constantes do PDP ao final do ano (incluindo revisões). Dessa forma, foram atendidas 67,3% das necessidades de desenvolvimento do PDP 2024, o que confirma o direcionamento dos esforços na gestão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes.
Alcançar 50% de participação do público-alvo no Curso de Ambientação	Nas duas turmas ofertadas durante o ano, houve 88 certificações entre técnico-administrativos e docentes. Dentre os participantes, 43% (43 servidores) se encaixam no público alvo (99 servidores que ingressaram na Ufes entre dezembro de 2023 e novembro de 2024).
Certificar 50% dos professores em ações de formação docente	Anualmente ocorrem dois ciclos de Encontros Formativos, em função do período de greve, este ano foi realizado um único ciclo. Foram realizados pela Prograd 8 (oito) Encontros Pedagógicos com o tema "Metodologias dialógicas no Ensino Superior", nos diversos Centros de Ensino, com apoio da DDP/PROGEP e com a participação de 399 docentes, perfazendo 21% dos docentes (total de 1910).
Certificar 50% dos gestores em ações de desenvolvimento ligadas à formação e atualização de gestores públicos	Foram registradas 211 certificações de gestores em ações de desenvolvimento internas e contratadas de diversos temas, de um total de 425 chefias. Dessa forma as certificações equivalem a 50% do número de gestores, porém um único gestor pode ter feito mais de uma ação.
Ampliar em 5% o número de servidores capacitados em ações de desenvolvimento internas e externas em comparação ao ano de 2023	A avaliação dessa meta, aponta para número de servidores capacitados (certificados) em ações de desenvolvimento internas e externas foi de 2806 (realizadas pela DDP/PROGEP, pela parceria com a Enap em Rede ou diretamente pela Enap e contratadas externa) apresentou uma queda de 9% em relação a 2023, contando com o cenário de período de três meses de greve. (2049 em 2022, 3061 em 2023 e 2806 em 2024).
Aumentar em 5% o nível de educação formal dos servidores em relação a 2023	Foi verificado aumento do nível de educação formal dos servidores por meio do percentual de servidores técnico-administrativos com pós-graduação (74,7% em dez./2022, 77,5% em dez./2023 e 81% em nov/2024) e de servidores docentes com doutorado (87,6% em dez./2022, 89,5% em dez./2023 e 87,8% em dez./2024). Essa avaliação alternativa se deve a dificuldade no cálculo do indicador em relação aos dados históricos necessários.



A partir desses resultados obtidos em 2024, o conjunto de metas e indicadores para este plano foi atualizado, visando a melhoria do processo de acompanhamento das metas. O Quadro 2 apresenta as metas e os indicadores para 2025.

Quadro 2: Metas e indicadores do Plano Anual de Execução do PDP 2025.

Metas	Indicadores
Atender a 50% das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP 2024	Percentual de necessidades de desenvolvimento atendidas
Alcançar 50% de participação do público-alvo no Curso de Ambientação	Percentual do público-alvo que participou dos seminários de Ambientação
Ofertar no mínimo 3 (três) ações de formação/atualização docente e pelo menos 1 (uma) ação de formação por centro de ensino, ambas em parceria com a DDP/Prograd.	Número de ações ofertadas de formação/atualização docente e número de ações de formação docente ofertada por centro de ensino
Ofertar no mínimo 5 ações de desenvolvimento específicas para o desenvolvimento de gestores	Número de ações ofertadas específicas para o desenvolvimento de gestores.
Ampliar em 5% o número de servidores capacitados em ações de desenvolvimento internas e externas em comparação ao ano de 2024	Certificações em ações internas realizadas em parceria com a DDP/Progep e ações externas realizadas por meio de contratação, Enap em rede, outras escolas de governo e registros voluntários solicitados pelos servidores.
Ofertar no mínimo 5 ações de desenvolvimento referente à promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas.	Número de ações ofertadas referente à promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas.

As metas de 2025 foram ajustadas em relação a 2024, para melhor adequar ao objetivo do Plano Anual de Execução. Com a inclusão do objetivo f. Promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas, em conformidade com objetivo estratégico do PDI/Ufes - Assegurar e implementar ações de promoção de saúde, lazer, esporte, cultura e arte, que coaduna com as diretrizes da Lei nº 14.681/2023, que instituiu a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação, o que substituiu a meta relacionada à educação formal, visto que os gráficos 1 e 2 relacionados à escolaridade/titulação dos técnicos e docentes, mostram que há entre os servidores uma cultura consolidada na busca da educação formal, o que se justifica também pelo aumento de titulação estar associado a ganhos financeiros.



3 PÚBLICO-ALVO

Este Plano Anual de Execução do PDP 2025 tem como público-alvo todos os servidores públicos federais, professores e técnico-administrativos, que estão em exercício na Ufes, inclusive os profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei nº 8.745/93.

