



PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
SETORIAL (PDS)

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS - PROGEP

2024 - 2030

Carta das Gestoras

- **Josiana Binda**

Pró-Reitora

- **Ariana Lirio Pandini Fonseca**

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP

- **Daniela Simões Freitas Motta**

Diretora de Atenção à Saúde - DAS

- **Daniele Jannotti Soares Villena**

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas - DDP

- **Equipe da Progep**

O que falar sobre Gestão de Pessoas na Administração Pública Federal, especialmente nas Universidades Federais nos tempos atuais? É falar sobretudo em Gestão com pessoas e para pessoas.

As rápidas mudanças no mundo impulsionadas pelas tecnologias impactam na rápida mudança geracional, nas relações entre as pessoas, no mundo do trabalho e nas relações de trabalho.

A pandemia da Covid-19 teve um papel essencial para nos ensinar a reagir mais rapidamente em meio à contingência e, sobretudo gerenciar em um cenário de crise. Enquanto tentávamos cuidar de nós e dos outros, ainda que distanciados fisicamente, tivemos que aprender uma nova forma de viver, de trabalhar e de se relacionar - à distância.

Após o término da pandemia - se assim podemos dizer - vem se consolidando essa nova forma de gestão do trabalho, por meio do Programa de Gestão e Desempenho, em que o trabalho na modalidade de Teletrabalho ganhou espaço, e em muitas atividades nas Universidades se mostra plenamente possível graças à transformação digital que os serviços públicos vem passando, conduzidos pelo Governo Federal.

É preciso manter a comunidade interna e externa informada, comunicada e conectada com a importância da Ufes na comunidade local e assim reafirmar o impacto social que o ensino de qualidade, a pesquisa e extensão traz para a sociedade capixaba.

Carta das Gestoras

- **Josiana Binda**

Pró-Reitora

- **Ariana Lirio Pandini Fonseca**

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP

- **Daniela Simões Freitas Motta**

Diretora de Atenção à Saúde - DAS

- **Daniele Jannotti Soares Villena**

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas - DDP

- **Equipe da Progep**

Em meio a todas essas mudanças, é especialmente desafiador manter as pessoas conectadas umas com as outras e com o valor do trabalho na Instituição. Manter as pessoas motivadas a cumprir seu papel social e entregar o serviço com a melhor qualidade. Fazer (re)viver o sentimento de pertencimento à comunidade Ufes. Conscientizar sobre a importância da comunicação compassiva e das relações mais humanizadas. Lembrar que mudanças podem gerar insegurança, desconforto e outros sentimentos, mas respeito, acolhimento e diálogo são imprescindíveis para produção de saúde nos membros da nossa comunidade.

Um dos grandes desafios no mundo do trabalho tão impactado pela transformação digital é a comunicação. Diante de tantos canais e ferramentas de comunicação temos percebido a dificuldade de efetivamente fazer chegar ao nosso público a mensagem que desejamos transmitir.

Por isso o convite a aprender e reaprender novos modos de agir e de viver. Não basta migrar os processos de trabalho para os serviços digitais, é preciso manter um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e com pessoas que sejam capazes de prestar serviço público de qualidade que contribua para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Para iniciar essa discussão sobre o Plano de Desenvolvimento Setorial da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, convido você pois “sou viajante e não o cartógrafo. Estou seguindo por esse caminho assim como você e com você¹.”

¹BROWN, Brené. A Coragem para liderar. 10ª ed - Rio de Janeiro: BestSeller, 2021.

1. O Plano de Desenvolvimento Setorial

O Plano de Desenvolvimento Setorial (PDS) tem como objetivo servir como um instrumento balizador do processo de planejamento e atuação das unidades acadêmicas e administrativas da Universidade, para o efetivo alcance das Metas e Objetivos estabelecidos no PDI. No PDS, as unidades devem formular sua identidade organizacional, assim como ações/projetos/iniciativas nos níveis tático e operacional, que servirão como desdobramento dos objetivos estratégicos do PDI.

