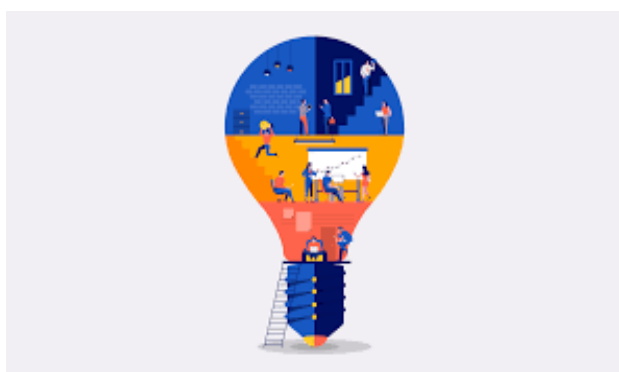




UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

RELATÓRIO DE GESTÃO 2025

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



JOSIANA BINDA
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Progep

DANIELA SIMOES FREITAS MOTTA
Diretora de Atenção à Saúde – DAS/Progep

DANIELE JANNOTTI SOARES VILLENA
Diretora de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/Progep

ARIANA LIRIO PANDINI FONSECA
Diretora de Gestão de Pessoas - DGP/Progep

E toda a equipe de pessoas servidoras da Progep envolvida nos processos de trabalho.

VITÓRIA – Janeiro/2026

Gestão da Ufes 2024-2028
Reitor: Eustáquio Vinícius Ribeiro de Castro
Vice-reitora: Sônia Lopes Víctor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Relatório de Gestão 2025 - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep)

Introdução

O ano de 2025 iniciou com as alterações nas carreiras dos servidores técnico-administrativos e docentes, por meio da MP nº 1.286/2024, posteriormente transformada em Lei nº 15.141/2025. As alterações demandaram muito trabalho conjunto das equipes da Progep, haja vista as alterações nos sistemas, algumas realizadas de forma automática, e outras de forma manual pelas equipes da Progep.

Avançamos em relação à estrutura física com importantes reformas nas dependências das Unidades da Progep, tais como o espaço de refeição e descanso na DGP e Progep e reforma do espaço da DDP/Progep, que demonstram o cuidado da Ufes para com o patrimônio e também com segurança e bem-estar das pessoas. Ainda precisamos avançar na ampliação do espaço da DAS/Progep e na ideia de unificação de todas as Unidades da Progep em uma única edificação, projeto ousado apresentado ao Reitor e com perspectiva futura.

Houve distribuição de Cargos de Direção, Funções Gratificadas e Funções de Coordenação de Curso aguardadas há algum tempo, que permitiram mudanças com a criação de novas Unidades Organizacionais, dada a nova Política de Governança da Ufes na Gestão 2024-2028. Destacamos a criação da Pró-reitoria de Bem-Estar Comunitário e a criação de novos Departamentos de Ensino, já aprovados pelo Conselho Universitário e de Coordenação de Cursos de Graduação e de Pós-Graduação que já existiam como Unidades informais.

Na Progep, ressaltamos a criação da Divisão de Gestão e Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho (DGAPGD) que foi criada com o objetivo de acompanhar e consolidar a implementação e avaliação do PGD na Ufes, bem como criar procedimentos para a profissionalização dessa forma de cumprimento da jornada de trabalho.

Apoiamos diretamente a realização da eleição da nova Diretoria da Comissão Interna de Supervisão na carreira dos técnico-administrativos, demonstrando compromisso com os processos democráticos.

Finalizamos o ano de 2025 com a publicação do Edital nº 124/2025-R com 41 vagas de docentes do Magistério Superior, já com a previsão de vagas para as reservas de pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas indígenas e pessoas quilombolas.

Finalizamos também com a perspectiva de receber novas vagas de servidores técnico-administrativos em educação em 2026, com a regulamentação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para a carreira dos técnicos, bem como os desafios de

Gestão da Ufes 2024-2028
Reitor: Eustáquio Vinícius Ribeiro de Castro
Vice-reitora: Sônia Lopes Victor



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

auxiliar na implementação do curso de Medicina no *campus* de São Mateus, já autorizado pelo MEC, e com a expectativa de autorização do curso de Medicina em Alegre.

Conformidade Legal

Para assegurar a conformidade legal dos atos na área de Gestão de Pessoas, a Ufes, por meio da Progep, segue as disposições contidas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e ainda os seguintes Normativos:

- Lei nº 11.091/2005 e suas alterações (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação), alterada pela Lei nº 15.141/2025;
- Lei nº 12.772/2012 e suas alterações (estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal que englobam as carreiras do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico);
- Lei nº 12.813/2013 que trata sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal;
- Lei nº 14.681/2023 que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação;
- Decreto nº 5.824/2006 - Concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- Decreto nº 7.203/2010 - Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal;
- Decreto nº 9.739/2019 - Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG;
- Decreto nº 9.991/2019 e suas alterações - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas;
- Decreto nº 11.069/2022 – regulamenta a concessão da Gratificação por encargo de curso e concurso de que trata o art. 076-A da Lei nº 8.112/1990. Revogou o Decreto 6.114/2007;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

- Decreto nº 11.072/2022 - Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- Decreto nº 11.443/2023 - Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal.
- Decreto nº 12.122/2024 - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- Lei nº 14.681/2023 - Institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação.
- Lei nº 15.142/2025 - Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.
- Decreto nº 12.536/2025 - Regulamenta a Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025, para dispor sobre reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos e em processos seletivos simplificados para contratação por tempo determinado, e sobre a classificação de pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas.
- Decreto nº 12.374/2025 - Dispõe sobre os critérios e os procedimentos a serem observados pelos órgãos e pelas entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório previsto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- CGU, março/2023. Guia Lilás: prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual no governo federal. Versão atualizada em dez/2024 <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contras-asedios-e-discriminacao-no-governo>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Além dos principais Normativos acima citados, destacam-se os documentos infralegais emitidos pelo Governo Federal e pelos Órgãos de Controle, disponíveis no repositório de normas de cada órgão.

Destaca-se também a disponibilização no sítio eletrônico da Progep (www.progep.ufes.br) do Manual de Procedimentos onde são citados: a legislação aplicável, a documentação requerida e os procedimentos e formulários a serem utilizados. Há ainda na estrutura desta Pró-Reitoria, uma Coordenação de Acompanhamento e Orientação à Legislação (CAOL) que tem como principal atribuição acompanhar a publicação dos instrumentos normativos e orientar as demais unidades acerca de questões relacionadas à legislação, além de promover ações para sistematizar, padronizar e atualizar as informações divulgadas, e orientar nas manifestações que são de competência da Procuradoria Federal.

Também merecem destaque as Resoluções dos Conselhos Superiores da Ufes, disponíveis em www.daocs.ufes.br, regulamentam as ações na área de Gestão de Pessoas, bem como os Normativos expedidos pelo Ministério da Economia (Órgão Central do SIPEC), Ministério da Educação (Órgão Setorial do SIPEC) e outros normativos expedidos pelos órgãos de controle externo, a saber: Controladoria Geral da União (CGU), Tribunal de Contas da União (TCU) e as manifestações da Procuradoria Federal junto à Ufes.

Por fim, os Normativos e orientações emitidas pela Progep/Ufes são disponibilizados à comunidade pelo e-mail, por meio da ferramenta de mala direta “Portal do Servidor” e pela Mensageria do Sigepe, e, ficam disponíveis no repositório de Normativos da Progep em: www.progep.ufes.br/normativos.

Apontamentos dos Órgãos de Controle

Visando ao aperfeiçoamento dos processos na área de Gestão de Pessoas, o Tribunal de contas da União (TCU) atua em auditorias por meio do sistema e-pessoal/TCU, apresentando indícios de irregularidade, os quais devem ser analisados e respondidos pela Ufes.

Por sua vez, a Controladoria Geral da União (CGU) atua por meio do sistema e-CGU onde são divulgados os apontamentos e recomendações de Auditoria, os quais devem ser analisados e respondidos pela Ufes.

Também na esteira dos controles, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) mantém mensalmente a sistemática de Auditorias preventivas de Folha de Pagamentos, em que os lançamentos realizados nos sistemas Siape/e-siape/Sigepe, que alimentam a produção da folha de pagamento são auditados por amostragem, conforme temáticas definidas por aquele Ministério e encaminhados ao órgão.

A Ufes já sugeriu à CGU formalmente que unifique os sistemas de Auditorias, uma vez que ocorre com frequência a duplicidade de trilhas e temáticas de auditorias nos sistemas, gerando retrabalho em ter que alimentá-los com informações semelhantes. A Auditoria



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Interna da Ufes (Audin) media este processo de comunicação entre a Ufes e os órgãos de controle.

Como sugestão de melhoria, enviamos ao governo federal um chamado no “Central SIPEC” para o desenvolvimento de uma sistemática anual que obrigue os servidores que acumulam cargos ou empregos a enviar a declaração de acumulação de cargos ao órgão para análise da legalidade do acúmulo e a compatibilidade de horários, nos termos da legislação de que trata a matéria. Essa medida evitaria trabalhos com auditorias que anualmente realizam o batimento com a RAIS pelo cruzamento de CPF’s e enviam planilhas imensas para análise de indícios de acúmulo indevido de cargos a serem apurados pela Unidade de Gestão de Pessoas.

