

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

Perguntas e Respostas sobre a PNDP


24 de maio de 2022




POLÍTICA NACIONAL DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

SUMÁRIO

1. Afinal, quais as novidades no contexto da nova PNDP?	4
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)	4
2. Qual o objetivo da nova PNDP?	4
3. O que é o PDP?	4
4. Qual a finalidade do PDP?	5
5. Qual a finalidade de enviar o PDP ao Ministério da Economia (órgão central do Sipec)?	5
6. O que é necessidade de desenvolvimento?	5
7. Por que eu devo responder ao levantamento de necessidades de desenvolvimento?	5
8. Como devo descrever uma necessidade de desenvolvimento?	6
9. Quando preciso responder ao levantamento de necessidades de desenvolvimento?	8
10. Qual o papel dos servidores e das chefias imediatas na execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas?	8
11. E se eu perceber alguma necessidade de desenvolvimento após a aprovação do PDP?	8
AFASTAMENTOS	9
12. Os afastamentos para desenvolvimento permanecem os mesmos?	9
13. Existe afastamento parcial?	9
14. Quais os novos critérios existentes para concessão de afastamento (licença para capacitação, afastamento para pós-graduação stricto sensu, treinamento regularmente instituído e estudo no exterior)?	10
15. Os servidores cedidos para a Ebserh poderão solicitar afastamento?	10
16. Eu tenho que ser exonerado ou dispensado do meu cargo de chefia para me afastar?	10
17. O servidor terá alguma parcela da remuneração (gratificação ou adicional) suspensa durante o afastamento?	11
18. O afastamento poderá ser interrompido?	11



19. Qual tempo mínimo devo esperar entre um afastamento e outro?	12
20. Qual o prazo para comprovar a participação na ação de desenvolvimento que gerou meu afastamento?	13
21. O que é participação em treinamento regularmente instituído?	13
AFASTAMENTOS PARA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS E ESTUDO NO EXTERIOR	13
22. Quais foram as mudanças em relação à participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País?	13
23. Quais foram as mudanças em relação à realização de estudo no exterior?	14
24. No âmbito da Ufes há o percentual máximo de 20% de docentes que podem se afastar para pós-graduação por departamento. Nesse percentual estão incluídos os servidores em licença para capacitação?	14
LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO	14
25. Qual o percentual de afastamento para licença para capacitação permitido?	14
26. Para quais tipos de ações de desenvolvimento posso solicitar a licença para capacitação?	15
27. Quais os novos critérios para a concessão de licença para capacitação?	15
28. O período de licença para capacitação permanece o mesmo? Eu posso parcelar esse período?	15
29. Havendo necessidade de prorrogação dos afastamentos relativos à realização de pós-graduação stricto sensu ou estudo no exterior, posso utilizar a licença para capacitação?	16
30. E as ações de desenvolvimento que eu realizar sem afastamento, como cursos presenciais ou a distância, não ofertados pela DDP/Progep, como devo solicitar registro pela Ufes?	16



A nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), disposta pelo Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019 do Ministério da Economia, define novos critérios para a participação em ações de desenvolvimento e estabelece uma cultura de planejamento relacionada ao alcance dos objetivos organizacionais. A PNDP reforça a importância das Escolas de Governo, direcionando a elas as ações de desenvolvimento transversais (ações comuns a diferentes órgãos e entidades), com o objetivo de otimizar a utilização dos recursos públicos.

Assim, para esclarecer as mudanças propostas pela nova PNDP, apresentamos um roteiro simplificado de PERGUNTAS E RESPOSTAS, trazendo as principais alterações que estão sendo implementadas acerca do desenvolvimento de pessoal, assim como as principais dúvidas apresentadas pelos servidores da Ufes.