Dessa forma, é possível obter o alinhamento entre o PDI (nível estratégico e institucional) e os PDS (nível tático/operacional e setorial), criando a sinergia necessária entre todas as unidades da instituição, contribuindo para o alcance dos objetivos, metas, missão e visão da Ufes na periodização proposta no PDI, qual seja, 10 (dez) anos. Com a construção dos PDS das unidades estratégicas, a instituição atenderá às determinações constantes na IN 24/2020- ME, considerando que o PDI em conjunto com os PDS formam o Plano Estratégico Institucional (PEI) da UFES, que deve conter:

- I - cadeia de valor da instituição;
- II - identidade estratégica da instituição (missão, visão de futuro, valores e mapa estratégico);
- III - objetivos estratégicos e respectivas metas;
- IV - indicadores, com seus atributos: fórmula de cálculo, periodicidade de medição, linha de base e metas; e
- V - projetos estratégicos a serem desenvolvidos, com seus atributos: principais entregas, com prazos e unidade responsável.

1. O Plano de Desenvolvimento Setorial

A adoção do PDS, além de viabilizar a conexão do planejamento das unidades com o PDI, permitirá que os setores analisem elementos diretamente relacionados à estrutura organizacional, recursos financeiros, pessoal, assim como a identificação organizacional do setor, detalhando suas principais características, com vistas a possibilitar a compreensão de como aqueles influenciam e são influenciados pelo conjunto da Instituição.

Um esforço que gera uma reflexão acerca de sua identidade, criando assim uma visão totalizante dos setores com a Ufes que explicita a interação das partes com o todo, e vice-versa.

A metodologia de elaboração do PDS, que pode ser consultada no [site](#), está alicerçada na participação efetiva dos servidores da unidade na construção do plano de seus respectivos setores, num exercício de autonomia, de modo que suas visões, opiniões, concepções e olhares sobre si e sobre o “fazer” de suas unidades (e da Ufes) sejam transformados em ações necessárias para o desenvolvimento institucional.



No PDS da Progep são dispostos os seguintes elementos:



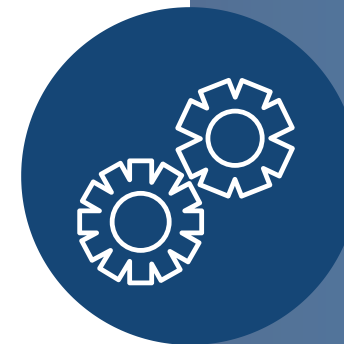
Competências e atribuições



Papel Estratégico



Diagnóstico Estratégico



Objetivos Estratégicos Setoriais



Plano de Ação

2. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

A Progep tem como objetivo gerir as ações de promoção à saúde, desenvolvimento e planejamento da força de trabalho, provimentos e contratações de pessoal efetivo da Ufes, professores substitutos, visitantes e estagiários não obrigatórios.

Conforme a Resolução do Conselho Universitário 08/2014, e alterada pela Resolução nº 27/2014 a Progep está dividida, no nível estratégico, da seguinte maneira:

- Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep;
- Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP;
- Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP;
- Diretoria de Atenção à Saúde - DAS.

Na estrutura organizacional da Universidade a Progep está ligada diretamente à Reitoria.

Atribuições da Progep:

- Planejar, gerir, orientar e fomentar as ações de Promoção à Saúde, Desenvolvimento de Pessoas e Gestão da Força de trabalho, considerando as necessidades institucionais e os objetivos estratégicos do PDI/Ufes 2021-2030.
- Coordenar o cumprimento das demandas externas de órgãos de controle, quanto a pedidos de acesso à informação, Decisões Judiciais e Auditorias.
- Produzir relatórios gerenciais internos e externos para os órgãos Setorial e Central do SIPEC - MEC e MGI.

3. Papel Estratégico

Levando em consideração que cada unidade estratégica deve ser entendida dentro do contexto amplo da Universidade, analisar seu papel estratégico pode ilustrar a importância e a sustentação que cada unidade oferece para que a instituição possa atingir seus objetivos institucionais. Para isso, é necessário definir a Identidade Organizacional da unidade em questão.