Alterações Normativas / sistemas do Governo Federal

Dentre outras questões apresentadas para o ano de 2025, a PORTARIA SGP/SEDGG/ME Nº 1.455, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2022 dispôs sobre a atualização e a validação obrigatórias de dados cadastrais pessoais e funcionais dos agentes públicos civis do Poder Executivo Federal. Dessa forma, todos os servidores ativos obrigatoriamente tiveram que realizar a validação dos dados cadastrais pela ferramenta SouGov.br, seja na plataforma web ou pelo aplicativo para celular. A novidade para o ano de 2024 foi a necessidade de validação da informação autodeclarada de deficiência ou não. Ao final, as pessoas que não realizaram a validação cadastral foram relacionadas e foi enviado à CPD/Ufes para providências conforme prevê a Portaria.

O Governo Federal também ampliou a oferta de autosserviço por meio do módulo de Requerimentos na plataforma SouGov.br. Por meio desse módulo o servidor apresenta o seu requerimento para as temáticas disponíveis, por exemplo: alteração de dados bancários, auxílio alimentação, auxílio transporte, rendimento ExtraSiape, entre outros assuntos. O requerimento aparece para o órgão analisar e o deferimento impacta diretamente no cadastro ou no pagamento do servidor, a depender da temática.

A obrigatoriedade do uso do sistema Esocial nas Instituições públicas permanece como um grande desafio pela falta de compatibilidade entre o cronograma esperado das ações no sistema da Receita Federal e o sistema SIAPE, demandando ações de capacitação das equipes da DGP/Progep e da SOF/Proad, além de muitos ajustes manuais nos sistemas. A partir de 2026 a DIRF deixará de ser o sistema de produção dos Informes de Rendimentos para que sejam produzidos a partir do sistema do E-social.

Outra importante mudança determinada pelo Órgão Central do SIPEC foi a transferência dos residentes em saúde da folha de pagamento do MEC para a folha de pagamento do Ministério da Saúde a partir de janeiro/2026. Foram realizadas reuniões conjuntas, e toda responsabilidade por manter as informações nos sistemas que o Ministério da Saúde disponibilizou será das Coordenações do Programa de Residência Médica e do Programa de Residência Multiprofissional da Ufes, ambos ligados ao Centro de Ciências da Saúde - CCS.



Destinação de Cargos de Direção (CD's), Funções Gratificadas(FG's) e Funções de Coordenação de Curso (FCC's)

O ano de 2025 marcou a destinação de CD's e FG's por parte do governo federal, que eram solicitadas pelas Universidades e aguardadas há algum tempo. Para a Ufes destacam-se a publicação da PORTARIA MEC Nº 347, DE 24 DE ABRIL DE 2025, DOU 28/04/2025, da PORTARIA MEC Nº 708, DE 17 DE OUTUBRO DE 2025, DOU 20/10/2025 e da PORTARIA MEC Nº 812, DE 4 DE DEZEMBRO DE 2025, DOU 05/12/2025.

Com tais publicações, foram implementados Departamentos de Ensino já criados e que aguardavam as FG's para implementação. Também foram criadas formalmente as Unidades referentes à Coordenação de Programas de Pós-Graduação e Colegiados de Cursos de Graduação que já existiam mas eram Unidades informais por não haver FCC para criação. As informações detalhadas estão no Processo de readequação da estrutura organizacional nº 23068.058339/2025-82.

Outro importante avanço da Ufes foi a criação da Pró-reitoria de Bem-estar Comunitário para cuidar de temas da maior importância na Ufes, que estão presentes no PDI 2021-2030 da Ufes e no Programa da Gestão 2024-2028, mas que ainda careciam de direcionamento por uma Unidade Estratégica competente.

Avaliação da Força de Trabalho: distribuição por áreas e/ou subunidades ou unidades vinculadas; principais categorias

A força de trabalho da Ufes está distribuída, por situação funcional, de acordo com gráfico abaixo:

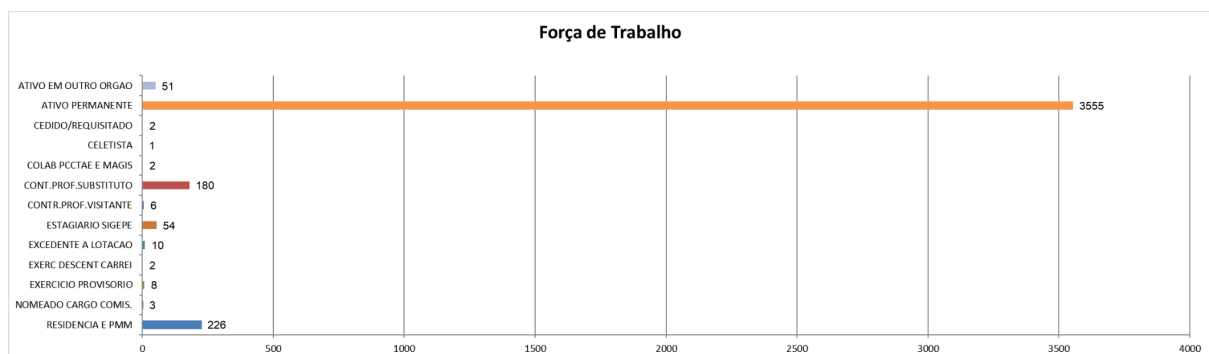


Gráfico 1 – Distribuição da força de trabalho por situação funcional

Fonte: Extrator de dados do SIAPE – Posição em 31/12/2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



Figura 1 – Distribuição da força de trabalho por sexo*. Fonte: SIAPE

* O sistema SIAPE somente apresenta as opções de Feminino ou Masculino.

Além das pessoas que ocupam cargo efetivo também compõem a força de trabalho da Universidade: professores substitutos e visitantes (contratados por prazo determinado para suprir a falta de professor efetivo em razão de vacâncias e afastamentos ou licenças); empregados públicos movimentados de outros órgãos; ocupantes de cargos comissionados sem vínculo; médico-residentes; residentes multi e uniprofissionais; estagiários; trabalhadores de contratos de mão-de-obra terceirizada, entre outros.

Quanto à distribuição por carreiras, o gráfico a seguir apresenta percentualmente a participação:

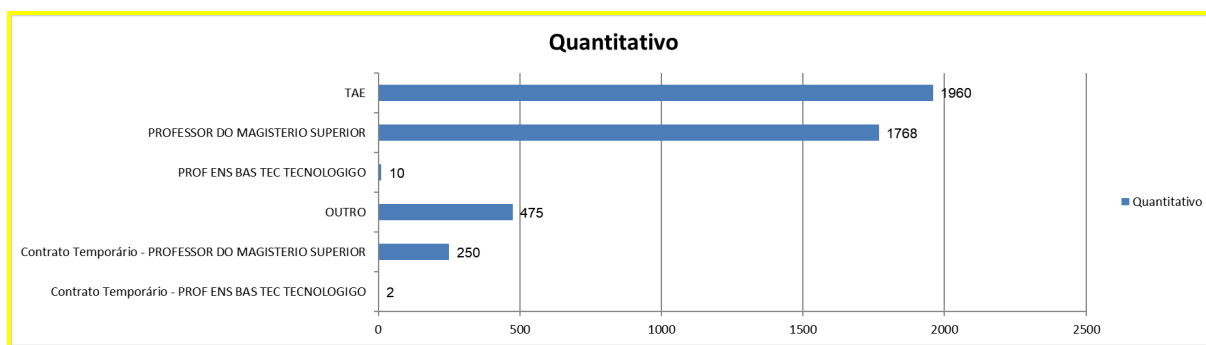


Gráfico 2 – Distribuição das carreiras/situação funcional

Fonte: Extrator de dados do SIAPE – Posição em 31/12/2025

Observação: Estão inclusos na categoria “Outro” do gráfico acima os residentes médicos, multi e uniprofissional, estagiários, empregados públicos de outros órgãos em exercício na Ufes, nomeados para cargos em comissão e servidores da AGU com exercício de carreira descentralizada (Procuradores Federais) e servidores e empregados públicos movimentados de outros órgãos para a Ufes.

Atualmente há 329 pessoas na Ufes que recebem Abono de Permanência, ou seja, já implementaram os requisitos para se aposentar, mas permanecem trabalhando. Desse total, 136 são ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior e 190 dos demais cargos da carreira técnico-administrativo em educação.

As pessoas que se autodeclararam* com deficiência representam 3,5% da força de trabalho.

Figura 2 - % de pessoas autodeclaradas com deficiência na força de trabalho



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



PCD – 3,5%

* Trata-se de autodeclaração no aplicativo do [SouGov.br](https://sougov.br). Para solicitar algum benefício relacionado à deficiência, deve-se requerer por meio de processo, incluir laudo e enviar à DAS/Progep.

