



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº 167, DE 26 DE MARÇO DE 2026

Aprova o Plano de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP/2026.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, tendo em vista o que consta do Processo Digital nº 23068.000236/2026-12 – DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – DDP/PROGEP; o parecer da Comissão de Legislação e Normas; e a aprovação da plenária por unanimidade na Sessão Ordinária do dia 26 de março de 2026,

R E S O L V E:

Art. 1º Esta Resolução aprova o Plano Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2026, encaminhado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep desta Universidade, conforme o Processo Digital nº 23068.000236/2026-12.

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

HELDER MAUAD
DECANO NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
HELDER MAUAD - SIAPE 1173222
Diretor do Centro de Ciências da Saúde
Centro de Ciências da Saúde - CCS
Em 31/03/2026 às 19:13

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link: <https://api-lepisma.prod.uks.ufes.br/arquivos-assinados/1309644?tipoArquivo=O>



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

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

PLANO ANUAL DE EXECUÇÃO (PAE)

EXERCÍCIO 2026

Vitória
2026



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-reitora

Sonia Lopes Victor

Chefe de Gabinete

Gustavo Teixeira Cardoso

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

Ozirlei Teresa Marcilino

Superintendente de Infraestrutura

Diego Ferreira Alves

Superintendente de Tecnologia da Informação

Paulo Alexandre Lobato

Superintendente de Projetos e Inovação

Miriam de Magdala Pinto

Secretária 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 de Oliveira

Secretária de Inclusão Acadêmica e Acessibilidade

Cinthya Campos de Oliveira Mascena

Secretário de Relações Internacionais

Felipe Furtado Guimarães

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

Rogério Petri

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

Diretor do Centro Tecnológico

Lorenzo Augusto Ruschi e Luchi



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

Diretor do Centro Universitário Norte do Espírito Santo

Luiz Antonio Fávero Filho



1 APRESENTAÇÃO	5
2 OBJETIVOS E METAS	6
2.1 OBJETIVOS	6
2.2 METAS E INDICADORES	7
3 PÚBLICO-ALVO	9
4 RESPONSABILIDADES	11
4.1 RESPONSABILIDADES DOS/AS SERVIDORES/AS	11
4.2 RESPONSABILIDADES DOS/AS GESTORES/AS	11
4.3 RESPONSABILIDADE DA DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - DDP/PROGEP	12
5 NECESSIDADES E AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	13
5.1 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - PLANEJAMENTO E MEIOS DE EXECUÇÃO	13
5.1.1 Ações realizadas por meio de apoio institucional	14
5.1.2 Ações ofertadas pela DDP/Progep por meio de facilitadores internos	14
5.1.3 Ações contratadas em instituições externas	15
5.1.4 Ações de desenvolvimento ofertadas por meio de parcerias	16
5.1.4.1 Núcleo de Línguas	16
5.1.4.2 Mestrado em Gestão Pública	16
5.1.4.3 Secretaria de Relações Internacionais (SRI) para internacionalização dos técnico-administrativos	16
6 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - EXECUÇÃO	16
6.1 DIVULGAÇÃO E INSCRIÇÃO	17
6.2 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - AVALIAÇÃO	17
6.3 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - CERTIFICAÇÃO	18
7 AFASTAMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	19
8 RECURSOS FINANCEIROS	21
9 PAGAMENTO E CUSTEIO DAS ATIVIDADES	23
10 VIGÊNCIA DO PLANO	24
11 GESTÃO DE RISCOS	25
12 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26



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 2026. 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 2026, inclusive quanto às necessidades orçamentárias.

Sobre a elaboração do PDP do ano de 2026, 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-2026](https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2026).

A respeito da metodologia utilizada para a elaboração do PDP 2026, destacam-se dois momentos de participação das unidades e gestores estratégicos: (1) indicação das necessidades e ações de desenvolvimento prioritárias que 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 aprendizagem, e para os processos de contratações de ações de desenvolvimento externas; e (2), elaboração da programação de afastamentos para capacitação dos servidores técnico-administrativos e docentes previstos para 2026, considerando os critérios previstos nos normativos federais e internos da Ufes, a fim de organizar o processo de liberação dos servidores em consonância com a organização do setor de trabalho, de forma a 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 2026. 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, e de ações contratadas externamente, cuja execução ficará a cargo da instituição contratada.