Uma das ferramentas disponíveis na literatura que possibilitam a definição da Identidade Organizacional é o Modelo Institucional - Canvas BMC. Essa ferramenta descreve a lógica de como uma organização cria, proporciona e obtém valor (OSTERWALDER; PIGNEUR, 2010). Surgiu no ambiente acadêmico, porém não se limita a esse meio, sendo usado em organizações de diversos segmentos como ferramenta estratégica, com o objetivo de conceber, testar, construir e gerenciar modelos de negócios (ALT; ZIMMERMANN, 2014).

Compõe-se de nove dimensões ou blocos de construção que cobrem os três pilares conceituais da definição de modelo de negócios: criação, entrega e captura de valor (SHAHAND; DUFFELEN; OLABARRIAGA, 2015).

Para construção do Modelo Institucional da Progep, adotou-se um modelo de BMC adaptado à Administração Pública (MARTINS; MOTA; MARINI, 2019), com vistas a adequá-lo ao contexto da Universidade, conforme disposto a seguir:

Modelo Institucional (BMC) da Progep/Ufes

8- Principais Parceiros

- Administração Central da Ufes
- Ministério da Educação
- Ministério da Gestão e Inovação de Serviços Públicos
- Secretaria de Gestão de Pessoas
- Enap e rede de Escolas de Governo
- Andifes e Forgepe
- CGU e TCU
- Comissões de pessoal dos Centros
- SIASS
- EBSEPH
- FUNPRESP
- Sindicatos e Associações da Ufes
- UPS
- Demais setores da Ufes que demandam apoio institucional para a execução das ações de desenvolvimento.

9- Recursos Chave

- Pessoas;
- Computadores e equipamentos;
- Internet;
- Sistemas de informação;
- Dados e informações;
- Recursos orçamentários e financeiros;
- Materiais de consumo e permanentes voltados para área da saúde.

10- Fontes de Recursos

- Recursos próprios da Ufes;
- Recursos do Tesouro Nacional.

7- Atividades Chave

- Selecionar pessoas;
- Movimentar pessoas;
- Gerenciar auxílios, benefícios previdenciários, benefícios funcionais, licenças e afastamentos, adicionais ocupacionais e gratificações.
- Desligar servidor;
- Incluir e gerenciar dados funcionais;
- Controle de acesso aos sistemas de estrutura organizacional e gestão de pessoas;
- Gerenciar desempenho e ações de desenvolvimento dos servidores;
- Propor políticas e estratégias na área de gestão de pessoas;
- Gerenciar ações de atenção e promoção à saúde e vigilância aos ambientes de trabalho;
- Acompanhar legislação de pessoas;
- Atender aos órgãos de controle;
- Atender demandas judiciais;
- Atendimento ao público;
- Gerenciar a carreira dos servidores.

2- Produtos/serviços

- Concurso realizado;
- Servidores e estagiários contratados;
- Movimentação de servidor realizada;
- Aposentadoria concedida;
- Desligamento de servidor realizado;
- Auxílios, benefícios previdenciários, benefícios funcionais, licenças e afastamentos, adicionais ocupacionais e gratificações gerenciados;
- Dados funcionais gerenciados;
- Ações de desenvolvimento realizadas;
- Servidores capacitados;
- Avaliação de desempenho dos técnico-administrativos realizada;
- Avaliação de estágio probatório dos servidores realizada;
- Ações de atenção e promoção à saúde realizadas;
- Políticas e estratégias na área de gestão de pessoas.

5- Canais de Entrega

- Site eletrônico;
- Instagram;
- Telefones;
- E-mails;
- SouGov;
- Setor de Atendimento;
- Sistema de Protocolo ;
- Portal do Servidor
- Youtube;
- AVA/Progep (Moodle);
- Outros sistemas internos da Ufes;

6- Relacionamento Público-alvo

- Atendimento ao público interno e externo;
- Prestação de serviços de saúde;
- Entrega de demandas;
- Prestação de informações.

3- Valor

- Oportunidade de ingresso ao serviço público;
- Oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional;
- Prestação de serviços públicos de qualidade;
- Transparência nas ações e processos;
- Gestão da vida funcional dos servidores ativos, aposentados e pensionistas;
- Oferta de ações de promoção à saúde dos servidores.