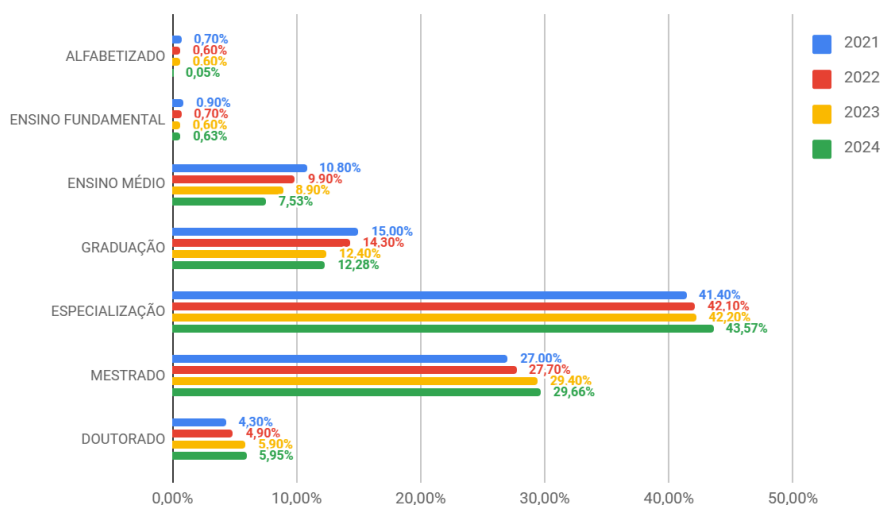
Sempre que possível, serão ofertadas vagas de ações de desenvolvimento para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal da Ufes, conforme preconiza o parágrafo único do art. 14-A do Decreto nº 9.991/2019. Para tanto, poderão ser utilizadas vagas não preenchidas ou ofertadas vagas suplementares, com ciência do(a) instrutor(a) ou tutor(a), sem prejuízo ao quantitativo destinado aos servidores da Ufes. Também poderão ser ofertadas vagas por meio de acordos de cooperação técnica e parcerias, como ocorre no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e Enap em Rede, com a previsão da devida contrapartida.

Salienta-se que a participação dos servidores em ações de desenvolvimento, presencial e a distância, constantes deste plano, é considerada, para todos os efeitos, como efetivo exercício e não estará sujeita à compensação de horário. Até a aprovação de novo regulamento interno que defina as regras para realização de ações de desenvolvimento em serviço e dos treinamentos regularmente instituídos, deverão ser aplicadas exclusivamente as normas definidas no Decreto nº 9.991/2019, na Instrução Normativa SGP-Enap nº 21/2021 e nas orientações complementares emitidas pela SGP e pela Enap.

Abaixo, uma apresentação gráfica do perfil do público-alvo, no que se refere à escolaridade ou titulação:

Gráfico 1: Escolaridade dos técnico-administrativos em dezembro de 2021, 2022, 2023 e 2024

Escolaridade dos técnico-administrativos em dezembro de 2021, 2022, 2023 e 2024

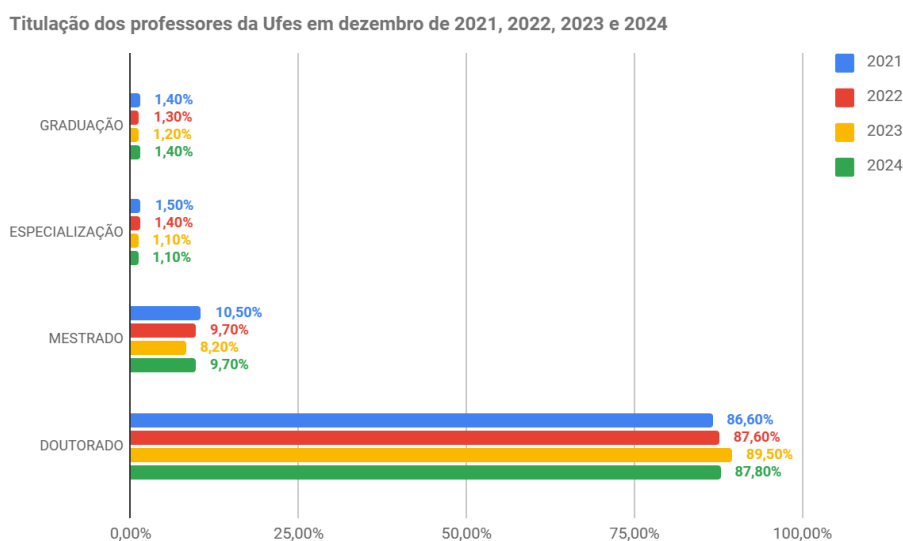


Nota: Considerando 1.944 técnico-administrativos em dezembro de 2021, 1.956 em dezembro de 2022, 1.896 em dezembro de 2023, 1898 em dezembro de 2024. Fonte: Progep, 2024.



Em relação à titulação docente houve uma diminuição no percentual de doutores, ocorre que em 2024 o quadro conta com mais professores substitutos e visitantes do que o ano anterior, e estes têm titulação menor.

Gráfico 2: Titulação dos professores da Ufes em dezembro de 2021, 2022, 2023 e 2024



Nota: Considerando 1.883 professores em dezembro de 2021, 1.901 em dezembro de 2022, 1.873 em dezembro de 2023 e 1910 em dezembro de 2024 inclusive contratados temporariamente. Fonte: Progep, 2024.