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) apoiar continuamente o desenvolvimento do servidor ou servidora, como profissional e cidadão ou cidadã, 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 2025.

Metas	Avaliação
Atender a 50% das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP 2025	A meta foi atingida. Foram atendidas 72% das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP 2025.
Alcançar 50% de participação no Curso de Ambientação dos servidores ingressantes na Instituição	A meta foi atingida. Houve a participação de 60% do público de servidores ingressantes no curso de ambientação ofertado no ava.progep.
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.	A meta foi atingida com a oferta de ações de formação/atualização docente: 1) Mesa - "Cuidado de si e do outro: a questão da saúde mental nos cursos de graduação"(40); 2) Educação Inclusiva no contexto do Ensino Superior: fundamentos, normatizações, currículo, práticas pedagógicas e avaliação; e 3) Encontro Formativo para Docentes coordenadores de Projetos selecionados no Edital Conjunto nº 04/2024 - Incentivo à pesquisa qualitativa sobre fatores que interferem na conclusão dos cursos por estudantes de graduação da Ufes (30). Formação por Centro de Ensino: Práticas Pedagógicas no Ensino Superior: Área da Saúde (31), Práticas Pedagógicas no Ensino Superior: Centro Tecnológico e Centro de Ciências Exatas (39) e Fórum Local de Licenciaturas da Ufes - Campus Goiabeiras (43).
Ofertar no mínimo 5 ações de desenvolvimento específicas para o desenvolvimento de gestores	A meta foi atingida. Uma novidade em 2025 foi a implantação pela Reitoria e Progep do Projeto de Capacitação de Gestores 2025 no qual houve o desenvolvimento através de palestras com temáticas que impactam a gestão da universidade, foram elas: 1) Gestão de Riscos na Prática - o incidente do storage do datacenter e a importância da gestão orientada à estratégia; 2) Comunicação Não-violenta: Conexão, Ética e Gestão de Pessoas; 3) Entre portas fechadas e janelas abertas: Reconhecendo e agindo sobre racismo institucional; 4) Mediação de Conflitos na Administração Pública, Criação de Núcleos de Mediação de Conflitos e Técnicas de Comunicação Não Violenta; e, por fim, uma ação realizada pela Diretoria de Governança e Controles Internos, na qual a reitoria solicitou a participação dos gestores foi 5) II Conferência Sudeste de



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

Metas	Avaliação
	Governança Universitária no Espírito Santo, ocorrida na Ufes.
Ampliar em 5% o número de servidores capacitados em ações de desenvolvimento internas e externas em comparação ao ano de 2024	A meta foi atingida. Em 2025. Houve um aumento de 53% no número de certificações de ações de desenvolvimento internas e externas quando comparado ao ano anterior.
Ofertar no mínimo 5 ações de desenvolvimento referente à promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas.	A meta foi atingida. Foi completamente realizada através da oferta de 06 ações ofertadas pela Diretoria de Atenção à Saúde (DAS/Progep), sendo essas: A Atenção Plena (Mindfulness): Promovendo Saúde e Qualidade de Vida; Mindfulness & Movimento Consciente: Cuidando da Mente através do Corpo; Inteligência Emocional: Sentir, Compreender e Agir com Consciência; Planejamento de Vida e Aposentadoria 2025; Comunicação Consciente: Uso da abordagem CNV nas relações interpessoais - 2025 e Psicologia Financeira: Consciência, Escolhas e Estratégias para Melhorar sua Relação com o Dinheiro.

O Quadro 2 apresenta as metas e os indicadores para 2026.

Quadro 2: Metas e indicadores do Plano Anual de Execução do PDP 2026.