1- Público-alvo

- Comunidade interna:
 - Servidores;
 - Aposentados;
 - Pensionistas;
 - Estagiários;
 - Discentes.
- Comunidade externa:
 - Familiares/dependentes dos servidores;
 - Candidatos dos concursos públicos;
 - Pesquisadores.

4- Impactos

- Contribuição para o funcionamento da Universidade;
- Formação de profissionais qualificados para atuação dentro e fora da Ufes;
- Contribuição para qualidade de vida dos servidores e ambientes de trabalho saudáveis;
- Conformidade legal e transparência garantidas perante sociedade e órgãos de controle.

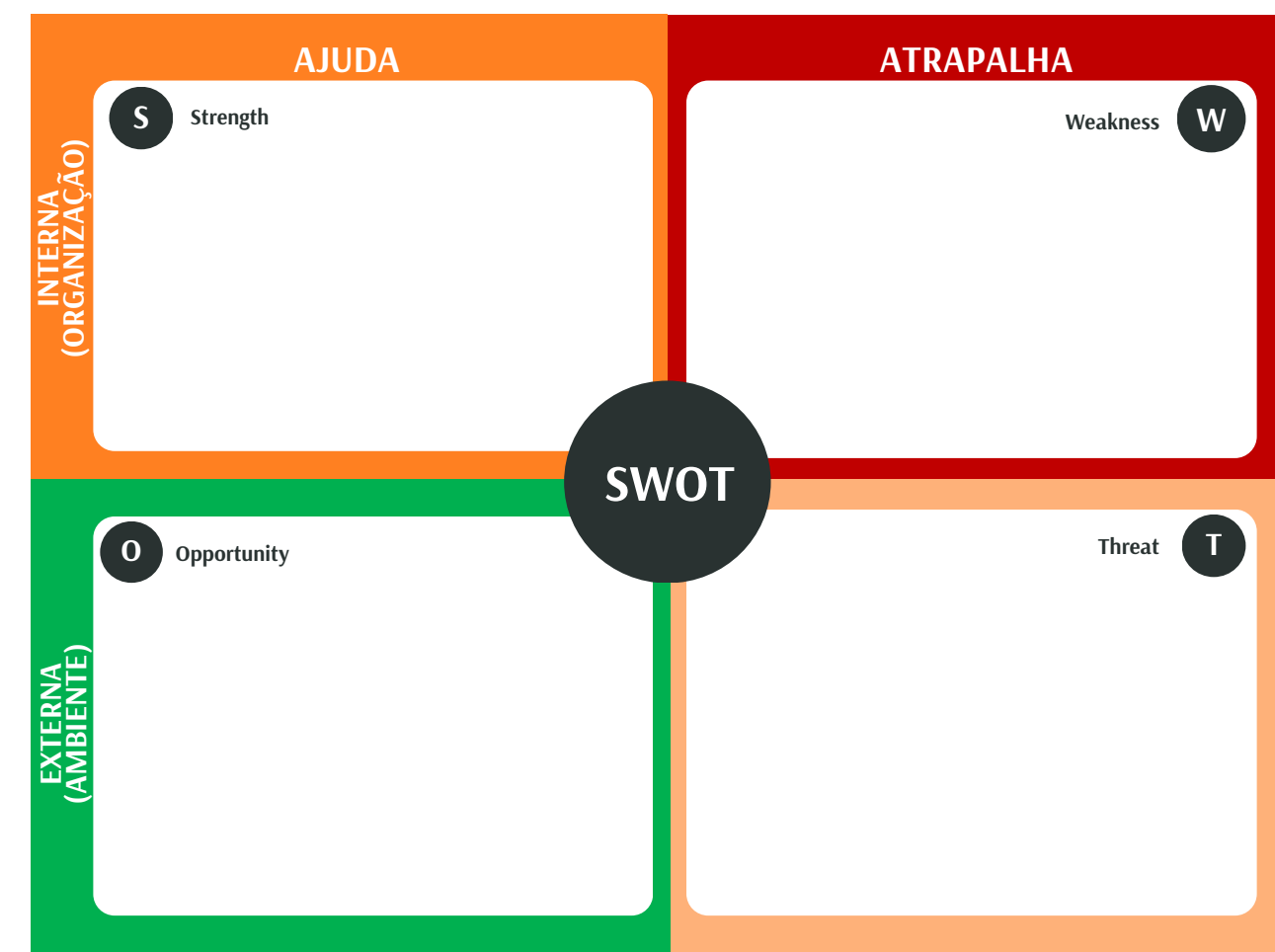
4. Diagnóstico Estratégico

A análise SWOT é uma ferramenta de diagnóstico estratégico, onde cada letra da sigla representa um conceito: Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças).

Também conhecida como matriz FOFA, é uma ótima forma para traçar objetivos e mensurar resultados das organizações, permitindo, portanto, que os gestores consigam identificar fatores que estão contribuindo ou prejudicando o crescimento e desenvolvimento da unidade. Basicamente, dois aspectos são analisados: o ambiente interno e o ambiente externo.

No quadro seguinte, são listadas a análise SWOT da Progep com suas respectivas Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças.

Modelo de Análise SWOT



INTERNA
(ORGANIZAÇÃO)

AJUDA

S

Strength

1. Servidores qualificados;
2. Servidores comprometidos e engajados com o trabalho;
3. Publicização sobre as normas e procedimentos na área de gestão de pessoas;
4. Transparência dos atos de pessoal da Ufes;
5. Sítio eletrônico atualizado;
6. Oferta de ações de promoção à saúde alinhadas à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor;
7. Oferta de ações de desenvolvimento alinhadas às demandas dos setores da Ufes, previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes;
8. Serviços prestados com eficiência e eficácia;
9. Apoio Institucional da Administração Central e demais Unidades da Ufes nas ações da Progep.

ATRAPALHA

Weakness

W

1. Política de gestão de pessoas não formalizada;
2. Espaço físico pouco adequado e fragmentado;
3. Equipamentos de TI pouco adequados;
4. Carência de equipamentos e materiais voltados à área da saúde;
5. Processos de trabalho não mapeados;
6. Dificuldade de retenção de pessoal;
7. Ausência de regimento interno;