Analisando a ocupação dos Cargos de Direção (CD), Função Gratificada (FG) e Função de Coordenação de Cursos (FCC), quanto à diversidade de gênero e raça/cor, tem-se o seguinte resultado:

- Percentual de mulheres ocupando funções, considerando todas as funções (CD, FG e FCC): 47,45%
- Percentual de mulheres ocupando Cargos de Direção (CD): 44,19%
- Percentual de pessoas negras ocupando funções, considerando todas as funções (CD, FG e FCC): 30,85%
- Percentual de pessoas negras ocupando Cargos de Direção (CD): 31,40%
- Percentual de pessoas com deficiência ocupando funções, considerando todas as funções (CD, FG e FCC): 3,19%
- Percentual de pessoas com deficiência ocupando Cargos de Direção (CD): 1,16%

Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores em condições de aposentadoria

A seleção e admissão de servidores docentes efetivos obedecem aos critérios definidos nas Leis nº 8.112 de 1990, nº 11.091 de 2005, nº 12.772 de 2012, [nas Resoluções nº 66/2023 e 143/2025-CEPE/Ufes](#), que estabelecem critérios para concurso público de provas e títulos para provimento de cargos do magistério superior federal. Também merecem destaque os [Decretos nº 7.312 de 2010, 7.232 de 2010](#) e nº [7.485 de 2011](#), que constituem, respectivamente, o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos em educação (QRSTA) e os Bancos de Professor Equivalente (BPEq) das universidades federais como instrumento de gestão de pessoas, fornecendo às IFES maior autonomia para contratação de docentes efetivos e temporários. Em relação à contratação de docentes, o concurso para estes é composto pelas seguintes etapas: prova escrita, prova de aptidão didática, prova prática (opcional, para algumas áreas), prova de títulos e avaliação do plano de trabalho.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Ocorreu a autorização conjunta do MGI e MEC para ampliação dos Bancos de Professor Equivalente e do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos por meio da [PORTARIA CONJUNTA MGI Nº 70, DE 8 DE OUTUBRO DE 2025](#). Os códigos de vagas de docente do Magistério Superior e parte das vagas de Professor EBTT foram destinadas, conforme Documento avulso nº 23068.070822/2025-35. Aguardamos a Portaria do MEC distribuindo os códigos de vagas referentes à ampliação do Quadro de referência dos TAE e demais códigos de EBTT.

O ano de 2025 marcou a consolidação da oferta de concursos para docentes com oferta de vagas nas modalidades de reserva. A Proplan desenvolveu os indicadores IPPP e IPCD para subsidiar a destinação das vagas e a Progep deu apoio aos Departamentos para a realização das Comissões de Heteroidentificação nos termos da [IN nº 23/2023-MGI](#), e posteriormente pela [INSTRUÇÃO NORMATIVA CONJUNTA MGI/MIR/MPI Nº 261, DE 27 DE JUNHO DE 2025](#). Em 2025 com a publicação da nova Lei de reserva de vagas, também passou a vigor as reservas de vagas para Pessoas Indígenas e Pessoas Quilombolas para concursos e processos seletivos, com isso iniciou-se a discussão em torno da necessidade de revisão das Resoluções no CEPE que regulamentam tais seleções, conforme acima descrito e conforme orientado pela Progep por meio do [Documento avulso nº 23068.062583/2025-40](#). A alteração da Resolução que trata da nova metodologia de alocação das vagas de reserva ainda está em discussão na Comissão de Política Docente do CEPE, tendo a Progep prestado todo apoio, assessoramento e orientação, quando solicitado.

No caso de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), a seleção para provimento de cargos efetivos também obedece aos critérios estabelecidos na Lei nº 8.112, de 1990, e na Lei nº 11.091, de 2005. A seleção é realizada exclusivamente por meio de concurso público, dentro do limite definido no QRSTA, instituído pelo Decreto nº 7.232, de 2010.

Quanto à contratação de professores substitutos e visitantes, seguem a Lei nº 8.745/1993 e regulamentações complementares tais como [Resoluções do CEPE/Ufes](#) nº 41/2011 e 26/2022.

A alocação de pessoal e recomposição da força de trabalho técnico-administrativo em educação tem sido muito impactada pelas decisões dos [Decretos nº 9.262/2018](#) e [10.185/2019](#) que vedaram e extinguiram cargos efetivos relativos a áreas de saberes/fazeres importantes para o funcionamento da Universidade. Com essa medida, o governo federal sinalizou no sentido de ampliar a terceirização da força de trabalho nas atividades de apoio às atividades-fim, porém, o orçamento discricionário das Universidades e as crescentes demandas em investimentos na Assistência Estudantil entre outras demandas importantes, têm ocasionado na prática a redução da força de trabalho com aposentadorias e vacâncias de pessoas ocupantes de cargos vedados e extintos.

Soma-se às dificuldades acima apresentadas, o equilíbrio e a sustentabilidade da força de trabalho da Ufes vem sendo ameaçada com a política do Governo Federal das diversas formas de movimentação da força de trabalho entre órgãos prevista no [Decreto nº](#)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

[10.835/2021](#). Além da cessão já prevista, quando a pessoa é convidada a ocupar cargo em comissão na alta gestão de outro órgão, a MP nº 1.154/2023, convertida em [Lei nº 14.600/2023](#) permitiu que vários órgãos tivessem a prerrogativa de requisitar servidores, fazendo com que a Ufes ficasse sem a força de trabalho e sem a possibilidade de recomposição. Por fim, a [PORTARIA SEDGG/ME Nº 8.471, DE 26 DE SETEMBRO DE 2022](#) regulamentou a alteração de exercício para composição de força de trabalho entre órgãos, fazendo com que servidores se inscrevam em processos de seleção para trabalhar em outros órgãos, o que faz com que o órgão de origem fique sem a força de trabalho em sem possibilidade de recomposição, por tempo indeterminado. Ao observar o cenário e as possibilidades de grave desequilíbrio na força de trabalho da Ufes, com o auxílio da Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI, realizamos estudo e propusemos a [Portaria nº 181/2024-R](#) que estabelece critérios e procedimentos para autorização de servidores da Ufes para exercício em outros órgãos da Administração Pública nas modalidades de cessão, requisição e alteração de exercício para composição da força de trabalho.

Ressaltamos aqui também as dificuldades enfrentadas com a grande rotatividade de pessoal, também conhecido como *turn over*. A baixa atratividade de salários e benefícios nas carreiras, e a grande oferta de outros concursos fazem com que haja grande rotatividade de pessoas. A curva de aprendizagem produz rápidas oscilações em declínio, o que impacta sobremaneira na Gestão do Conhecimento e na continuidade da prestação de serviço com qualidade.

Como medida de planejamento da gestão e recomposição da força de trabalho, temos monitorado a quantidade de pessoas e os cargos que já possuem Abono de Permanência, ou seja, já completaram os requisitos para aposentadoria. Atualmente são trezentos e quatorze pessoas, sendo cento e vinte e um da carreira de docente do magistério superior e cento e noventa e três da carreira dos técnico-administrativos em educação.

Com a edição da MP nº 1.286/2024, posteriormente transformada em Lei nº 15.141/2025, foram criados dois novos cargos para a carreira, a saber, o cargo Técnico em Educação/área (nível D) e Analista em Educação/área (nível E). A perspectiva é que sejam criadas pelo governo federal novas vagas dos “cargos amplos” e que sejam destinadas às Universidades, as quais somente poderão ser providas após a publicação de Normativo Federal que regulamentará os novos cargos.

Um grande desafio da Universidade que tangencia na área de Gestão de Pessoas tem se apresentado na contratação de pessoas para atender às pessoas com deficiência. Com a vedação da contratação do cargo de Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais (nível D), e aumento da demanda da comunidade por atendimento de profissional especializado, esse tem sido um tema recorrente de diálogo com o MEC por meio do Fórum de Pró-reitores de Gestão de Pessoas (Forgepe), vinculado à Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes). A solução apresentada pelo governo federal tem sido a contratação de força de trabalho por meio de pessoa jurídica



(terceirização). As informações detalhadas estão disponíveis no Documento avulso nº 23068.001281/2026-86.

Detalhamento da despesa de pessoal, (ativo, inativo e pensionista), evolução dos últimos anos e justificativa para o aumento/a diminuição

Em 2025, segundo dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, a despesa com pessoal da Ufes, durante o ano 2025 totalizou R\$ 1.148.707.150,99*. Desse valor, 63,06% foram destinados ao pagamento de servidores ativos permanentes e temporários, residentes e cedidos, e 34,94% para aposentados e pensionistas.