Metas	Indicadores
Atender a 50% das necessidades de desenvolvimento contidas no PDP 2026	Percentual de necessidades de desenvolvimento atendidas
Alcançar 50% de participação no Curso de Ambientação e/ou Evento de boas-vindas para novos ingressantes	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 em comparação ao ano de 2025	Certificações em ações internas realizadas em parceria com a DDP/Progep.
Ofertar no mínimo 5 ações de desenvolvimento referente à promoção da saúde, valorização das pessoas, ações afirmativas, equidade e diversidade.	Número de ações ofertadas referente à promoção da saúde, valorização das pessoas, ações afirmativas, equidade e diversidade.



3 PÚBLICO-ALVO

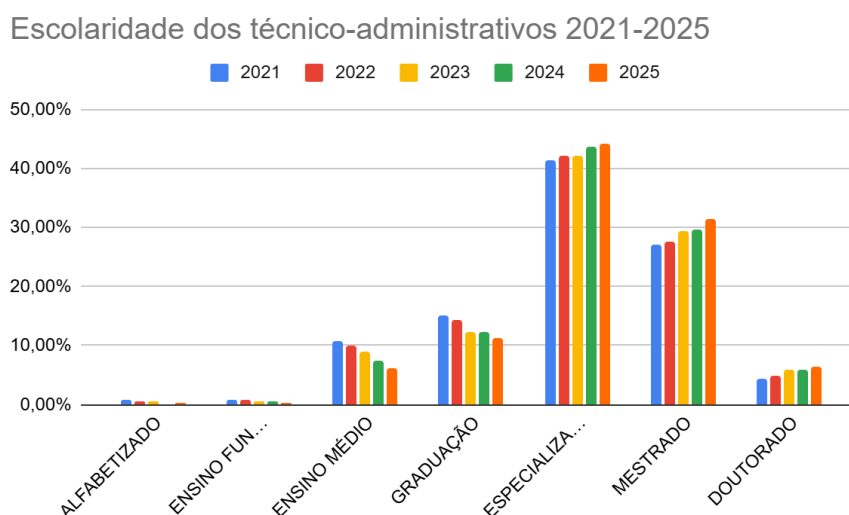
Este Plano Anual de Execução do PDP 2026 tem como público-alvo todos os servidores públicos federais, professores e técnico-administrativos, que estão em exercício na Ufes, inclusive os profissionais que estão em regime de contratação temporária regidos pela Lei nº 8.745/1993.

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.

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, perfil do público-alvo, no que se refere à escolaridade ou titulação:

Gráfico 1: Escolaridade dos servidores técnico-administrativos em dezembro de 2021 a 2025.



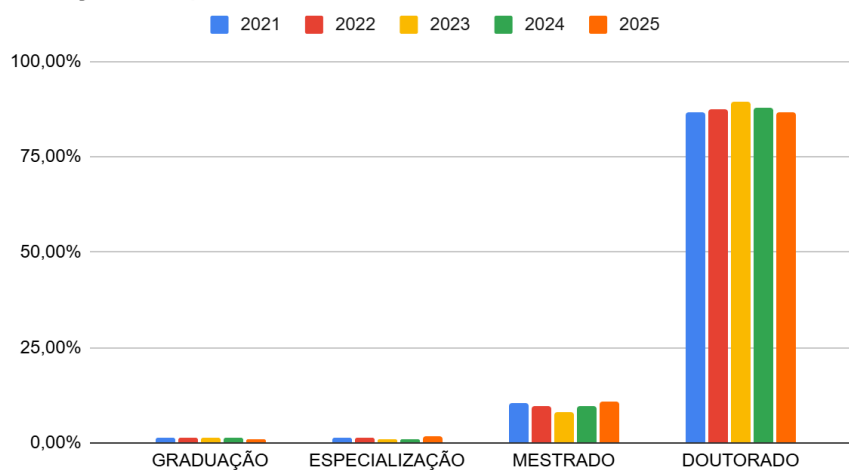
Fonte: Progep, 2025.

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, o que influenciou no gráfico da titulação.



Gráfico 2: Titulação dos professores da Ufes em dezembro de 2021 a 2025.