8. Quantidade excessiva de trabalho considerando o tamanho da equipe;
9. Gestão do conhecimento não institucionalizada;
10. Falha na comunicação interna;
11. Falta de integração entre as chefias;
12. Falta de integração entre as equipes;
13. Gestão do Programa de Avaliação de desempenho pouco adequada;
14. Retrabalho considerando falta de integração entre os sistemas de informação da área de gestão de pessoas.

SWOT

O

Opportunity

1. Programa de Gestão do Desempenho;
2. Alto número de necessidades de desenvolvimento demandadas;
3. Planejamento de necessidades de desenvolvimento ligadas ao PDI;
4. Lei 14.129/2021 - Governo Digital;
5. Parceria com a ENAP para a oferta de ações de desenvolvimento;
6. Decreto 9.991/2019 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas;
7. Ações conjuntas com outras unidades da Universidade e atores externos;
8. Política de Gestão de Pessoas em processo de elaboração;
9. Regimento interno em processo de elaboração;
10. Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas em processo de elaboração;
11. Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho e Sistema de Dimensionamento de Pessoas disponibilizados pelo Governo Federal;
12. Sistema de Avaliação de Desempenho referenciado disponibilizado pelo Governo Federal;
13. Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar em desenvolvimento.

EXTERNA
(AMBIENTE)

Threat

T

1. Falta de integração entre os sistemas de informação da área de gestão de pessoas;
1. Baixa adesão dos servidores às ações de desenvolvimento;
2. Baixa adesão dos servidores às ações de promoção à saúde;
3. Mudança constante de legislação e nos Sistemas do Governo Federal sem a devida orientação;;
4. Cortes e restrições orçamentários
5. Dificuldade de recomposição dos quadros de pessoal da Progep e da Ufes;
6. Rotatividade de pessoal;
7. Novas formas de trabalho e mudanças constantes que geram impacto na saúde mental dos servidores;
8. Baixo interesse dos servidores da Universidade com relação à vida funcional;
9. Dificuldade na comunicação com os servidores em exercício na EBSEH;
10. Dificuldade de comunicação com os servidores ativos da Ufes via e-mail institucional;
11. Não ter orçamento da Progep para ações de promoção à saúde e desenvolvimento;
12. Desatualização dos dados cadastrais para comunicação dos servidores aposentados e pensionistas;