1. Afinal, quais as novidades no contexto da nova PNDP?

- O antigo Plano Anual de Capacitação (PAC) foi substituído pelo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). Na elaboração desse novo instrumento a Ufes deve realizar, anualmente, o levantamento das necessidades de desenvolvimento de seus servidores. Essas informações serão encaminhadas ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal do Ministério da Economia (Sipac/ME).
- Foram alterados os critérios de concessão dos afastamentos para ações de desenvolvimento, visando melhor alinhamento aos objetivos institucionais.
- Foram alterados os critérios de realização, reembolso e publicidade das despesas. Agora as despesas são realizadas somente após a aprovação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) pelo Ministério da Economia (ME). Se a despesa for imprescindível, em data anterior à aprovação, é necessário fazer uma justificativa e um registro no PDP, no sistema do governo. Também está prevista a possibilidade de reembolso de valores gastos com mensalidade e com inscrição; e é obrigatória a divulgação na internet de todas as ações e custos, de forma transparente e objetiva, incluindo as despesas com manutenção da remuneração dos servidores afastados para ações de desenvolvimento.
- Foi instituída uma política mais estruturada, com instrumentos que possibilitam o acesso às informações pelo órgão normatizador, no caso o Ministério da Economia (ME), de forma a promover o melhor direcionamento das ações de desenvolvimento.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

2. Qual o objetivo da nova PNDP?

Promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias ao alcance da excelência dos órgãos e das entidades da administração pública federal, alinhadas ao interesse da administração e às necessidades de desenvolvimento dos servidores.

3. O que é o PDP?

É o instrumento da PNDP no qual são registradas as necessidades de desenvolvimento fundamentais à realização dos objetivos institucionais. Esse documento deve ser elaborado anualmente em um exercício para ser executado no exercício seguinte. Deverá ser validado pelos gestores das unidades estratégicas, aprovado pelo reitor e enviado ao órgão central do Sipec para manifestação técnica.


4. Qual a finalidade do PDP?

A finalidade é obter um planejamento das ações de desenvolvimento de toda a Universidade para otimizar custos e priorizar ações que estão de acordo com os objetivos institucionais.

5. Qual a finalidade de enviar o PDP ao Ministério da Economia (órgão central do Sipec)?

A finalidade é a identificação das ações transversais (ações comuns a diferentes órgãos e entidades) que serão executadas pela Enap e demais escolas de governo. Isso gera uma economia de recursos públicos e uma oferta maior de cursos a partir da demanda.

Outra finalidade é a manifestação técnica do Sipec sobre o PDP Ufes. A partir da manifestação, será possível executar o PDP, o que inclui as concessões de afastamentos para pós graduação, para o exterior, licenças para capacitação e os cursos ofertados pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DDP/Progep).



6. O que é necessidade de desenvolvimento?

A necessidade de desenvolvimento é uma lacuna entre o desempenho esperado e o desempenho atual. Para saber a sua necessidade de desenvolvimento você deve considerar aspectos atuais do desempenho que precisam ser resolvidos ou melhorados por uma ação de desenvolvimento, com efeito sobre os resultados organizacionais.

7. Por que eu devo responder ao levantamento de necessidades de desenvolvimento?

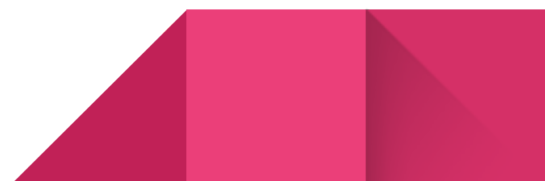
O PDP é um instrumento de planejamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores da Ufes para o ano seguinte. É importante o envolvimento do servidor nesse processo para que ele possa pensar o que é necessário desenvolver para aprimorar as suas atividades no setor e assim auxiliar que os objetivos institucionais sejam atingidos da melhor forma, além de pensar em se desenvolver para melhora da qualidade de vida e da sua satisfação no trabalho.

Além disso, a partir de 2021, para que o servidor possa se afastar (licença para capacitação; afastamento para mestrado, doutorado e pós-doutorado; estudo no exterior e treinamento regularmente instituído) é obrigatório que a necessidade de desenvolvimento que motivará o afastamento esteja registrada no PDP.