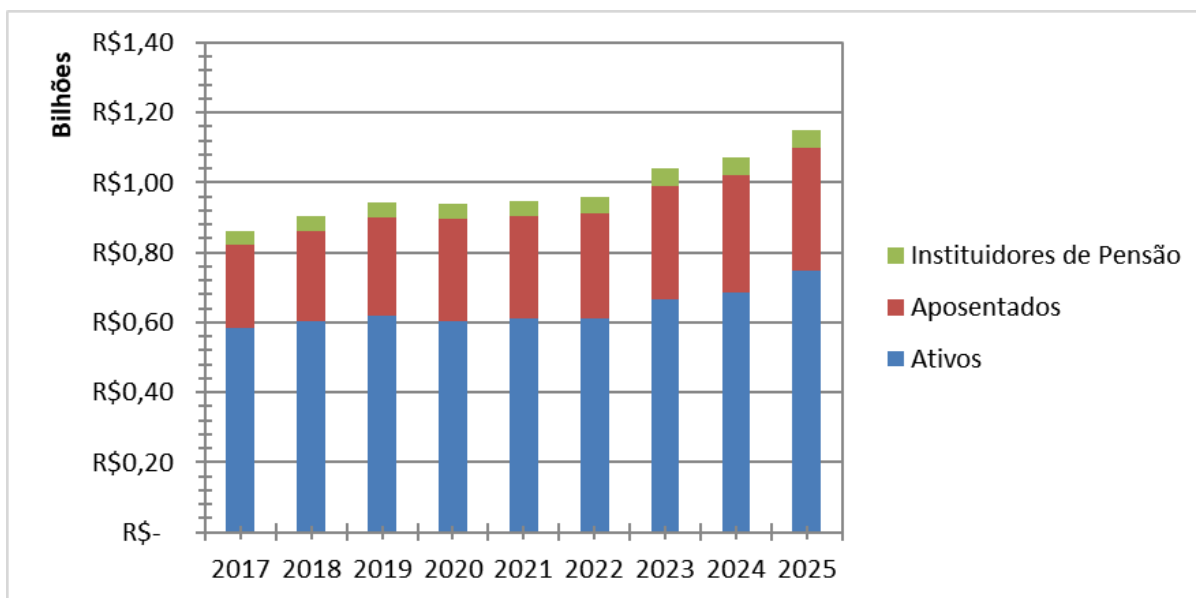


Gráfico 3 – Detalhamento das despesas com pessoal

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal em 30/12/2025

*Dados de 2025 compreendem janeiro até novembro/2025. Somente estará disponível os valores até Dez/2025 a partir de 29/01/2026

Vale ressaltar que a despesa com pessoal tem aumentado principalmente pela concessão de aposentadorias, instituição de pensões e, como consequência de vacâncias, pela contratação de novos servidores. Além da concessão de abono de permanência, progressões, promoções e incentivo à qualificação; ou seja, crescimento vegetativo da folha de pagamento.

O ano de 2025 foi marcado pela Revisão das Progressões Docentes, motivadas pelo entendimento da AGU de que a avaliação de desempenho tem caráter declaratório e portanto, a concessão deve retroagir à data do interstício, sendo atendidos os demais requisitos. Isso também onerou a folha de pagamento com muitos processos de revisão. Foram feitas no total aproximadamente 200 portarias de revisão das progressões com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

pagamentos retroativos, considerando a prescrição quinquenal. As informações estão disponíveis por meio do [Processo digital nº 23068.000182/2024-15](#).

A remuneração dos servidores do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é composta pelo vencimento básico e pela retribuição por titulação, que varia de acordo com carreira, cargo, classe, nível e titulação comprovada, conforme definido na Lei nº 12.772, de 2012. Para os servidores TAE, a Lei nº 11.091/2005 prevê, além do vencimento básico, o incentivo à qualificação nos casos em que o servidor possuir curso de educação formal superior ao exigido para o ingresso no cargo de que é titular.

Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho etc.

As políticas de qualificação e plano de carreira dos servidores técnico-administrativos e professores do magistério superior obedecem a princípios contemplados em leis, decretos e regulamentos internos. Na Lei nº 12.772/2012 e na Resolução nº 52/2017-CEPE/UFES são definidos os critérios de avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção na carreira do Magistério Federal. Já a avaliação de desempenho do estágio probatório dos docentes é realizada com base na [Resolução nº 44/2004 do CEPE/Ufes](#).

A Lei nº 11.091/2005, o Decreto nº 5.824/2006 e as [Resoluções nº 25/2021 e nº 08/2021 do CUn](#) definem os critérios avaliação de desempenho e para progressão.

Em 2025 foram aprovadas 123 pessoas no estágio probatório (homologação), dos quais 31 são docentes e 92 são TAE.

As Resoluções que tratam dos procedimentos de avaliação do estágio probatório na Ufes, acima citadas estão em fase de alteração, como sugerido pela Progep, a partir da publicação do Decreto nº 12.374/2025. Ambas estão na Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI/Ufes para análise da conformidade, e devem seguir para os Conselhos Superiores da Ufes.

Anualmente é realizado o Programa de Avaliação de Desempenho (PAD), regulamentado pela [Resolução nº 08/2021-CUn/Ufes](#) e que constitui um processo pedagógico, coletivo e participativo, que possibilita o gerenciamento contínuo e sistematizado do desempenho dos servidores TAE.

Do total de servidores técnico-administrativos em educação em exercício na Ufes à época para realização da avaliação de desempenho, 1.856 estavam aptos a participar do processo de Avaliação de Desempenho ciclo 2025, dos quais 1746 finalizaram o processo com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

avaliação completa (todos os instrumentos), o que representa 94,07% de avaliações realizadas completamente.

O PAD também fornece alguns relatórios gerenciais como o diagnóstico de condições de trabalho e as avaliações dos servidores pelos nossos usuários. Esses dados são enviados aos gestores da Ufes para avaliação e planejamento de ações corretivas e de melhoria, conforme exemplificado abaixo. É preciso lembrar que as avaliações feitas são referentes ao período de aproximadamente um ano antes de sua realização. Os relatórios detalhados podem ser encontrados em: [Relatórios de avaliação de desempenho TAEs \(www.progep.ufes.br/relatorios-de-ciclos-anteriores\)](http://www.progep.ufes.br/relatorios-de-ciclos-anteriores). As informações de 2021 a 2025 estão publicizadas por meio de um painel gráfico disponível em: <https://progep.ufes.br/painel-de-avaliacao-de-desempenho>.

O resultado da avaliação de desempenho dos servidores TAE realizada por meio do PAD é utilizado como parâmetro para concessão de progressão por mérito para essa categoria, nos termos da Lei nº 11.091/2005.

Por sua vez, a avaliação de desempenho dos professores ocorre no escopo do processo individual de concessão de progressão funcional docente com fundamento nas regras estabelecidas na Lei nº 12.772/2012 e na [Resolução nº 52/2017-CEPE/UFES](#).

Em 2025 foram concedidas 3601 progressões funcionais, sendo 484 para servidores docentes (inclusive promoções e acelerações da promoção) e 3117 para servidores TAE (progressões por mérito profissional e aceleração da progressão por capacitação).

Com a aprovação da Medida Provisória nº 1.286/2024, posteriormente Lei nº 15.141/2025 houve algumas mudanças na carreira técnica administrativa em educação, dentre elas a exclusão da antiga progressão por capacitação profissional e o lançamento da aceleração por capacitação profissional. Dessa forma, para a atualização dos servidores que já estavam na carreira houve uma regra transição, o que resultou no número elevado de acelerações por capacitação em 2025.

As duas carreiras possuem regras definidas para afastamento e estas foram ajustadas às normas ditadas pelo Decreto nº 9.991/2019, que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Foi construído um planejamento para o desenvolvimento das pessoas servidoras no âmbito da Ufes atendendo ao que preconiza a PNDP. Entendeu-se ser possível promover a capacitação das pessoas sem prejuízo da manutenção das atividades, obtendo assim uma ampliação da qualidade na prestação de serviços da Universidade.

Em 2025 foram concedidos 875 afastamentos, sendo 43 para estudos no exterior, 107 para pós-graduação no país, 689 licenças para capacitação no país e no exterior. Também



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

ocorreram 17 concessões de carga horária para qualificação e 19 concessões de horário especial para servidores estudantes.

Dentre os desafios apresentados para a capacitação e desenvolvimento de pessoas apresentamos a baixa adesão às ações ofertadas em resposta à demanda das unidades, bem como o alto índice de evasão e desistência. A DDP/Progep tem buscado sensibilizar as chefias e servidores quanto a importância do desenvolvimento e da realização de ação de desenvolvimento como ferramenta aliada ao desempenho.

Quanto às ferramentas que apoiam a atividade de desenvolvimento, no ano de 2025 destacamos a parceria entre Superintendência de Educação à Distância (Sead) e Progep, intermediada pela Superintendência de Tecnologia da Informação (STI/Ufes) que, resultou na entrega em dezembro/25 do Portal de Desenvolvimento de Pessoas Ufes. O portal, provavelmente, será lançado à comunidade de servidores em fevereiro/26 com objetivo de melhorar a comunicação em torno do Plano de Desenvolvimento de Pessoas vigente e da oferta de ações de desenvolvimento.

Ainda, um grande desafio do desenvolvimento é a equipe reduzida para promover a execução e o acompanhamento das crescentes demandas por ações de desenvolvimento da Universidade.

Relativamente ao Teletrabalho e o Programa de Gestão e Desempenho da Ufes, 690 pessoas já aderiram até o final de 2025, conforme informações disponíveis em: <https://pgd.ufes.br/participantes>.

Ações de destaque para valorização e Promoção da Saúde e Qualidade de Vida

Dentre as ações de capacitação e desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep damos enfoque ao curso de Comunicação Consciente, com a abordagem da Comunicação não-violenta, que tem proporcionado essa importante discussão/vivência entre membros da comunidade.