Titulação dos professores da Ufes em dezembro de 2021-2025



Fonte: Progep, 2025.



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/AS SERVIDORES/AS

- 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/AS GESTORES/AS

- 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 - DDP/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) organizar a execução das ações de desenvolvimento internas;
- g) gerenciar o ambiente virtual de aprendizagem da Progep (ava.progep.ufes.br);
- h) apresentar ao Conselho Universitário o Plano Anual de Execução anualmente;
- i) gerenciar orçamento de capacitação aprovado pelo Conselho Universitário; e
- j) 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 às necessidades de desenvolvimento mapeadas 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 (atualmente Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos), bem como os procedimentos estabelecidos pela Ufes.

As necessidades de desenvolvimento da Ufes para 2026 estão detalhadas para consulta no [sítio eletrônico da Progep: https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2026](https://progep.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp-ano-de-2026).

As ações de desenvolvimento propostas podem ser executadas nas seguintes modalidades: presenciais, síncronas remotas, assíncronas com tutoria, ou a distância (EaD).

5.1 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - PLANEJAMENTO E MEIOS DE EXECUÇÃO

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 ofertará 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.

A partir do mapeamento das ações prioritárias realizado pelas unidades, a Progep orientará sobre os meios para a oferta, levando em consideração o orçamento disponível. A ação poderá ser ofertada por meio de: (1) apoio institucional em parceria com e outras unidades; (2) facilitadores internos selecionados por meio de edital para servidores/as da Ufes; (3) contratação de instituições externas e (4) contratação de servidores/as de outros órgãos públicos federais, por meio de pagamento de Gratificação por Encargos de Cursos ou Concursos (GECC).

Além dessas, existem outras ações de desenvolvimento ofertadas através de parcerias, como: a distribuição de bolsas de idiomas do Núcleo de Línguas da Ufes por meio de edital, e a reserva de vaga para servidores da Ufes no 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).



5.1.1 Ações realizadas por meio de apoio institucional

O apoio institucional nasce para institucionalizar ações de desenvolvimento que já aconteciam nos setores de trabalho, resultado da disponibilidade de uma ou mais pessoas que tinham conhecimento prático e/ou teórico de uma atividade. 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.

O apoio institucional tem colaborado para institucionalizar as iniciativas de servidores e setores em prol do desenvolvimento dos servidores.

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 por meio de Apoio Institucional

ANO	Nº AÇÕES OFERTADAS
2025	30
2024	19
2023	50
2022	19

Fonte: Arquivos da DDP/Progep

Algumas ações ofertadas por meio de Apoio Institucional durante o ano: (1) Curso virtual de ambientação; (2) Encontros de formação/atualização para docentes, realizado em parceria com a Prograd; e (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: Fale com a Progep: Processos seletivos + GECC.

Mais informações: <https://progep.ufes.br/manual-procedimentos/apoio-institucional>

5.1.2 Ações ofertadas pela DDP/Progep por meio de facilitadores internos

As ações internas são aquelas organizadas pela DDP/Progep, cujos facilitadores de aprendizagem são selecionados por meio de 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, por meio de contratação de servidores/as de outros órgão federais 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 mínima e outras especificidades da ação, visando um processo seletivo mais efetivo para atendimento da 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](#).

A DDP/Progep gerencia o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) da Progep (<http://ava.progep.ufes.br/>), plataforma utilizada para base à oferta de ações de desenvolvimento para hospedagem de materiais didáticos da ação, além de oferecer suporte à inscrição e à certificação dos participantes e facilitadores.

5.1.3 Ações contratadas em instituições externas

A partir da análise do gestor da unidade estratégica, em consonância com os demais gestores e equipes de trabalho, as 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.

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>.

Esta possibilidade está fundamentada no 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 por meio de parcerias

5.1.4.1 Núcleo de Línguas

A parceria com o Núcleo de Línguas por meio [Resolução nº 06/2019 do Conselho Universitário](#) prevê a reserva de bolsas para servidores nos cursos de idiomas. As bolsas são distribuídas por meio de um edital que utiliza como forma de seleção o sorteio.