4 RESPONSABILIDADES

O processo de desenvolvimento de pessoas requer uma ação orquestrada entre indivíduo, servidor ou servidora, gestores das unidades e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas.

O indivíduo precisa estar estimulado a empreender o próprio desenvolvimento, alinhado às necessidades institucionais. Os gestores, com o olhar nos objetivos da unidade, devem ajudar a compreender quais as necessidades de desenvolvimento do servidor ou da servidora frente aos desafios atuais e futuros da unidade. E a área de desenvolvimento de pessoas deve proporcionar metodologia de planejamento e procedimentos para a execução das ações necessárias, com vistas a atender aos objetivos previstos no PDP, por meio do orçamento disponibilizado para o ano vigente. De forma a compreender o impacto de cada um dos atores envolvidos nesse processo, segue abaixo a descrição das responsabilidades:

4.1 RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES

- a) planejar junto à chefia imediata as necessidades de desenvolvimento da sua unidade de trabalho, expondo as suas necessidades e as da equipe, quando for o caso;
- b) participar das ações para as quais se inscreveu, observando os critérios estabelecidos para fins de certificação ou se for o caso comunicar a DDP/Progep imediatamente quanto à desistência de participar da ação de desenvolvimento para a qual se inscreveu;
- c) compatibilizar a sua carga horária de trabalho com as ações de desenvolvimento, de forma conciliatória com a sua chefia e com as necessidades de sua unidade;
- d) compartilhar, sempre que possível, no âmbito da Ufes e sobretudo em sua unidade de exercício, os conhecimentos adquiridos nas ações de desenvolvimento, colaborando para a melhoria dos processos e para a atualização dos procedimentos de trabalho;
- e) utilizar os conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento, sempre que possível, na execução do trabalho, visando à melhoria dos processos e à atualização dos procedimentos; e
- f) conhecer os meios possíveis para a execução das ações de desenvolvimento previstas no PDP da sua unidade.

4.2 RESPONSABILIDADES DOS GESTORES

- a) identificar junto aos servidores individualmente, se for o caso, e às equipes as necessidades de desenvolvimento;
- b) planejar, organizar e incentivar a participação das pessoas nas ações de desenvolvimento e, quando for o caso, apresentar justificativa para a não autorização de participação do servidor em ações de desenvolvimento;



- c) estimular e apoiar a aplicação e a multiplicação dos conteúdos recebidos pelos servidores nas ações de desenvolvimento junto às equipes;
- d) acompanhar a participação do servidor e avaliar o impacto da ação de aperfeiçoamento no ambiente de trabalho; e
- e) prestar informações sobre o atendimento das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP vinculadas à unidade sob sua gestão.

4.3 RESPONSABILIDADE DA DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS/PROGEP

- a) planejar e divulgar metodologia para coleta de necessidades de desenvolvimento pelas unidades;
- b) propor e dar ampla divulgação aos meios para atendimento às demandas de ações de desenvolvimento;
- c) acompanhar a execução do PDP do ano vigente;
- d) gerir processo seletivo para contratação de facilitadores internos para a execução de ações de desenvolvimento previstas no PDP;
- e) analisar e aprovar ações para contratação externa;
- f) gerenciar junto à Escola Nacional de administração Pública (Enap) o Programa Enap em Rede para execução de ações de desenvolvimento em parceria;
- g) organizar a execução das ações de desenvolvimento internas;
- h) gerenciar o ambiente virtual de aprendizagem da Progep (ava.progep.ufes.br);
- i) apresentar ao Conselho Universitário o Plano Anual de Execução anualmente;
- j) gerenciar orçamento de capacitação aprovado pelo Conselho Universitário; e
- k) apresentar prestação de contas referente ao orçamento do PDP.



5 NECESSIDADES E AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento devem estar diretamente alinhadas ao PDI da Ufes e ligadas às necessidades de desenvolvimento contempladas no PDP da Ufes, sendo a coleta de necessidades de desenvolvimento a origem das ações. Quanto à execução, as ações de desenvolvimento deverão observar as orientações do órgão central do Sipec, bem como os procedimentos estabelecidos pela Ufes.

As necessidades de desenvolvimento da Ufes para 2025 estão detalhadas para consulta no [sítio eletrônico da Progep: https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2025](https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2025).

As ações de desenvolvimento propostas neste plano podem ocorrer nas seguintes modalidades: ações presenciais, síncronas remotas, semipresenciais ou a distância (EaD).

5.1 AÇÕES PREVISTAS

As necessidades de desenvolvimento serão atendidas a partir da execução de ações de desenvolvimento previstas pelas unidades, essas ações poderão ter natureza de educação formal (graduação, mestrado, doutorado), ou ações de curta duração, como eventos e cursos.

A Progep poderá ofertar apenas ações de desenvolvimento que atendam às necessidades de desenvolvimento contempladas no PDP da Ufes e que não sejam ofertadas pelas Escolas de Governo, como a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), ou que tenham escopo diferente das ações ofertadas por essas escolas.