Destaca-se a realização de diversos eventos em comemoração ao Dia do Servidor no âmbito da Ufes. Promovidas pela Progep em colaboração com uma comissão de servidores de todos os campi da Ufes e com parceiros como: Sintufes, Cred.Ufes, CASUFES, GEAP, Assefaz, CREA-ES, CRA-ES as atividades buscaram proporcionar momentos de integração, convivência, saúde, bem-estar e entretenimento para os trabalhadores.

Importantes parceiros internos também atuaram em conjunto com a Progep e foram fundamentais para que a Semana do Servidor fosse um sucesso. Podemos citar o apoio da Administração Central da Ufes e a parcerias com as Pró-reitoria de Extensão (Proex), Pró-reitoria de Administração (Proad), Secretaria de Cultura (Secult), Secretaria de Comunicação (Secom), Biblioteca Central (BC), Diretoria e Gestão de Restaurantes



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

(DGR/Propaes), Superintendência de Infraestrutura (SI), Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), entre outras.

A Semana do Servidor de 2025 contou com grande mobilização das equipes para organização das ações. Novamente os eventos ocorreram em datas distintas nos quatro *campi*, o que se consolida como prática mais adequada, permitindo ampla participação com intercâmbio de servidores entre os *campi*, sendo:

Semana do Servidor Alegre – 21 a 23/10/2025

Semana do Servidor São Mateus – 31/10/2025

Semana do Servidor Vitória - Goiabeiras – 28 e 29/10/2025

Semana do Servidor Vitória - Maruípe – 29 e 30/10/2025

Foram convidados a participar das atividades servidores da Ufes, ativos e aposentados, incluindo os do Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes (Hucam), os funcionários da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) e os prestadores de serviço da Universidade.

Recebemos muitas doações de brindes dos parceiros e dos Gestores da Ufes. As atividades esportivas e culturais ocorreram em Vitória, Alegre e São Mateus.

Um ponto alto da Semana do Servidor foi a publicização que para o ano de 2026, em parceria com a SRI e fomento com orçamento do PDP da Ufes, o incentivo à internacionalização de técnico-administrativos em educação, por meio de edital público, a ser divulgado no primeiro semestre de 2026.

A Semana do Servidor 2025 contou com uma programação variada, com atividades lúdicas, esportivas e de aprendizado, a fim de promover a valorização, proximidade e integração dos participantes para além das rotinas diárias, intensificando laços de amizade, companheirismo e cuidado uns para com os outros. Destaque para as atividades culturais realizadas em todos os *campi* da Ufes, que proporcionaram grande integração e momentos de descontração e lazer entre as pessoas da comunidade.

A programação detalhada, bem como relatório final e algumas fotos estão disponíveis no [Documento avulso nº 23068.039463/2025-49](#) e no [Drive compartilhado no Google](#).

Também merece destaque as ações de Promoção à Saúde organizadas em conjunto com a CASUFES Saúde chamado “Em dia com a Saúde”, nos meses de maio e junho nos quatro *campi* da Ufes. Foram ofertados os seguintes cuidados com a saúde: Medição de Pressão arterial, Medição de Glicemia, Massagem, Bioimpedância, Questionário de Qualidade de Vida e Questionário de controle de stress e qualidade do sono. Ao todo foram em torno de 1.100 atendimentos nos quatro *campi* para toda a comunidade Ufes.



Várias outras atividades visando a Promoção da Saúde, bem-estar e qualidade de vida da comunidade são ofertadas continuamente pela Diretoria de Atenção à Saúde, as quais destacamos abaixo.

Atividades da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS)

A Diretoria de Atenção à Saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DAS/PROGEP), é o setor responsável pela coordenação das ações e programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção, vigilância aos ambientes de trabalho e acompanhamento da saúde dos servidores, e ainda perícia oficial, por meio da Unidade SIASS UFES, tudo em consonância com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo, por meio do Decreto nº 6.833/2009, Decreto nº 6.856/2009, Portaria Normativa nº 3/2010-SRH/MP, Portaria nº 1.261/2010-SRH/MP, Portaria Normativa nº 3/2013-SEGEP/MP, Portaria Normativa nº 7/2016-SEGRT/MP e Portaria nº 12/2018-SGP/MP, .

Nesse sentido, a Diretoria de Atenção à Saúde tem como foco o servidor e suas principais competências são: atendimento médico ambulatorial e eletivo para servidores (clínica geral, ginecologia e psiquiatria), de intercorrências, de enfermagem, psicossocial e odontológico, realização de exames admissionais e médicos periódicos, realização de perícias para concessão dos adicionais ocupacionais, implementação de ações de promoção à saúde e qualidade de vida para os servidores, tais como visita aos setores, palestras, campanhas de saúde, oficinas e psicoeducação.

No que se refere à assistência à saúde dos servidores, nos termos da Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 97, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2022, essa diretriz deve ser prestada pelo Sistema Único de Saúde - SUS, e de forma suplementar com operadoras de plano de assistência à saúde, organizadas na modalidade de autogestão (GEAP E ASSEFAZ) ou pelo Auxílio de Caráter Indenizatório–Ressarcimento–CASUFES, ADUFES e demais operadoras. Apesar da assistência à saúde dos servidores estar contemplada no SUS e de forma suplementar, a Diretoria de Atenção à Saúde/PROGEP ofertou Serviços de Enfermagem, Médico, Psicossocial e Odontológico à comunidade universitária, objetivando contribuir para a proteção da saúde dos servidores. Na Tabela 1 a seguir se pode observar os serviços e as ações realizadas no exercício de 2025, conforme relatórios de produção anual das unidades de serviço.

Tabela 1. atendimentos assistenciais e admissional da equipe médica e de enfermagem DAS/Progep em 2025

| Unidade de Serviço | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total |
|---------------------------|-----------------|------------------|-------------------|---------------|--------------|
| Médico | 262 | 0 | 0 | 0 | 262 |
| Ginecológico | 178 | 0 | 0 | 0 | 178 |



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

| | | | | | |
|--------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Psiquiátrico | 801 | 262 | 0 | 0 | 1063 |
| Odontológico | 587 | 8 | 112 | 30 | 737 |
| Enfermagem | 1907 | 207 | 0 | 139 | 2253 |
| Admissional | 90 | 0 | 0 | 0 | 90 |
| Total | 3522 | 495 | 124 | 156 | 4583 |

Nota. Dados extraídos de relatórios de produção anual até 16/12/2025.

Além dos serviços assistenciais e admissionais mencionados, a Diretoria de Atenção à Saúde-DAS/PROGEP também oferece os exames médicos periódicos dos servidores ativos, conforme preceitua o Decreto nº 6.856/2009. O referido Decreto dispõe sobre a realização de exames médicos periódicos para os servidores públicos federais, tornando obrigatória a disponibilidade dos mesmos pelos Órgãos para todos os servidores, empregados públicos anistiados que retornaram à Administração Pública Federal, em exercício na UFES, assim como os nomeados exclusivamente para o exercício de cargo em comissão, independente de serem portadores ou não de planos de saúde, com custos integralmente providos pela União. Excetuam-se deste processo os servidores do HUCAM, uma vez que para estes os exames são conduzidos pelos gestores da EBSERH, a partir das peculiaridades do hospital universitário. Para execução desta ação foi realizado processo licitatório, contratando empresa especializada na realização de exames laboratoriais, sendo as demais atividades realizadas pela força de trabalho de servidores ocupantes do cargo de médico/área para avaliação da anamnese e dos resultados dos exames e, por fim, o fechamento no sistema Siapenet Saúde. Os servidores lotados nos *campi* de Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus (exceto servidores do Hucam) foram convocados, via Siapenet Saúde, pela equipe administrativa da Das/Progep. Durante a vigência da Ata de Registro de Preços nº 004, de 2024, referente à prestação de serviço de empresa especializada em exames laboratoriais, entre janeiro e maio de 2025, foram concluídos **228** exames médicos periódicos.