Atualmente são 61 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 2025/2

Idioma	Nº servidores
Alemão	3
Espanhol	4
Francês	6
Inglês	36
Italiano	12

Fonte: Arquivos da DDP/Progep

Mais informações: <https://progep.ufes.br/categorias/bolsas-nucleo-de-linguas>

5.1.4.2 Mestrado em Gestão Pública

A parceria com o Mestrado em Gestão Pública consiste na reserva de vagas do edital anual de ingresso para servidores/as da Ufes e em contrapartida há o custeio de atividades docentes por meio de GECC e diárias para deslocamento.

Mais informações: <https://gestaopublica.ufes.br/pt-br>

5.1.4.3 Secretaria de Relações Internacionais (SRI) para internacionalização dos técnico-administrativos

A parceria com a SRI, uma novidade para 2026, consistirá em apoio mútuo para o desenvolvimento de técnicos administrativos a partir da internacionalização, com vistas a proporcionar custeio (diárias e passagens) para participação em evento internacional com intercâmbio de experiências do fazer administrativo. A SRI/Ufes elaborará um edital de seleção com previsão para o segundo semestre de 2026, com ampla divulgação.



6 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - EXECUÇÃO

6.1 DIVULGAÇÃO E INSCRIÇÃO

As inscrições para participar das ações de desenvolvimento promovidas pela DDP/Progep são realizadas exclusivamente por meio do acesso com login único 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.

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.

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. Excepcionalmente, mediante justificativa, uma ação poderá ser ofertada com público inferior ao percentual indicado. Em caso de cancelamento da execução de alguma ação, em função do baixo número de inscritos, o instrutor receberá a remuneração proporcional às atividades realizadas, como elaboração de material e caso tenha ministrado alguma aula.

Um desafio enfrentado pela DDP/Progep ao gerir a execução das ações de desenvolvimento do PDP do ano vigente é quanto à efetiva participação dos/as servidores/as. Identifica-se um grau de evasão que ocorre antes mesmo do/a servidor/a inscrito/a participar de uma aula. Dessa forma, a Progep têm solicitado o apoio das chefias das unidades estratégicas para apoio na divulgação e não apenas, também no incentivo à participação dos/as servidores/as das unidades, visto que as ações planejadas foram originadas a partir de demandas e necessidades das unidades e da administração central.

No bojo ainda desse mesmo desafio tem sido comum o reforço junto aos servidores/as de que participação em ação de desenvolvimento faz parte das atividades de trabalho, reforçando o Art. 8º da Resolução 01/2019 “A participação dos servidores em ações de capacitação constantes no plano anual de capacitação será considerada, para todos os efeitos, como de efetivo exercício e não estará sujeita à compensação de horário”.

Dessa forma, é importante o apoio da gestão para que o desenvolvimento dos/as servidores/as seja planejado como ferramenta de trabalho na unidade.



6.2 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - AVALIAÇÃO

Como a avaliação é um processo pedagógico de verificação no sentido de identificar se os objetivos foram atingidos e quais os próximos passos para melhorar continuamente o desenvolvimento das pessoas, no processo de execução das ações de desenvolvimento são realizadas avaliações de aprendizagem que ficam totalmente sob critério dos/as facilitadores/as da ação, seja interno ou externo e avaliação de reação da execução, cujo formulário e requisitos é de responsabilidade e gestão da DDP/Progep.

A avaliação de aprendizagem: objetiva avaliar o alcance dos objetivos instrucionais pelos participantes. É aplicada ao longo ou ao final da ação de desenvolvimento da ação. Após a conclusão da ação de desenvolvimento, o/a servidor/a será convidado a realizar a avaliação de reação da execução.

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.

6.3 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - CERTIFICAÇÃO

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 da 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 2026 podem ser consultadas em [Programação de afastamentos por unidade estratégica](#).

Em 2025, houve muitos afastamentos para cursar ação de desenvolvimento por servidores da Ufes, 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 2025 por tipo (período de 01/01/2025 a 30/12/2025).