8. Como devo descrever uma necessidade de desenvolvimento?

Em junho de 2021, o órgão central do Sipec publicou um guia atualizado para elaboração do PDP. A partir desses novos direcionamentos, a descrição da necessidade foi reajustada para melhor atendimento dos objetivos da Ufes.

Com base nesse documento, a necessidade de desenvolvimento deve ser estruturada a partir das respostas de três perguntas, seguindo as orientações da tabela abaixo:



Estrutura geral da descrição de necessidade de desenvolvimento				
Informações de interesse	1) O que você necessita?		2) Do que será capaz se for atendida a sua necessidade?	3) Que resultado isso trará para a organização?
Tipo de informação	Esforço de aprendizagem	Objeto de aprendizagem	Capacidade humana	Resultado organizacional
Como podem ser indicadas	Um verbo que indique o esforço necessário para aprender sobre determinado conteúdo (os verbos que devem ser utilizados estão na tabela abaixo).	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	Quais os resultados esperados para o servidor; o que o servidor será capaz de conhecer, saber fazer ou os valores que serão agregados a ele ao desenvolver essa necessidade	Quais os resultados organizacionais esperados; podem ser usados objetivos da Ufes, da unidade estratégica ou do setor
Exemplo 1	Aplicar	normas de desenvolvimento sustentável em contratos administrativos e ações rotineiras do órgão	para gerir contratos que atendam aos requisitos da A3P e usar materiais e recursos naturais de modo racional	alcançando a redução de 35% de papel; redução dos custos com cartucho em 20%; ampliação de um ano de vida útil dos aparelhos eletrônicos, comprados a partir de 2019.
Exemplo 2	Entender	tabelas dinâmicas e excel avançado	para conseguir trabalhar com a análise de dados de capacitação dos servidores de maneira mais eficiente reduzindo o tempo gasto nas análises	aumentando a produtividade em outras atividades do setor.

Tabela de verbos que representam o esforço de aprendizagem

Use o verbo	Se for do seu interesse
Lembrar	Reconhecer e reproduzir ideias e conteúdos que serão aprendidos.Obs: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação; e reproduzir ou recordar está mais relacionada à busca por uma informação relevante memorizada.
Entender	Interpretar, exemplificar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido. Obs: Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido.A informação é entendida quando a pessoa consegue reproduzi-la de seu modo particular.
Aplicar	Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido. Obs: Aplicar é executar ou usar um procedimento numa situação específica em que foi aprendida, mas também pode envolver a aplicação de um conhecimento numa situação nova.
Analisar	Diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido. Obs: Analisar envolve dividir a informação em partes relevantes e irrelevantes, importantes e menos importantes e entender a inter-relação existente entre as partes.
Avaliar	Checar ou criticar o conteúdo que será aprendido.Obs: Avaliar envolve realizar julgamentos baseado em critérios e padrões qualitativos e quantitativos ou de eficiência e eficácia.
Criar	Generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.Obs: Criar envolve reunir objetos com o objetivo de criar uma nova visão, uma nova solução, estrutura ou modelo utilizando conhecimentos e habilidades previamente adquiridos. Envolve o desenvolvimento de ideias novas e originais, produtos e métodos por meio da percepção da interdisciplinaridade e da interdependência de conceitos.

Fonte: FERRAZ, A. P. C. M; BELHOT, R. V (2010), disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/gp/v17n2/a15v17n2.pdf>

9. Quando preciso responder ao levantamento de necessidades de desenvolvimento?

Anualmente, conforme calendário a ser disponibilizado pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/Progep), responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP da Ufes. A DDP elabora o calendário com base nas orientações do órgão central do Sipec e dos prazos previstos na Instrução Normativa nº 21/2021 SGP-Enap/SEDGG/ME.