Não havendo a oferta na Enap, a Progep poderá buscar meios de ofertá-las, levando em consideração o orçamento disponível. Para organizar essa oferta existem algumas possibilidades, sendo: (1) apoio institucional para realização de ações da Progep e de outras unidades; (2) ações internas ofertadas através de facilitadores internos selecionados via edital; (3) contratação de ações externas.

Além dessas, existem outras ações de desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep através de parcerias: (1) distribuição de bolsas de idiomas do Núcleo de Línguas da Ufes, por meio de edital e (2) ações ofertadas através do Programa Enap em Rede.

Para as ações de educação formal, o servidor normalmente realiza uma busca e preparação ativa nesse processo. Porém, há alguns anos a Progep possui uma parceria com o Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública na modalidade Mestrado Profissional, hoje gerenciado pelo Departamento de Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE/Ufes), no qual há uma reserva de vagas para servidores da Ufes, referente



a 40% do número de vagas disponibilizadas no edital, em contrapartida de um orçamento para custeio de carga horária x professor, valor esse aprovado anualmente pelo Conselho Universitário.

5.1.1 Ações da Progep e de outras unidades - Apoio institucional

O Apoio institucional teve origem no fato de que são realizadas ações de desenvolvimento nas próprias unidades, resultado da disponibilidade de um ou mais pessoas que tenham conhecimento prático e/ou teórico de uma atividade e uma ou mais pessoas que precisam do conhecimento para realizar as próprias atividades. Essas ações eram organizadas e executadas na unidade, dessa forma, não havia registro da ação de desenvolvimento e tampouco certificação para participantes e facilitadores. Com a experiência da DDP/Progep em organização de ações de capacitação e desenvolvimento, aos poucos foi se desenhando o que hoje conhecemos como Projeto de Apoio Institucional. Com o Apoio Institucional, a DDP/Progep passa a oferecer à unidade demandante: estrutura de ambiente virtual de aprendizagem para inscrição, repositório para disponibilizar materiais didáticos e audiovisuais, fóruns, meio de comunicação com os participantes, além de avaliação e certificação para participantes e facilitadores.

Ao longo dos anos as ações realizadas por meio do Apoio Institucional tem colaborado para institucionalizar as iniciativas de servidores e setores em prol do desenvolvimento dos servidores.

As demandas serão analisadas quanto ao atendimento dos critérios indicados, pertinência (análise técnica do projeto básico e da justificativa) e viabilidade financeira (disponibilidade de recursos para desenvolvimento de ações adicionais), conforme as necessidades estratégicas da Instituição. O apoio financeiro fica reservado à execução de ações planejadas no escopo de parcerias entre a Progep e outras unidades visando o atendimento de necessidades de desenvolvimento prioritárias ou casos em que a realização da ação é imprescindível para a Ufes.

Caso uma demanda específica seja autorizada, a organização será feita em conjunto pelas equipes da DDP/Progep e da unidade demandante. Ao final, o setor demandante deverá apresentar relatório de execução da ação de desenvolvimento conforme modelo a ser fornecido pela DDP/Progep.

A DDP/Progep também poderá solicitar apoio de outras unidades organizacionais para viabilizar a oferta de ações de desenvolvimento a fim de atender as necessidades de desenvolvimento previstas no PDP e demandas emergentes ou reprimidas.



Tabela 1: Ofertas de ações como Apoio Institucional

ANO	Nº AÇÕES OFERTADAS
2024	19
2023	50
2022	19

Fonte: Arquivos da DDP

Algumas ações ofertadas por meio de Apoio Institucional durante o ano:

- (1) Curso virtual de ambientação e encontro presencial de boas-vindas, a fim de promover o acolhimento dos novos servidores ao ambiente institucional e o conhecimento da carreira. No presente ano não foram realizadas ações de boas-vindas em função do longo período de greve, mas em relação ao curso virtual de ambientação, houve a participação de 88 participantes nas duas turmas autoinstrucionais ofertadas no ano.
- (2) Encontros Formativos para Docentes: realizado em parceria com a Prograd. No ano de 2024 foram realizados 8 (oito) encontros formativos nos diversos centros, com o tema “Metodologias dialógicas no Ensino Superior”, contando com a participação total de 399 (trezentos e noventa e nove) docentes.
- (3) Seminário para discussão de algum tema específico de Gestão de Pessoas ou outro, de relevância para a comunidade de servidores. São exemplos dessas ofertas no ano vigente: PGD na Ufes: contextualização/alterações, Proposta de alteração da Resolução nº 35/2018-CUn (Maruípe) e Proposta de alteração da Resolução nº 35/2018-CUn (Auditório BC), com 186, 92 e 22 participantes respectivamente.

O acesso ao procedimento para implementação de ações de desenvolvimento por meio de Apoio Institucional encontra-se em: <https://progep.ufes.br/manual-procedimentos/apoio-institucional>

5.1.2 Ações internas ofertadas pela DDP/Progep



As ações internas são aquelas organizadas pela DDP/Progep, cujos facilitadores são selecionados via edital de seleção de facilitadores.