4. Diagnóstico Estratégico

Após elaborada a matriz SWOT, realizou-se um cruzamento entre os temas envolvidos, com o objetivo de analisar o inter-relacionamento entre forças, fraquezas, ameaças e oportunidades. Esse cruzamento permite uma visão mais analítica sobre a matriz SWOT, possibilitando aos gestores determinar, por exemplo, quais forças podem ser utilizadas para atacar fraquezas, quais oportunidades podem ser aproveitadas para mitigar ameaças. O resultado é a chamada Matriz SWOT cruzada.

- Para a construção da matriz SWOT cruzada utilizou-se a seguinte escala de priorização:

5	Correspondência muito relevante
4	Correspondência relevante
3	Pouca correspondência
2	Muita pouca correspondência
1	Não há correspondência

A análise cruzada resultou nos seguintes quadros de priorização referentes ao ambiente interno:

PRIORIZAÇÃO	FORÇAS	TOTAL
1	Servidores comprometidos e engajados com o trabalho	108
2	Apoio Institucional da Administração Central e demais Unidades da Ufes nas ações da Progep	105
3	Servidores qualificados	97
4	Serviços prestados com eficiência e eficácia	97
5	Oferta de ações de desenvolvimento alinhadas às demandas dos setores da Ufes, previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes	87
6	Publicização sobre as normas e procedimentos na área de gestão de pessoas	84
7	Sítio eletrônico atualizado	75
8	Oferta de ações de promoção à saúde alinhadas à Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor	67
9	Transparência dos atos de pessoal da Ufes	60

PRIORIZAÇÃO	FRAQUEZAS	TOTAL
1	Processos de trabalho não mapeados	108
2	Quantidade excessiva de trabalho considerando o tamanho da equipe	100
3	Retrabalho considerando falta de integração entre os sistemas de informação da área de gestão de pessoas	97
4	Falha na comunicação interna	95
5	Gestão do conhecimento não institucionalizada	89
6	Retrabalho considerando a quantidade de sistemas a serem alimentados que não são integrados	87
7	Equipamentos de TI pouco adequados	84
8	Falta de integração entre as chefias	82
9	Falta de integração entre as equipes	81
10	Dificuldade de retenção de pessoal	80
11	Carência de equipamentos e materiais voltados à área da saúde	78
12	Espaço físico pouco adequado e fragmentado	73
13	Ausência de regimento interno	70
14	Política de gestão de pessoas não formalizada	69
15	Gestão do Programa de Avaliação de desempenho pouco adequada	55

A análise cruzada resultou nos seguintes quadros de priorização referentes ao ambiente externo:

PRIORIZAÇÃO	OPORTUNIDADES	TOTAL
1	Programa de Gestão do Desempenho	103
2	Decreto 9.991/2019 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas	96
3	Ações conjuntas com outras unidades da Universidade e atores externos	90
4	Lei 14.129/2021 - Governo Digital	89
5	Política de Gestão de Pessoas em processo de elaboração	85
6	Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas em processo de elaboração	85
7	Alto número de necessidades de desenvolvimento demandadas	84
8	Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar em desenvolvimento	83
9	Planejamento de necessidades de desenvolvimento ligadas ao PDI	81
10	Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho e Sistema de Dimensionamento de Pessoas disponibilizados pelo Governo Federal	79
11	Regimento interno em processo de elaboração	77
12	Sistema de Avaliação de Desempenho disponibilizado pelo Governo Federal	72
13	Parceria com a ENAP para a oferta de ações de desenvolvimento	64