10. Qual o papel dos servidores e das chefias imediatas na execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas?

Competência do servidor	Competência da chefia
<p>I - participar das ações para as quais se inscreveu;</p> <p>II - compartilhar e utilizar os conhecimentos obtidos, sempre que possível; e</p> <p>III - fornecer à unidade de gestão de pessoas informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.</p>	<p>I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;</p> <p>II - acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e</p> <p>III - apoiar o servidor na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento.</p>

11. E se eu perceber alguma necessidade de desenvolvimento após a aprovação do PDP?

Ao longo do ano de execução do PDP, ocorrerão ciclos de revisão a cada três meses, de acordo com calendário disponibilizado pelo órgão central do Sipec. Na revisão, é possível incluir uma nova necessidade de desenvolvimento, excluir uma já existente, ou alterar informações de uma necessidade que já consta no PDP Ufes.

Cabe ressaltar que o instrumento de revisão do PDP deve ser tratado como medida de exceção, visto que o plano passou, ao longo do ano anterior, pelas etapas de levantamento das necessidades junto aos servidores, validação pelas chefias, consulta pública e aprovação pelo reitor.



Antes de constar no PDP, a revisão solicitada passará por ciência e consentimento do gestor da unidade estratégica e do reitor e por manifestação do órgão central.

Para solicitar a revisão, o servidor deve preencher o [Requerimento de Revisão](#) do PDP, disponível no [Manual de procedimentos](#) no sítio eletrônico da Progep, de acordo com o [guia de preenchimento](#), encaminhar para o gestor da unidade estratégica, via documento avulso. O gestor após ciência e consentimento enviará o documento avulso para a DDP/Progep para inserir no sistema do governo.

AFASTAMENTOS

12. Os afastamentos para desenvolvimento permanecem os mesmos?

Sim, as modalidades de afastamento para as ações de desenvolvimento permanecem as mesmas, uma vez que estão previstas na Lei nº 8.112/1990. O que mudou foi a forma como são classificados, a partir do Decreto nº 9.991/2019, sendo considerados todos abaixo como afastamentos:

1. Treinamento regularmente instituído (a ser regulamentado na Ufes)
2. Pós-graduação stricto sensu
3. Estudo no exterior
4. Licença para capacitação

13. Existe afastamento parcial?

As novas diretrizes trazidas pelo Decreto nº 9.991/2019 não abarcam essa possibilidade, e, ainda, esse afastamento não está previsto na Lei nº 8.112/1990. Assim, a partir de 22 de outubro de 2019, data da vigência da Nota Técnica SEI nº 7058/2019, tornou-se insubsistente o entendimento constante da Nota Técnica nº 6197/2015, não sendo mais permitida a concessão de nenhum tipo de afastamento de forma parcial.

14. Quais os novos critérios existentes para concessão de afastamento (licença para capacitação, afastamento para pós-graduação stricto sensu, treinamento regularmente instituído e estudo no exterior)?

Para obter o afastamento, é necessário indicar a necessidade de desenvolvimento constante no PDP que será atendida pela ação de capacitação.

Sendo assim, os afastamentos só poderão ser concedidos se:

- a necessidade de desenvolvimento estiver:
 - prevista no PDP da Ufes; e
 - 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
- o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor.

Para verificar todos os critérios para solicitação de afastamento consulte o [Manual de procedimentos](#).

15. Os servidores cedidos para a Ebserh poderão solicitar afastamento?

Os servidores da Ufes cedidos para a Ebserh poderão solicitar afastamento, desde que a concessão seja autorizada pelo órgão de exercício, no caso a Ebserh.

16. Eu tenho que ser exonerado ou dispensado do meu cargo de chefia para me afastar?

Somente nos afastamentos superiores a trinta dias consecutivos. É necessário requerer, no mesmo processo de requerimento do afastamento, a exoneração ou a dispensa do cargo de direção (CD) ou função gratificada (FG), conforme o caso, a contar da data de início do afastamento (licença para capacitação, pós-graduação stricto sensu, estudo no exterior e treinamento regularmente instituído).