Histórico de seleção de projetos e facilitadores internos:
<https://progep.ufes.br/categorias/credenciamento>

Na etapa de elaboração das necessidades e ações de desenvolvimento prioritárias da unidade estratégica, o gestor da unidade deve apontar de que forma a ação pode ser ofertada/executada, se através de facilitadores (servidores da Ufes) selecionados via edital ou através de contratação externa, a depender da especificidade da ação, de modo a colaborar para o planejamento do investimento de recursos orçamentários do ano vigente.

Se o gestor da unidade optar pela seleção de facilitador interno deverá orientar a DDP/Progep quanto a ementa e outras especificidades da ação, visando um processo seletivo mais efetivo para atendimento à demanda.

No que se refere ao atendimento da priorização das ações de desenvolvimento, o documento de priorização será uma das ferramentas para definição de quais ações de desenvolvimento serão ofertadas ou contratadas externamente pela DDP/Progep. Destaca-se, porém, que a indicação das ações prioritárias tem caráter de planejamento, não se tratando de certeza na oferta, que está sujeita à disponibilidade de recursos humanos e orçamentários. Essas ações de desenvolvimento prioritárias por unidade de nível estratégico podem ser consultadas em: [Priorização de ações de desenvolvimento](#).

Os materiais didáticos ou multimídia dessas capacitações serão disponibilizados exclusivamente em meio eletrônico, por meio do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Progep (<http://ava.progep.ufes.br/>).

5.1.3 Ações externas para contratação

A partir da análise do gestor da unidade estratégica, em consonância com os demais gestores e equipes de trabalho, ações poderão ser apontadas como prioritárias e com o meio de execução contratação externa, seja via contratação de inscrição ou turma *in company*, fechada para um grupo de servidores de uma ou mais unidades.

A limitação orçamentária por unidade e os procedimentos para análise da viabilidade da contratação serão detalhadas em portaria da Progep divulgada em: <https://progep.ufes.br/manual-servidor/contratacao-de-acao-de-desenvolvimento-externa>.

Conforme Decreto nº 9.991/2019 Art. 14. Parágrafo único - “O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP”.

A DDP/Progep se reserva ao direito de questionar o planejamento da unidade sobre o meio de execução escolhido, se for o caso, a fim de otimizar recursos orçamentários para o desenvolvimento de pessoas.



5.1.4 Ações de desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep por meio de parcerias

Existem ações ofertadas pela DDP/Progep que estão em consonância com o PDP e são possíveis através de parcerias, como é a distribuição de bolsas de idiomas do Núcleo de Línguas da Ufes. A distribuição de bolsas ocorre duas vezes por ano, conforme disponibilidade de novas bolsas, conforme [Resolução nº 06/2019 do Conselho Universitário](#).

Atualmente são 54 os servidores/servidoras matriculados(as) como bolsistas para cursar um dos cinco idiomas disponíveis no Núcleo de Línguas, conforme tabela abaixo:

Tabela 2: Distribuição de bolsas de idiomas a servidores no Núcleo de Línguas em 2024

Idioma	Nº servidores
Alemão	2
Espanhol	7
Francês	5
Inglês	30
Italiano	10

Fonte: Arquivos da DDP

Divulgação e edições anteriores podem ser acessadas em: <https://progep.ufes.br/categorias/bolsas-nucleo-de-linguas>

Outra parceria importante para a promoção de ações de desenvolvimento na Ufes é a parceria com a Enap através do Programa Enap em Rede. A parceria prevê um plano de trabalho pactuado anualmente a fim de proporcionar a oferta de ações que estejam alinhadas à instituição. Na parceria, a Ufes tem direito a metade das vagas e a outra metade a equipe da DDP/Progep promove uma divulgação junto a outros órgãos federais, estaduais e municipais, o que torna a turma muito enriquecedora, dado a diversidade de órgãos participantes. No ano vigente foram ofertadas duas ações em parceria com a Enap, sendo uma presencial (1) Transformando ideias em Projetos, e outra síncrona remota (2) Praticando o letramento racial. O número de servidores da Ufes certificados foi de 12 em cada uma das ações. Ambas as ações tiveram como foco a participação de gestores.



6 ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

6.1 DIVULGAÇÃO, INSCRIÇÃO E DESISTÊNCIA

Haverá ampla divulgação da oferta de ações de desenvolvimento e de outras informações pertinentes no sítio eletrônico da Progep/Ufes e no AVA/Progep. Essa divulgação também será feita por meio do envio de mensagem aos e-mails institucionais dos servidores.

As inscrições para participar das ações de desenvolvimento promovidas pela DDP/Progep deverão ser feitas exclusivamente por meio de formulários eletrônicos indicados na divulgação da ação de desenvolvimento ou diretamente na plataforma AVA/Progep. A fim de minimizar o número de vagas ociosas nos cursos, a DDP/Progep poderá autorizar um número de inscrições superior ao número de vagas.

O servidor não poderá solicitar a sua participação em ações de desenvolvimento se estiver afastado do trabalho em razão de licenças e afastamentos sem remuneração, exceto em situações justificadas.