No campo das ações de promoção à saúde foram oferecidos, por meio do Serviço Psicossocial: Comemoração do Dia da Felicidade; curso Comunicação Consciente: uso de abordagem CNV nas relações interpessoais; Curso Inteligência Emocional: sentir, compreender e agir com consciência; Curso Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA); Curso Psicologia Financeira: Consciência, Escolhas e Estratégias para Melhorar sua Relação com o Dinheiro; e Curso Mindfulness & Movimento Consciente: cuidando da mente através do corpo. Também foram realizados encontros na Pausa Consciente trazendo reflexões relacionadas à saúde e autocuidado, bem como oferta de ação na Semana do Servidor da Ufes abordando decisões financeiras. Todas essas atividades foram ofertadas com o intuito de contribuir com o desenvolvimento pessoal e autocuidado dos servidores, através de informações cientificamente relevantes. Ademais, a equipe do Psicossocial sempre esteve disponível e atenta às diversas demandas institucionais, buscando formas de contribuir para o melhor desempenho dos servidores, envolvendo familiares, outros profissionais e serviços, quando necessário, para apoio, encaminhamento e orientação. Nessa perspectiva, para



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

atender cada vez melhor as demandas da comunidade acadêmica, buscaram atualizações em relação aos serviços prestados, totalizando **856** horas de capacitação da equipe, sendo 580 horas referentes ao serviço psicológico e 276 horas referentes ao serviço social. Na Tabela 2 abaixo são especificadas e quantificadas as ações do Serviço Psicossocial, por área de atuação.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Tabela 2. Ações de promoção à saúde desenvolvidas pelo Serviço Psicossocial DAS/Progep em 2025

| Ações desenvolvidas | Serviço Psicológico | | | | | Serviço Social | | | | | Total Psicossocial |
|---|---------------------|-----------|------------|----------|--------------|----------------|-----------|------------|-----------|-------------|--------------------|
| | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total | |
| Acompanhamento de licenças e atestados médicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 350 | 0 | 0 | 0 | 350 | 350 |
| Ação de promoção à saúde | 88 | 1 | 0 | 0 | 89 | 69 | 0 | 0 | 0 | 69 | 158 |
| Atendimento individual | 1201 | 0 | 0 | 0 | 1201 | 153 | 0 | 0 | 5 | 158 | 1359 |
| Capacitação | 580 | 0 | 0 | 0 | 580 | 276 | 0 | 0 | 0 | 276 | 856 |
| Evolução de prontuário, elaboração de documentos e demais registros | 2503 | 0 | 0 | 0 | 2503 | 777 | 0 | 0 | 0 | 777 | 3280 |
| Orientação, Encaminhamento, Acompanhamento, Contato | 6812 | 0 | 0 | 0 | 6812 | 1858 | 0 | 1 | 8 | 1867 | 8679 |
| Plantão, Intercorrência Psicossocial | 146 | 1 | 0 | 0 | 147 | 75 | 0 | 1 | 0 | 76 | 223 |
| Processo educacional | 1703 | 34 | 0 | 0 | 1737 | 1486 | 20 | 0 | 0 | 1506 | 3243 |
| Reunião | 1307 | 0 | 0 | 0 | 1307 | 725 | 0 | 0 | 0 | 725 | 2032 |
| Total | 14340 | 36 | 0 | 0 | 14376 | 5769 | 20 | 2 | 13 | 5804 | 20180 |
| Alterações, faltas e remarcações | 697 | 0 | 0 | 0 | 697 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 697 |

Nota. Dados extraídos de relatório de produção anual até 29/12/2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

No tocante às ações relacionadas aos ambientes e processos de trabalho, a Diretoria de Atenção à Saúde, por meio do Serviço de Vigilância em Saúde, realizou, dentre outras atividades, perícias técnicas nos ambientes de trabalho dos *campi* de Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus, as quais subsidiam a elaboração de laudos técnicos periciais que respaldam as concessões dos adicionais ocupacionais. Nos laudos são apresentadas as medidas preventivas e corretivas para as situações de exposição dos servidores a riscos ocupacionais. A partir dessas análises ambientais, foram verificadas as situações de servidores que trabalham de forma permanente ou habitual em locais insalubres, perigosos ou com exposição a raios-x, de modo que possam receber adicional ou gratificação, conforme legislação específica vigente. Por meio do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, foram registrados o histórico-laboral dos trabalhadores, reunindo informações de períodos trabalhados em condições de exposição a riscos ambientais para fins de contagem de tempo especial, abono de permanência e aposentadoria especial. Também foram registrados os acidentes ocorridos em serviço, garantindo os direitos dos servidores em termos de situações ocupacionais. Essas ações e outras atividades são relatadas na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3. Atividades desenvolvidas pelo Serviço de Vigilância em Saúde DAS/Progep em 2025

| Atividades do Serviço de Vigilância em Saúde | Número |
|--|---------------|
| Laudos técnicos, documentos técnicos e solicitações produzidos | 217 |
| Processos de adicional ocupacional analisados tecnicamente | 157 |
| Encaminhamentos institucionais à empresa contratada | 110 |
| Mensagens eletrônicas expedidas com esclarecimentos técnicos ou demandas | 323 |
| Deliberação dos membros da equipe de engenharia e medicina do trabalho | 150 |
| Levantamento e registro técnico de dados de servidores com adicional ocupacional | 720 |
| Escaneamentos de laudos físicos de 1994 a 2018 | 2000 |
| Perfil Profissiográfico Previdenciário | 214 |
| Parecer Médico Pericial | 192 |
| Registros de acidentes de trabalho | 9 |
| Respostas a demandas judiciais feitas pela Procuradoria Federal | 8 |
| Comparecimento em Perícias Judiciais (Assistência Técnica) | 26 |
| Orientações técnicas realizadas presencialmente | 158 |
| Avaliação de Agentes Químicos e Físicos | 55 |
| Inspeção de ambientes de trabalho UFES | 67 |
| Ministrar Curso de riscos ocupacionais e EPI's no campi de São Mateus | 1 |
| Viagens a trabalho para os Campi UFES para atividades externas | 12 |
| Planejamento de contratação e prorrogação de Contratos Licitatórios | 1 |
| Fiscalização de Contratos Licitatórios | 2 |
| Atendimento a CGU | 8 |



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

| Atividades do Serviço de Vigilância em Saúde | Número |
|--|---------------|
| Levantamento de informações para a chefia sobre Riscos psicossociais e inventário de Riscos - NR 01 (entra em vigência 26/05/2026) | 1 |
| Elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos para o DAS | 1 |
| Elaboração de questionários para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) | 4 |
| Elaboração de Modelo de Programa de Proteção Respiratória - PPR (Modelo de Apresentação / Rascunho estruturado) | 1 |
| Inclusão do Curso Equipamentos de Proteção Individual e Proteção Coletiva na plataforma AVA | 1 |
| Desenvolvimento do treinamento online de Riscos Ocupacionais | 1 |
| Elaboração e atualização dos Slides para o treinamento presencial de EPis | 1 |
| Total | 4440 |

Nota. Dados extraídos de relatório de produção anual até 15/12/2025.

Encontra-se em funcionamento na Diretoria de Atenção à Saúde/Progep a unidade de referência do SIASS no Espírito Santo, com objetivo de coordenar e integrar ações na área de perícia oficial em saúde dos servidores, conforme Decreto nº 6.833/09. Por meio de acordo de cooperação técnica celebrado são atendidos, para fins de perícia, os servidores públicos federais da Ufes (ativos, inativos e seus dependentes) e de outros órgão partícipes, quais sejam: Instituto Nacional da Mata Atlântica; Superintendência do Patrimônio da União no Espírito Santo; Superintendência do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis; Superintendência Regional de Administração do MGI no Espírito Santo, Agência Brasileira de Inteligência; Superintendência Regional do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária; Superintendência Regional da Controladoria Geral da União; Delegacia da Receita Federal e Alfândega do Porto de Vitória. Além disso, foi solicitada a colaboração de outras unidades Siass para agendamento de perícia de servidores, como: Universidade Federal de Juiz de Fora; Universidade Federal do Sul da Bahia; Universidade Federal da Paraíba; Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Universidade Federal de Viçosa; Instituto Federal Baiano; e Universidade Federal do Abc. Na Tabela 4 foram registradas algumas práticas vinculadas ao Siass.

Tabela 4. Atuação da unidade Siass na DAS/Progep em 2025

| Serviço Médico Pericial Siass | Número |
|--|---------------|
| Perícias LTS e LTF | 2585 |
| Isenção Imposto de Renda | 100 |
| Horário Especial de Servidor | 28 |
| Outras (Avaliação Capacidade Laborativa, Aposentadoria Invalidez, Reversão aposentadoria, etc) | 36 |
| Total | 2749 |

Nota. Os dados foram extraídos do Sistema Lepisma e Siapenet Siass no período de 01/01/24 a 30/12/24.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

A DAS/Progep, de forma colaborativa, vem realizando também perícias médicas para os estudantes da graduação e pós-graduação, conforme previsto no Decreto Lei nº 1.044/69, Resoluções CEPE/UFES nº 33/2023, nº 44/2021 e nº 52/2023; assim como na Portaria Normativa nº 17/2024-PRPPG. Também são realizados atendimentos periciais para registro de pessoa com deficiência previsto na Lei nº 13.146, de 2015, e avaliação pericial para candidatos à vaga de pessoa com deficiência nos processos seletivos de Graduação(SISU) e dos Programas de Pós-Graduação, conforme Portaria 07/2020-PRPPG. No total, foram contabilizadas 582 avaliações médicas, segundo a Tabela 5 abaixo.

Tabela 5. Avaliações periciais de estudantes de graduação e pós-graduação realizadas pela Perícia Médica Oficial -PMO-DAS/Progep em 2025

| Perícias médicas oficiais | Número |
|---------------------------------------|---------------|
| Exercício Domiciliar (Graduação) | 107 |
| Trancamento Curso (Graduação) | 138 |
| Licença médica (Pós-Graduação) | 106 |
| Reserva de vagas PcD Graduação (SISU) | 194 |
| Reserva de vagas PcD Pós-Graduação | 37 |
| Total | 582 |

Nota. Os dados foram extraídos de planilhas de acompanhamento de produção até 30/12/24.