Para mais informações consulte o [Manual de procedimentos](#).



17. O servidor terá alguma parcela da remuneração (gratificação ou adicional) suspensa durante o afastamento?

Terá suspenso o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento.

Assim, serão suspensos: insalubridade, periculosidade, gratificação de raio-x e auxílio-transporte.


Não serão suspensos: incentivo à qualificação, retribuição por titulação e auxílio-alimentação.

18. O afastamento poderá ser interrompido?

Sim, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à publicação de portaria da autoridade que concedeu o afastamento.

Caso a interrupção do afastamento ocorra a pedido do servidor, por caso fortuito ou força maior, não implicará ressarcimento ao erário se for comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção, mediante manifestação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e aprovação do reitor.

O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente.



19. Qual tempo mínimo devo esperar entre um afastamento e outro?

Disponibilizamos a tabela abaixo para auxiliar o servidor a verificar quanto tempo deve aguardar entre um afastamento e outro:

Legenda: LC - Licença para capacitação. TRI - Treinamento Regularmente Instituído.

Tipo de afastamento 1	Tempo de intervalo	Tipo de afastamento 2	IN nº 21/2021, art. 27: deverá ser observado o interstício de 60 dias entre os seguintes afastamentos para	
LC	<- 60 dias ->	LC	I - licenças para capacitação;	
Parcela da LC		Parcela da LC	II - parcelas de licenças para capacitação;	
LC		TRI	III - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação e treinamento regularmente instituído, e vice-versa;	
Parcela da LC		TRI		
TRI		LC		
TRI		Parcela da LC		
TRI		TRI	IV - participações em programas de treinamento regularmente instituído;	
LC		Pós-doutorado	V - licença para capacitação ou parcela de licença para capacitação ou treinamento regularmente instituído e pós-graduação ou estudo no exterior.	
Parcela da LC		Pós-doutorado		
TRI		Pós-doutorado		
LC		Estudo no exterior		
Parcela da LC		Estudo no exterior		
TRI		Estudo no exterior		
Estudo no exterior		Decorrido igual período	Nova ausência	§ 1o do art. 95 da Lei nº 8.112/1990
Pós-graduação (mestrado e doutorado)		2 anos ou o período do afastamento, o que for maior	Pós-graduação (mestrado doutorado)	§§ 2o e 4o do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990
Pós-graduação (mestrado e doutorado)	4 anos	Pós-doutorado	§ 3o do art. 96-A da Lei 8.112/1990	
Pós-graduação (mestrado e doutorado) e pós-doutorado	período do afastamento	LC	§ 4o do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990	
LC	2 anos	Pós-graduação (mestrado doutorado)	§§ 2o e 4o do art. 96-A da Lei nº 8.112/1990	

Observação: a licença para capacitação poderá ser utilizada para prorrogação (sem interrupção) dos prazos de afastamento para cursar programa de pós-graduação stricto sensu no País ou para a realização de estudos no exterior, desde que respeitado o limite máximo de tempo de afastamento.

20. Qual o prazo para comprovar a participação na ação de desenvolvimento que gerou meu afastamento?

O servidor deverá comprovar a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento no prazo de **até trinta dias da data de retorno às atividades**. A não comprovação sujeitará o servidor ao ressarcimento dos gastos com seu afastamento à Ufes, na forma da legislação vigente, incluindo as despesas com a manutenção de sua remuneração, ressalvados os casos fortuitos ou de força maior.

Para mais informações consulte o [Manual de procedimentos](#).

21. O que é participação em treinamento regularmente instituído?

É um tipo de afastamento promovido ou apoiado pela Ufes, a fim de realizar ações como forma de atender necessidades de desenvolvimento alinhadas aos objetivos organizacionais. Este afastamento ainda será regulamentado pela Ufes.