Caso o servidor desista de participar de ação de desenvolvimento síncrona ou assíncrona com tutoria em que esteja inscrito, deverá comunicar a DDP/Progep o quanto antes, para que seja providenciada a chamada de outro servidor interessado quando possível.

Para confirmar a realização das ações de desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep deverá haver preenchimento de, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do número de vagas oferecidas em cada uma delas.



6.2 AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Durante o ano, a DDP realizará a avaliação das ações de desenvolvimento que executar. São duas as avaliação mais frequentemente aplicadas, avaliação de aprendizagem e avaliação de reação/execução:

A avaliação de aprendizagem: objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos participantes. É aplicada ao longo ou ao final da ação de desenvolvimento nas ações ofertadas diretamente pela DDP/Progep, através de contratação de facilitadores em edital interno, seja através de parceria com outros setores, apoio Institucional. Ações de curta duração, como eventos e seminários não contarão com a avaliação de aprendizagem.

A avaliação da reação/execução: tem o intuito de captar a opinião e mensurar o nível de satisfação do servidor sobre a execução da ação de desenvolvimento e pode fornecer informações importantes para melhoria da ação, novas ofertas e até supressão da oferta, no caso dos autoinstrucionais. Em casos de ações de desenvolvimento contratadas junto a terceiros ou custeadas com recursos da própria unidade demandante, os servidores participantes também deverão responder a avaliação de reação relativa à ação realizada.

Para as demais ações poderão ser solicitados dados complementares para elaboração dos relatórios de execução do PDP e de gestão da Ufes.



6.3 CERTIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Os certificados das ações de desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep serão emitidos exclusivamente no formato digital, para os participantes aprovados nas ações e que responderem à avaliação de reação/execução correspondente. O certificado deverá ser gerado e obtido pelo próprio servidor na plataforma AVA/Progep ao final do curso, conforme orientações disponíveis na plataforma. Para efeito de aprovação nas ações, os seguintes critérios deverão ser observados:

a) ações presenciais ou síncronas: frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária das atividades desenvolvidas pela ação e aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas avaliações de aprendizagem, quando previstas no plano de curso;

b) ações assíncronas ou autoinstrucionais: aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas atividades e avaliações de aprendizagem.

Os certificados das ações de desenvolvimento ofertadas por outras instituições, inclusive aquelas contratadas pela universidade, serão emitidos pela instituição promotora.



7 AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Segundo o art. 18 do Decreto nº 9.991/2019, considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

- I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112/1990;
- II - participação em programa de treinamento regularmente instituído (considerado como qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão), conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112/1990;
- III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112/1990 ; e
- IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

Das quatro modalidades listadas, o afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído ainda não possui regulamentação na Ufes, o que impede eventuais concessões.

Além das modalidades de afastamentos, o referido decreto define também os requisitos para as concessões e diversas regras. Dentre outros critérios possíveis, somente poderão ser concedidos afastamentos para participação em ações de desenvolvimento quando: (I) a necessidade de desenvolvimento estiver prevista no PDP do órgão do servidor; (II) a ação de desenvolvimento estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo, ou ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e (III) o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

A partir de 2023, tornou-se obrigatória a inclusão da intenção de afastamento do servidor na programação da unidade de nível estratégico para autorização da concessão, haja vista a necessidade de planejamento e organização dos servidores e equipes dos setores. Todas as programações de afastamentos com início em 2025 podem ser consultadas em [Programação de afastamentos por unidade estratégica](#).

Em 2024 os afastamentos para cursar ação de desenvolvimento por servidores da Ufes foram os seguintes, conforme tabela abaixo:



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

Tabela 3: Quantitativo de servidores afastados no ano de 2024 por tipo.

Tipo de afastamento	Nº concessões
Licença para capacitação no país e no exterior	668
Licença capacitação no exterior	27
Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País	159
Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no exterior	34
Concessão de carga horária	17



8 RECURSOS FINANCEIROS

O orçamento proposto para execução do PDP para o ano de 2025 considera os valores previstos no Projeto de Lei Orçamentária (PLOA) para o ano de 2025 <https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/orcamento/orcamentos-anuais/2025/ploa/ploa-2025> e consta do quadro a seguir.

Tabela 4: Orçamento proposto para 2025

Grupo de despesas	Tesouro Nacional	Recursos Próprios	Total
	Fonte 100 (1)	Fonte 150 (2)	
Ações de desenvolvimento internas	R\$ 180.000,00	R\$ 0,00	R\$ 180.000,00
Ações de desenvolvimento externas	R\$ 180.000,00	R\$ 0,00	R\$ 180.000,00
Mestrado Profissional	R\$ 110.000,00	R\$ 0,00	R\$ 110.000,00
Diárias e Passagens	R\$ 60.000,00	R\$ 0,00	R\$ 60.000,00
Total por fonte	R\$ 530.000,00	R\$ 0,00	R\$ 530.000,00

Notas: (1) Recursos disponíveis para utilização após aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA). (2) Recursos de uso condicionado à autorização da Administração Central da Ufes.