Os serviços e ações ofertados, prioritariamente, buscaram a melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho dos servidores. Essas atividades estão em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Governo Federal por meio da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), assim como previstas no Manual do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e as portarias que regulamentam as ações de promoção da saúde destinadas aos servidores públicos federais. Essas práticas visam a promoção da saúde e do bem-estar dos servidores atendidos e acompanhados, o que, na perspectiva da integralidade da saúde, impacta nas relações que eles estabelecem no ambiente de trabalho e nos processos aos quais estão vinculados, além de contribuir na qualidade das relações e na melhoria da concentração, disposição e do sentimento de realização e de pertencimento.

Capacitação: estratégia e números

As ações de capacitação e qualificação promovidas pela Universidade são balizadas pelo PDP da Ufes 2025 e foram planejadas conforme previsto no Decreto nº 9.991/2019. A execução dessas ações foi aprovada pela RESOLUÇÃO CUN/UFES nº 123/2025 e tem como principais objetivos:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

- 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;
- implementar ações de desenvolvimento na área de gestão de pessoas, que contribuam para as ações de acompanhamento e desenvolvimento de pessoas;
- 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;
- 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;
- Incentivar a qualificação dos servidores, em quantidade e efetividade, para a efetiva prestação dos serviços na área acadêmica, administrativa e social da Ufes;
- 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.

Em 2025, a DDP e a Progep, em parceria com diversos setores da Ufes, vem mantendo a oferta constante do Curso Virtual de Ambientação, que tem por objetivo a acolhida dos novos servidores técnicos e docentes. O conteúdo envolve palestras sobre a história e o contexto da Universidade, da legislação de pessoal no serviço público, dos sistemas e aplicativos importantes para o desenvolvimento do trabalho e gestão da própria carreira, entre outros. O Curso Virtual de Ambientação contou com 139 servidores participantes concluintes, sendo 61% desses servidores efetivamente ingressantes na Ufes, seja por nomeação, redistribuição ou cessão.

Em 2025, atendendo diversas necessidades de desenvolvimento apontadas pelas pessoas e previstas no PDP, foram realizadas 112 ações de desenvolvimento internas entre elas cursos síncronos presenciais, remotos, autoinstrucionais, palestras e encontros formativos para docentes, todos com temáticas voltadas às necessidades organizacionais e planejadas no PDP vigente.

No conjunto de ações de desenvolvimento internas, 1927 pessoas foram certificadas. Faz-se necessária a realização de uma pesquisa com os inscritos e não aprovados para melhorar a retenção e reduzir a evasão nas ações de capacitação. Este é mais um desafio a ser enfrentado a fim de melhorar os resultados da política de desenvolvimento de pessoas servidoras da Ufes.

Ainda em atendimento aos objetivos do PDP Ufes, foi implementado o Projeto de Capacitação de Gestores 2025, que promoveu 05 ações de desenvolvimento para altos



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

gestores, sendo Reitor, Vice-Reitora, Diretores de Centro, Secretários, Superintendentes e Pró-Reitores.

Ressaltamos a realização da II Conferência Sudeste de Governança Universitária: integridade e gestão de riscos, conduzida pela Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI, com foco da formação de pessoas gestoras, e teve a participação de 104 pessoas, dentre Gestores e demais pessoas servidoras.

Destacamos a oferta de ação de capacitação específica voltada para a temática de mediação de conflitos por meio da qual 27 gestores participaram da formação na ação Mediação de Conflitos na Administração Pública, Criação de Núcleos de Mediação de Conflitos e Técnicas de Comunicação Não Violenta, ministrada por um docente de Direito do IFSP no mês de setembro/2025.

Também foi relevante o apoio da Progep à Ouvidoria nas ações realizadas nos *campi* de Alegre e São Mateus, divulgando as ações da Ouvidoria e os Projetos da Nova Gestão, especialmente no que tange ao espaço de acolhimento para ações de enfrentamento ao assédio e discriminação, com a divulgação da cartilha elaborada pela equipe de Ouvidoria Ufes, disponível em: <https://ouvidoria.ufes.br/cartilhas>.

Em relação às ações de desenvolvimento externas realizadas em 2025, 22 ações de desenvolvimento (cursos e eventos) foram contratadas, resultando em 99 servidores certificados. Além disso, 3341 certificados de capacitação de servidores da Ufes foram emitidos pela Enap, por meio da Escola Virtual de Governo.

Na linha de educação formal, a Ufes dá apoio financeiro à oferta do Mestrado Profissional em Gestão Pública. Esse mestrado foi criado para atender à demanda de qualificação dos servidores TAE da Universidade. No ano de 2025, 10 servidores da Ufes ingressaram no Mestrado.

Em 2025 foram concedidos 172 incentivos à qualificação a servidores técnico-administrativos e 33 pagamentos de retribuições por titulação a docentes por titulação de maior nível de educação formal obtida.

Outra ação é a oferta de bolsas para o estudo de idiomas em parceria com o Núcleo de Línguas da Ufes, que ocorre semestralmente, com oportunidades nos idiomas: inglês, francês, espanhol, italiano e alemão. No ano de 2025 foram concedidas 61 novas bolsas de idiomas, conforme sistemática de distribuição das vagas estabelecida pela Resolução nº 6/2019 do Conselho Universitário da Ufes.

Em relação aos recursos financeiros, nas ações de capacitação realizadas, em 2025 o total de recursos investidos estão na tabela abaixo:



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

| | |
|--|------------------------|
| Total de recursos investidos em ações de desenvolvimento internas | R\$ 92.564,73 |
| Total de recursos investidos em ações de desenvolvimento externas | R\$ 167.545,00 |
| Total de recursos investidos no Mestrado Profissional em Gestão Pública | R\$ 78.702,90 |
| Total de recursos investidos em Diárias e Passagens | R\$ 200.961,84 |
| Total de recursos investidos em capacitação (soma dos valores anteriores) | R\$ 539.774,47* |

*O valor total está acima do aprovado na Res. nº 123/2025 CUn Ufes em função do aporte de uma unidade estratégica para contratação externa.

Tabela 4 – Investimento com desenvolvimento - Plano Anual de Execução 2025

Principais desafios e ações futuras na área de Gestão de Pessoas

Os desafios na área de Gestão de Pessoas nas Universidades Públicas vêm aumentando cada vez mais com as novas formas de gestão e organização do trabalho e com as demandas das novas gerações bem como suas habilidades, atitudes e formas de se relacionar com o outro e com o trabalho.

✓ Capacitar pessoas para atuar no acolhimento de pessoas vítimas de assédio e discriminação, conforme Plano de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da Ufes;

✓ Finalizar o mapeamento e realizar a revisão dos processos de trabalho da Progep, e realizar as mudanças necessárias para melhor equilíbrio e efetividade das atividades, sem retrabalhos;

✓ Modernização do sítio eletrônico da Progep

Um importante desafio já solicitado à STI, por meio do Documento avulso nº 23068.040220/2020-49, é a necessidade de modernização do sítio eletrônico da Ufes, de forma que tenha um *layout* mais moderno e dinâmico, tal como realizado no sítio eletrônico da Ufes.

✓ Modernização e integração do sistema de Gestão de Pessoas da Ufes aos sistemas do Governo Federal

O atual sistema de gestão de pessoas da Ufes (SIE-RH) não está customizado para integração com os sistemas do governo federal. Apresenta diversas limitações de uso, não possui funcionalidades essenciais para o trabalho das equipes e tem uma interface de difícil compreensão e utilização. Associado a isso, outra solicitação feita à STI desde a gestão anterior da Progep, e da maior importância, é a automatização de procedimentos via Portal de Gestão de Pessoas ou do próprio sistema. A ideia é que os formulários hoje disponíveis



no Manual do Servidor, referente a cada procedimento, sejam acessados pelo servidor no seu login único já com o preenchimento automático das informações pessoais disponíveis na base de dados da Ufes, e, após confirmação, seja autuado o processo e remetido ao setor responsável da Progep para análise e providências.

✓ Consolidação da Política de Gestão de Pessoas com a composição da Câmara de Gestão de Pessoas como estrutura colegiada com caráter decisório e instância recursal

✓ Reposição/recomposição das vagas de cargos técnico-administrativos em educação

A não reposição das vagas dos cargos técnico-administrativos em decorrência da extinção e da vedação de abertura de novos concursos e o provimento de vagas adicionais em áreas promovidas pelos Decretos nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018 e nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, tem dificultado a manutenção de diversas atividades essenciais para a prestação de serviços de qualidade.

Para uma possível solução à escassez de força de trabalho, coloca-se como principal desafio o mapeamento, revisão, padronização de processos de trabalho de forma mais otimizada, bem como estruturas organizadas de forma coletiva e estruturas com equipes multifuncionais orientadas por processos e por entregas e não mais verticalizados em estruturas formais.

✓ Execução/avanço do Dimensionamento da força de trabalho

A diminuição do quadro de pessoal tem ocasionado diversas demandas à área de gestão de pessoas. Há vários cargos que foram extintos, as aposentadorias continuam ocorrendo e não houve concurso público para essas áreas de TAES. Foram abertos concursos para o cargo de professor, mas alguns provimentos de vagas adicionais foram vedados, o que impossibilita a reposição de servidores. Como resultado há impacto direto nas atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão desenvolvidas pela Universidade.