AFASTAMENTOS PARA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO PAÍS E ESTUDO NO EXTERIOR

22. Quais foram as mudanças em relação à participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País?

Além das mudanças que constam da pergunta 12, os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pela Ufes, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes. Os critérios estabelecidos pela Resolução Cepe nº 31/2012 (para os docentes) e pela Resolução CUn nº 01/2019 (para os técnicos administrativos) podem ser considerados como uma forma de processo seletivo, até que seja aprovada nova regulamentação.

Outra mudança é que após a licença para capacitação é preciso observar o interstício de 60 dias para obter afastamento para realizar pós-doutorado.

Para mais informações e orientações acerca da documentação necessária para instruir o processo de participação em programa de pós-graduação stricto sensu, clique no link correspondente à sua carreira: [Técnicos](#), [Docentes](#).

23. Quais foram as mudanças em relação à realização de estudo no exterior?

Além das mudanças indicadas na pergunta 12, após a licença para capacitação é preciso observar o interstício de 60 dias para realização de estudo no exterior.


24. No âmbito da Ufes há o percentual máximo de 20% de docentes que podem se afastar para pós-graduação por departamento. Nesse percentual estão incluídos os servidores em licença para capacitação?

Não. O limite de 20% de docentes afastados no departamento se aplica somente aos afastamentos para aperfeiçoamento de que trata a Resolução Cepe nº 31/2012, ou seja, aplica-se para afastamentos com fins de aperfeiçoamento em instituições nacionais ou estrangeiras em nível de pós-graduação de natureza presencial.

LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

25. Qual o percentual de afastamento para licença para capacitação permitido?

O percentual de servidores afastados ao mesmo tempo para gozo de licença para capacitação poderá ser de até 5% dos servidores em exercício na Ufes.



26. Para quais tipos de ações de desenvolvimento posso solicitar a licença para capacitação?

I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância, organizadas de modo individual ou coletivo, como cursos de capacitação, estudos programados e outras modalidades semelhantes;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral;

III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou

IV - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País.

Obs: Para aprendizado de língua estrangeira, o curso somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.

27. Quais os novos critérios para a concessão de licença para capacitação?


Os novos critérios são os mesmos para os outros afastamentos, conforme resposta à pergunta 12.

Portanto, a necessidade de desenvolvimento deve estar prevista no PDP da Ufes, estar alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão, à sua carreira ou cargo efetivo ou ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

Lembre-se que **para o afastamento ser concedido é necessário que o horário ou local da ação inviabilize o cumprimento das atividades previstas ou a jornada de trabalho do servidor**. No caso da licença para capacitação, a legislação determina que a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a 30 horas semanais.

28. O período de licença para capacitação permanece o mesmo? Eu posso parcelar esse período?

A licença para capacitação continua com o prazo de até 90 dias, mas a novidade é que poderá ser parcelado em até seis períodos, sendo que o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.



Atualmente na Ufes a concessão é feita somente em períodos múltiplos de 15 (quinze) dias.

29. Havendo necessidade de prorrogação dos afastamentos relativos à realização de pós-graduação stricto sensu ou estudo no exterior, posso utilizar a licença para capacitação?

Sim, a licença para capacitação pode ser utilizada desde que respeitado o limite máximo de até 04 (quatro) anos consecutivos de afastamento.

30. E as ações de desenvolvimento que eu realizar sem afastamento, como cursos presenciais ou a distância, não ofertados pela DDP/Progep, como devo solicitar registro pela Ufes?

Após a conclusão de uma ação de capacitação, o servidor deverá solicitar o seu registro, através do preenchimento online do [requerimento de registro de capacitação realizada](#), conforme descrito no [Manual de procedimentos](#). Esse registro é muito importante para atualização do assentamento funcional do servidor e para o acompanhamento da execução do PDP da Ufes.

Em caso de dúvida sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) a sua pergunta pode ser feita pelo formulário: [Dúvidas PNPD e PDP](#).

Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas

Contato: spdp.ddp.progep@ufes.br