O valor do orçamento para o ano de 2025 (R\$), previsto no PLOA, manteve-se o mesmo valor em relação ao valor aprovado para o ano de 2024 (R\$ 530.000,00), previsto Anexo da Resolução CUN/UFES nº 76/2024. Com esse orçamento espera-se atender às demandas de desenvolvimento dos servidores da Ufes no que tange a pagamento de diárias e passagens, pagamento de Gratificação por Encargos de cursos e Concursos (GECC) e contratações de ações de desenvolvimento externas.

As despesas com ações de desenvolvimento internas incluem pagamentos de instrutoria e tutoria, diárias e passagens relativas ao deslocamento de instrutores e elaboração de material didático ou multimídia. As despesas com contratações de ações de externas incluem contratação direta de serviços especializados de capacitação junto a pessoas físicas e jurídicas e custeio de diárias e passagens para deslocamentos dos servidores participantes. As despesas com mestrado profissional se referem ao pagamento de docentes vinculados ao Mestrado Profissional em Gestão Pública do (PPGGP/CCJE) pela ministração de disciplinas e orientação de dissertação e pelo custeio de diárias e passagens para convidados e professores residentes fora da região da Grande Vitória quando da execução de atividades administrativas (coordenação) e acadêmicas (aulas) do programa.

A fim de promover um melhor aproveitamento do orçamento, parte dos recursos financeiros previstos para um grupo de despesas poderá ser remanejado para outro grupo ou direcionado para outras finalidades ligadas à execução e estruturação de ações de desenvolvimento de pessoas, conforme necessidade a ser avaliada pela Progep.



9 PAGAMENTO E CUSTEIO DAS ATIVIDADES

Os pagamentos das ações de desenvolvimento previstas neste plano se darão da seguinte forma:

a) instrutoria, por meio da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), regulamentada pelo Decreto nº 11.069/2022 e pela Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 33/2023 (aplicável às ações de desenvolvimento internas e ao mestrado profissional);

b) contratação direta de cursos *in company* (turmas fechadas) ou de vagas em turmas abertas ofertadas por empresas de capacitação e treinamento (aplicável às capacitações externas); e

c) pagamento de diárias e passagens para a realização de ações de desenvolvimentos prioritárias previstas no PDP do ano vigente.

Enquanto a Resolução nº 28/2019-CUn/Ufes estiver vigente, o pagamento de GECC será realizado com base no Decreto nº 11.069/2022 e na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 33/2023, haja vista a necessidade de atualização da resolução.

O valor a título de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso será calculado com base nas atividades realizadas, nas horas trabalhadas e no valor por hora fixado no quadro do Anexo I (respeitando os limites previstos nos regulamentos acima citados), de acordo com a formação acadêmica ou experiência comprovada.

O pagamento de atividades de instrutoria referente a execução de ações de desenvolvimento internas deverá ser precedido de processo seletivo regido por edital que estabeleça os requisitos, critérios, prazos e procedimentos de análise e classificação dos projetos.

Os processos de pagamento de docentes do Mestrado Profissional em Gestão Pública serão operacionalizados pela DDP/Progep, observando os valores previstos no capítulo 8 deste Plano, o disposto no Decreto nº 11.069/2022 e as orientações emitidas pela DDP/Progep. Por sua vez, a Coordenação do PPGGP/CCJE será responsável: (1) pela solicitação de autorização para iniciar as atividades que serão pagas pelo orçamento previsto neste plano e emissão de nota de empenho, (2) pela documentação necessária para instrução dos processos de pagamento, inclusive a solicitação de prévia autorização do reitor para o servidor exceder o limite de 120 horas anuais de atividades que ensejam o pagamento de GECC, e (3) pelo controle de horas trabalhadas no ano e de compensação (quando aplicável).

A contratação direta de serviços especializados de capacitação de servidores, tais como cursos *in company* (turmas fechadas) ou de vagas em turmas abertas ofertadas por empresas de capacitação e treinamento, deverá ser previamente analisada e autorizada pela DDP/Progep.

Casos excepcionais poderão ser autorizados pelo Magnífico Reitor ou pela Progep, mediante justificativa da imprescindibilidade da ação de desenvolvimento, conforme definição da PNPD e disponibilidade orçamentária e financeira.



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

10 VIGÊNCIA DO PLANO

Este plano tem vigência por 12 meses, a partir de 01/01/2025.

Em caráter excepcional, este Plano poderá ser aplicado até a data da aprovação do Plano Anual de Execução do PDP-Ufes 2026.



11 GESTÃO DE RISCOS

O Quadro 1 apresenta informações sobre a gestão dos riscos relacionados à execução do presente plano.