A Comissão que discutiu o dimensionamento da força de trabalho na Ufes indicou, por meio de Parecer Técnico ao Reitor, sugerindo adesão ao modelo referencial disponibilizado pelo MGI de forma a implantar na Ufes o modelo já consolidado e utilizado por outros órgãos. A Ufes já enviou a manifestação ao referido ministério e aguarda a adesão ao modelo, disponibilização do sistema e capacitação das equipes.

✓ Implementar o Programa de Desenvolvimento de Gestores

O Ciclo 2025 do PAE/PDP/Ufes demonstrou ainda uma baixa adesão voluntária dos gestores em levantamentos de dados e em ações de desenvolvimento, indicando a necessidade de buscar outras formas e metodologias para as ações do programa. Como o planejamento e as ações devem se pautar na execução dos processos de trabalho cotidianos, nos objetivos estratégicos e no plano de gestão da Ufes, entende-se necessária a definição de um grupo gestor para coordenação do programa com envolvimento da Reitoria e das Pró-reitorias de



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas e de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. Como uma das propostas para 2026 temos o desenvolvimento do “Guia do Novo Gestor” com orientações e trilha de capacitação e aprendizagem, além da consolidação do Projeto de Capacitação de Gestores.

✓ *Chefias realizarem a avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos que estão sob sua gestão*

Verifica-se anualmente a ocorrência de chefias que não realizam a avaliação de servidores sob sua gestão, apesar das reiteradas cobranças por parte da Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas (DPDP/DDP) e dos próprios servidores. Esse é um desafio observado pela equipe, no qual pretende-se atuar por meio do Programa de Desenvolvimento de Gestores.

✓ *Pesquisa acerca da evasão dos cursos internos ofertados pela DDP/Progep*

Foi observado aumento na oferta de ações e no número de participantes nas ações de desenvolvimento internas. No entanto, o número de servidores certificados foi fortemente comprometido pelo grande aumento de reprovações por abandono dos cursos. Entender as causas desse fenômeno é importante para melhorar os resultados da Política de Desenvolvimento de servidores da Ufes.

✓ *Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS)*

Desde 2010 a Ufes sedia uma Unidade do SIASS, que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo. São atendidos servidores de 10 órgãos federais.

Entretanto, desde a implantação, as contribuições efetivamente recebidas pela Ufes – que em grande parte, limitam-se a materiais de expediente – têm diminuído gradativamente, ao passo que a demanda pelo atendimento ofertada pela Unidade vem aumentando. Atualmente, todo o quadro de peritos é composto por servidores ocupantes do cargo de médico/área da Ufes.

✓ *Consolidar as ações do Subcomitê de Governança de Pessoas*

Viabilizar a implantação e consolidação das ações do Subcomitê de Governança de Pessoas, vinculado ao Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos, como instância importante nas decisões de Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Universidade.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

✓ Contribuir para a definição das atividades e equipe da Pró-reitoria de Bem-Estar Comunitário, criada em setembro/2025 pela Ufes.

✓ Constituir comissão e definir procedimento de acompanhamento e avaliação da compatibilidade de acúmulo de cargos

Planejar e propor a implementação de uma sistemática de acompanhamento e avaliação da compatibilidade de acúmulo de cargos pelos servidores da Ufes, anualmente ou semestralmente, de forma a evitar auditorias frequentes e com dados redundantes, feitas pelos órgãos de controle, que despendem significativo tempo da força de trabalho dos servidores para atendimento.

✓ Propor melhoria no procedimento de comunicação e notificação dos servidores, aposentados e pensionistas

Propor adoção de medida para tornar obrigatório o uso do e-mail institucional como ferramenta de comunicação oficial da Ufes com os servidores (ativos) e estudantes. E propor ao Governo Federal a obrigatoriedade da validação cadastral dos aposentados e pensionistas no sistema SouGov.br junto com o recadastramento. Dessa forma, teríamos os dados atualizados a fim de garantir o alcance das comunicações da Ufes para a comunidade universitária e aposentados/pensionistas,

✓ Ampliar as informações de Gestão de Pessoas disponíveis no “Painéis/Ufes”

A implementação dos “Painéis/Ufes” com a disponibilização em transparência ativa de muitos dados da Ufes e de Gestão de Pessoas foi um importante passo para a afirmação do princípio da transparência que norteou toda nossa Gestão. Como sugestão, orientamos a ampliação das informações disponíveis tais como composição etária e critério de raça/cor/etnia da força de trabalho, de forma descaracterizada, em atenção à legislação de que trata a matéria.

✓ Ofertar capacitação para Comissões de avaliação das reservas de vagas

A Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade (SAAD) assumirá as atividades de condução das comissões de avaliação das reservas de vagas, conforme reunião realizada em 09/12/2025, convocada por meio do OF. CIRC. Nº 073/2025/GR/UFES. Atuar no apoio e transição deste importante processo de trabalho, e prestar apoio nas ações formativas das comissões por meio do PDP.

Em 2025 a DDP/Progep realizou uma parceria com a Enap para a reserva de 3 (três) vagas para a Ufes em cada turma da ação síncrona remota de 20h - Participação em Comissões de Heteroidentificação e a SAAD fez o acompanhamento das inscrições e envio dos nomes. Dessa forma, foram certificadas 07(sete) servidoras na ação.

✓ Atualização de Resoluções e Normativos



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

No que diz respeito aos Normativos internos da Ufes e sua importância na regulamentação das atividades administrativas e acadêmicas, destacamos a necessidade de os Conselhos Superiores da Universidade atualizarem algumas Resoluções cuja regulamentação impacta sobremaneira nas atividades da Progep e na dinâmica da vida universitária, tais como:

- Alteração da Resolução nº 29/2019-CUn/Ufes - estágio;
- Alteração da Resolução nº 27/2019-CUn/Ufes - Jornada - IN 38/2023, altera a IN 2/2018. Incluir destinação de carga horária para pesquisas - TAEs, poder ser coordenador de Projeto de Pesquisa;
- Alteração da Resolução nº 01/2019-CUn/Ufes;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 44/2012-CUn/Ufes - remoção interna;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 13/2002-CUn/Ufes - Atividade esporádica;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 60/1992-CEPE - distribuição de carga horária docente. Criar padrão para evitar distorções entre Centros e Departamentos.

Sinalização de possibilidade de mais avanços

Avançar na discussão das temáticas de Assédio e outras formas de discriminação na Ufes

Previsão de orçamento para ações de Promoção à Saúde e qualidade de vida da Progep

Na planilha orçamentária da Ufes não há atualmente orçamento destinado a ações de Promoção à Saúde, e por isso contamos unicamente com parceiros para a realização de ações e eventos.

Repensar a estrutura organizacional e os processos de trabalho da Progep em face das mudanças e necessidade de integração e otimização/simplificação de processos

Propor regimento interno da Progep definindo competências das Unidades e sugerindo alteração do nome para PróPessoas

Criação de painel instagramável (backdrop) para novos servidores - Documento avulso nº 23068.032140/2023-62

Aprovação e implementação da Política de Bem-estar e Promoção à Saúde, em conjunto com a Próbem

Definir normativo para Capacitação e desenvolvimento de Gestores - criar Guia do Novo Gestor

Definir normativo para seleção de Gestores - cargos não eletivos



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Guia de Boas práticas para realização de concursos na Ufes, em conjunto com o CEPE e as Unidades acadêmicas

Capacitar as equipes para os desafios com os novos sistemas do governo – Esocial, Compensação previdenciária e outros

Regulamentação da atividade de Preceptor na Ufes - Taes em atuação como preceptor de estágio.

Demandas de Infraestrutura:

- Reforma da Seção de Promoção à Saúde/Área de lazer dos servidores. Retirada da piscina com defeito e construção de quadra para prática de esportes ou academia ao ar livre. Já solicitado;
- Prédio para agregar todas as Unidades da Progep. Demanda apresentada ao Prof. Eustáquio e de suma importância para o bom funcionamento da Política de Gestão de Pessoas.
- Ampliação e adequação dos espaços da DAS/Progep – demanda constante do Processo digital nº 23068.077247/2022-59;
- Sugestão à Administração Central para adequar o térreo da Reitoria com as seguintes alterações: I. Mudar o caixa eletrônico da Caixa Econômica Federal para o corredor próximo à SRI (local onde ficava o caixa eletrônico do Banco do Brasil); II. Reservar um espaço/sala de convivência e descanso para os trabalhadores do prédio da Reitoria, de uso comum, onde hoje fica o caixa da CEF; III. Atualizar o jardim de inverno, incluindo pequenas mesas e mais bancos, para que seja mais um espaço de convivência. - Documento avulso nº 23068.033328/2023-28.

JOSIANA BINDA

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Progep

ARIANA LIRIO PANDINI FONSECA

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP/ Progep

DANIELA SIMOES FREITAS MOTTA

Diretora de Atenção à Saúde – DAS/ Progep

DANIELE JANNOTTI SOARES VILHENA

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/ Progep