Tipo de afastamento	Nº concessões
Licença para capacitação no país	666
Licença capacitação no exterior	23
Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País	107
Participação em programa de pós-graduação stricto sensu no exterior	43
Concessão de carga horária	17



8 RECURSOS FINANCEIROS

O orçamento proposto para execução do PDP para o ano de 2026 considera os valores previstos no Projeto de Lei Orçamentária (PLOA) para o ano de 2026, conforme informado pela Pró-Reitoria de Administração (Proad/Ufes) e consta do quadro a seguir.

Tabela 4: Orçamento proposto para 2026

Grupo de despesas	Tesouro Nacional	Recursos Próprios	Total
	Fonte 100 (1)	Fonte 150 (2)	
Ações de desenvolvimento internas	R\$ 150.000,00	R\$ 0,00	R\$ 150.000,00
Ações de desenvolvimento externas	R\$ 150.000,00	R\$ 0,00	R\$ 150.000,00
Mestrado Profissional	R\$ 80.000,00	R\$ 0,00	R\$ 80.000,00
Diárias e Passagens	R\$ 180.000,00	R\$ 0,00	R\$ 180.000,00
Total por fonte	R\$ 550.000,00	R\$ 0,00	R\$ 550.000,00

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 grupo de despesas ações de desenvolvimento internas inclui: pagamentos de instrutoria e tutoria, coordenação técnica e pedagógica, elaboração de material didático ou multimídia.

O grupo de despesas com contratações de ações de externas inclui: contratação direta de serviços especializados de capacitação junto a pessoas físicas e jurídicas.

O grupo de despesas com mestrado profissional inclui: o pagamento de docentes vinculados ao Mestrado Profissional em Gestão Pública do (PPGGP/CCJE) pela ministração de disciplinas nas quais haja maior quantitativo de servidores/as da Ufes matriculados/as, orientação de dissertação de alunos/as servidores/as da Ufes e pelo custeio de diárias para professores residentes fora da região da Grande Vitória quando da execução de atividades administrativas (coordenação) e acadêmicas (aulas) do programa.

O grupo de despesas diárias/ e passagens incluem:

1. ações internas: despesas relativas ao deslocamento de instrutores e/ou de participantes lotados em campus diferente de onde ocorrerá a ação, em caso de ação na modalidade presencial, limitado a 3 (três) pessoas por ação, por *campus*, sujeito a disponibilidade orçamentária;
2. ações contratadas externamente: para custeio de diárias e passagens para deslocamentos dos servidores participantes quando se tratar de ação presencial em local diferente da sede de exercício do servidor, limitado a 5 (cinco) pessoas por unidade estratégica para um mesmo evento, sujeito a disponibilidade orçamentária;



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

3. despesas relativas ao deslocamento e manutenção de servidores que participarão do Programa de Internacionalização de Técnicos por meio do edital a ser lançado pela SRI.

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 dar-se-ão 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.

O pagamento de GECC na Ufes é regido pela Resolução nº 124-CUn/UFES, de 30 de Janeiro de 2025, baseada no Decreto nº 11.069/2022 e na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 33/2023, e alterações.

O valor da GECC 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), ou de alterações definidas pelo governo federal, 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, com base em portaria publicada pela Progep, e orientações emitidas pela DCOS/Proad.

Casos excepcionais poderão ser autorizados pelo Magnífico Reitor ou pela Progep, mediante justificativa da imprescindibilidade da ação de desenvolvimento, conforme definição da PNDP 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 01/01/2026.

Em caráter excepcional, este Plano poderá ser aplicado até a data da aprovação do Plano Anual de Execução do PAE/PDP Ufes 2027.



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 Contratação de servidor público de outro órgão	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 2026 ocorrerá conforme disponibilidade orçamentária, de infraestrutura e de força de trabalho com capacidade de execução.

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

		F-Educação profissional ou tecnológica	0,20	59,52
		G-Experiência comprovada	0,27	80,35
	2.3. Coordenação técnica e pedagógica	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 ser alterados, caso haja alteração nos normativos federais e/ou internos da Ufes.