Quadro 1 - Gestão de riscos

Eventos de Riscos	Avaliação do impacto do risco	Identificação dos eventos de riscos	Descrição de resposta ao risco	Controle
Mudanças de normativos e políticas na área de desenvolvimento de pessoas	Alto	Normas e Políticas	Atualização do planejamento de desenvolvimento de pessoas	Contínuo
Contingenciamento de recursos orçamentários	Alto	Relatório orçamentário	Priorização de ações de maior impacto	Contínuo
Desistência dos inscritos nas ações de desenvolvimento sem comunicação à DDP/Progep	Alto	Relatório sobre inscritos x finalizados	Invocar o comprometimento do servidor ao se inscrever na ação Melhorar comunicação com os inscritos	Por ação
Evasão nas ações de desenvolvimento	Alto	Curso a distância: acompanhar no AVA Curso presencial: acompanhar pauta junto ao instrutor	Assertividade na oferta (experiência e formação instrutor) das atividades de acordo com planejamento Alinhamento com público-alvo	Por ação
Falta de instrutor para atender demanda específica de capacitação	Médio	No planejamento da execução quando aprovado	Edital de projetos de ação de desenvolvimento com ampla publicidade e mais específico em relação à formação do instrutor	Semestral
Licença para capacitação acima de 5% de servidores	Médio	Relatório Servidores em licença para capacitação por dia	Caso a quantidade de servidores chegue muito próximo ao limite voltar a fazer edital para licença para capacitação	Mensal



12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A execução do PDP proposto para o exercício de 2025 ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária e de infraestrutura.

A Comissão Interna de Supervisão (CIS), no desempenho de suas funções previstas no art. 22 da Lei nº 11.091/2005, acompanhará a execução deste Plano.

O Plano será amplamente divulgado entre os servidores docentes e técnico-administrativos, no âmbito institucional, tendo em vista que a busca do desenvolvimento da carreira é de responsabilidade compartilhada entre servidor, chefia imediata, gestor da unidade estratégica e Instituição.



ANEXO I - VALOR POR HORA DE GECC PARA ATIVIDADES DE INSTRUTORIA

ATIVIDADE	SUBTIPO DE ATIVIDADE	FORMAÇÃO ACADÊMICA OU EXPERIÊNCIA COMPROVADA NECESSÁRIA PARA A ATIVIDADE	%*	VALOR (em R\$)**
1. Ministração de aulas	1.1. Instrutoria em curso de formação de carreiras, instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento, instrutoria em curso gerencial, instrutoria em curso de pós-graduação e atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação	A-Pós-doutorado	0,41	122,02
		B-Doutorado	0,41	122,02
		C-Mestrado	0,41	122,02
		D-Especialização	0,36	107,14
		E-Graduação	0,32	95,24
		F-Educação profissional ou tecnológica	0,28	83,33
		G-Experiência comprovada	0,41	122,02
	1.2. Instrutoria em curso de treinamento	A-Pós-doutorado	0,27	80,35
		B-Doutorado	0,27	80,35
		C-Mestrado	0,27	80,35
		D-Especialização	0,25	74,40
		E-Graduação	0,23	68,45
		F-Educação profissional ou tecnológica	0,20	59,52
		G-Experiência comprovada	0,27	80,35
	1.3. Instrutoria em curso de educação de jovens e adultos	A-Pós-doutorado	0,14	41,67
		B-Doutorado	0,14	41,67
		C-Mestrado	0,14	41,67
		D-Especialização	0,13	38,69
		E-Graduação	0,13	38,69
		F-Educação profissional ou tecnológica	0,13	38,69
		G-Experiência comprovada	0,14	41,67
2. Desenho instrucional	2.1. Elaboração de material multimídia para curso a distância	A-Pós-doutorado	0,41	122,02
		B-Doutorado	0,41	122,02
		C-Mestrado	0,41	122,02
		D-Especialização	0,36	107,14
		E-Graduação	0,32	95,24
		F-Educação profissional ou tecnológica	0,28	83,33
		G-Experiência comprovada	0,41	122,02
	2.2. Elaboração de material didático	A-Pós-doutorado	0,27	80,35
		B-Doutorado	0,27	80,35
		C-Mestrado	0,27	80,35
		D-Especialização	0,25	74,40
		E-Graduação	0,23	68,45



Universidade Federal do Espírito Santo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

	2.3. Coordenação técnica e pedagógica	F-Educação profissional ou tecnológica	0,20	59,52
		G-Experiência comprovada	0,27	80,35
		A-Pós-doutorado	0,27	80,35
		B-Doutorado	0,27	80,35
		C-Mestrado	0,27	80,35
		D-Especialização	0,25	74,40
		E-Graduação	0,23	68,45
		F-Educação profissional ou tecnológica	0,20	59,52
		G-Experiência comprovada	0,27	80,35
3. Orientação de trabalho de conclusão de curso de pós-graduação	Não se aplica	A-Pós-doutorado	0,41	122,02
		B-Doutorado	0,41	122,02
		C-Mestrado	0,41	122,02
		D-Especialização	0,36	107,14
4. Tutoria	Não se aplica	A-Pós-doutorado	0,27	80,35
		B-Doutorado	0,27	80,35
		C-Mestrado	0,27	80,35
		D-Especialização	0,25	74,40
		E-Graduação	0,23	68,45
		G-Experiência comprovada	0,27	80,35

* Percentuais incidentes sobre o maior vencimento básico da Administração Pública Federal.

** Valor calculado com base nos normativos sobre GECC vigentes à época da publicação deste anexo, que poderão alterar, caso haja alteração nos normativos federais e/ou internos à Ufes.