PRIORIZAÇÃO	AMEAÇAS	TOTAL
1	Novas formas de trabalho e mudanças constantes que geram impacto na saúde mental dos servidores	62
2	Mudança constante de legislação e nos Sistemas do Governo Federal sem a devida orientação	90
3	Falta de integração entre os sistemas de informação da área de gestão de pessoas	80
4	Cortes e restrições orçamentárias	77
5	Rotatividade de pessoal	74
6	Baixa adesão dos servidores às ações de promoção à saúde	71
7	Dificuldade de comunicação com os servidores da Ufes via e-mail institucional	70
8	Dificuldade na comunicação com os servidores em exercício na EBSERH	69
9	Dificuldade de recomposição dos quadros de pessoal da Progep e da Ufes	67
10	Não ter orçamento da Progep para ações de promoção à saúde e desenvolvimento	67
11	Baixa adesão dos servidores às ações de desenvolvimento	65
12	Baixo interesse dos servidores da Universidade com relação à vida funcional	62
13	Desatualização dos dados cadastrais para comunicação dos servidores aposentados e pensionistas	56

5. Objetivos Estratégicos e Setoriais

A partir da definição da identidade organizacional e do diagnóstico estratégico, encaminha-se a formulação dos Objetivos Estratégicos da Progep. Alinhados aos Objetivos Estratégicos específicos e transversais do PDI, os objetivos da Progep buscam balizar a atuação setorial com as diretrizes e estratégias definidas no nível institucional. Cada um dos objetivos listados a seguir possuem seus respectivos indicadores e metas, de modo a auxiliar os gestores no cumprimento e no monitoramento da estratégia delineada.

A fim de operacionalizar os Objetivos Estratégicos Setoriais, cada um deles conta com um Plano de Ação, considerando-se que a realização dessas ações são necessárias para o atingimento das metas de cada Objetivo.

Nos quadros seguintes, são listados os **Objetivos Estratégicos** da Progep com seus respectivos Planos de Ação.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROGEp

1. Modernizar os processos de trabalho na área de Gestão de Pessoas.
2. Consolidar a Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar para os servidores;
3. Consolidar a Política de Gestão de Pessoas da Ufes;
4. Consolidar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas na Ufes;
5. Dimensionar a Força de Trabalho de servidores técnico-administrativos;

Objetivo 1: Modernizar os processos de trabalho na área de Gestão de Pessoas.
Período: 2024 a 2030

- Indicadores:**
1. Sistema de gestão de pessoas moderno e integrado com os sistemas do Governo Federal adotado.
2. % de processos de trabalho da Progep mapeados.
3. % de processos de trabalho da Progep publicizados.
- Metas:**
1. Adotar um sistema de gestão de pessoas moderno e integrado com os sistemas do Governo Federal.
2. 100% de processos de trabalho da Progep mapeados.
3. 100% de processos de trabalho da Progep publicizados.

Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Realizar o levantamento de requisitos desejados do sistema	DGI/PROGEP	Abril de 2024	Maio/2024	-	Quinzenal	Programado
Realizar o levantamento de soluções possíveis	DGI/PROGEP	Maio/2024	Junho/2024	-	Quinzenal	Programado
Solicitar apresentação comercial das soluções possíveis	DGI/PROGEP	Julho/2024	Agosto/2024	-	Semanal	Programado
Elaborar relatório sobre as soluções possíveis	DGI/PROGEP	Setembro/2024	Outubro/2024	-	Quinzenal	Programado
Apresentar proposta de adoção de solução	PROGEP	Novembro/2024	Dezembro/2024	-	Quinzenal	Programado
Definir a metodologia de mapeamento de processos de trabalho	PROGEP	Abril/2024	Maio/2024	-	Quinzenal	Programado
Listar os processos de trabalho da Progep	PROGEP	Junho/2024	Julho/2024	-	Semanal	Programado
Definir os processos de trabalho que serão priorizados	PROGEP	Agosto/2024	Setembro/2024	-	Semanal	Programado
Mapear os processos de trabalho	PROGEP	Outubro/2024	Dezembro/2026	-	Mensal	Programado
Publicizar os processos de trabalho mapeados	DGI	Outubro/2024	Dezembro/2027	-	Mensal	Programado

Objetivo 2: Consolidar a Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar para os servidores.
Período: 2024 a 2030

- Indicadores:**
1. Orçamento para ações de promoção à saúde e bem-estar definido.
2. Número de ações de promoção à saúde e bem-estar ofertadas.
3. Número de participantes das ações de promoção à saúde e bem-estar ofertadas.
- Metas:**
1. Definir orçamento para ações de promoção à saúde e bem-estar.
2. Aumentar em 10% o número de ações de promoção à saúde e bem-estar ofertadas.
3. Aumentar em 10% o número de participantes das ações de promoção à saúde e bem-estar ofertadas.

Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Submeter a Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar	PROGEP	Fevereiro/2024	Abril/2024	–	Mensal	Em Execução
Aprovar a Política de Promoção à Saúde e Bem-Estar	CUN/UFES	Abril/2024	Julho/2024	–	Mensal	Programado
Destinar orçamento adequado para ações de promoção à saúde e bem-estar	SOF	Agosto/2024	Julho/2025	–	Mensal	Programado
Incrementar as ações de promoção à saúde e bem-estar dos servidores	DAS/PROGEP	Julho/2025	Dezembro/2025	–	Mensal	Programado
Estimular a cultura de promoção à saúde e bem-estar dos servidores	PROGEP	Julho/2025	Dezembro/2025	–	Mensal	Programado

Objetivo 3: Consolidar a Política de Gestão de Pessoas da Ufes.
Período: 2024 a 2030

- Indicadores:**
1. % de normativos de gestão de pessoas atualizados conforme a política.
2. % dos processos de trabalho (mapeados) alinhados aos normativos atualizados.
3. % de diretrizes da política efetivadas.
- Metas:**
1. 100% de normativos de gestão de pessoas atualizados conforme a política.
2. 100% dos processos de trabalho (mapeados) alinhados aos normativos atualizados.
3. 80% de diretrizes da política efetivadas.

Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Submeter a Política de Gestão de Pessoas ao Conselho Universitário	PROGEP	Fevereiro/2024	Março/2024	–	Mensal	Em Execução
Aprovar a Política de Gestão de Pessoas	CUN/UFES	Março/2024	Junho/2024	–	Mensal	Programado
Atualizar os normativos existentes de gestão de pessoas à política	PROGEP	Julho/2024	Dezembro/2024	–	Mensal	Programado
Alinhar os processos de trabalho aos normativos atualizados	PROGEP	Julho/2024	Fevereiro/2025	–	Mensal	Programado
Aferir a efetividade das diretrizes da política	PROGEP	Julho/2025	Dezembro/2025	–	Mensal	Programado

Objetivo 4: Consolidar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas na Ufes.
Período: 2024 a 2030

- Indicadores:**
1.Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas (RGDP) aprovado.
2.% de processos de trabalho relacionados ao desenvolvimento de pessoas (mapeados) alinhados ao RGDP.
- Metas:**
1. Aprovar o Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas.
2.100% de processos de trabalho relacionados ao desenvolvimento de pessoas (mapeados) alinhados ao RGDP.

Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Submeter a proposta de Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas (RGDP)	DDP	Março/2024	Março/2024	-	Mensal	Em Execução
Aprovar Regulamento geral de desenvolvimento de pessoas	CUN/UFES	Abril/2024	Junho/2024	-	Mensal	Programado
Relacionar os procedimentos que são afetados pelo RGDP	DDP	Julho/2024	Agosto/2024	-	Mensal	Programado
Revisar (avaliar e alterar) os procedimentos de acordo com o RGDP	DDP	Agosto/2024	Outubro/2024	-	Mensal	Programado
Divulgar as informações e procedimentos revisados	DDP	Novembro/2024	Novembro/2024	-	Mensal	Programado
Monitorar e avaliar as mudanças dos processos de trabalho	DDP	Dezembro/2024	Setembro/2025	-	Mensal	Programado

Objetivo 5: Dimensionar a Força de Trabalho de servidores técnico-administrativos.
Período: 2024 a 2030

- Indicadores:**
 - 1. Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho aderido.
 - 2. % de servidores técnico-administrativos capacitados sobre o processo de dimensionamento da força de trabalho.
 - 3. % de chefias (com servidores técnico-administrativos subordinados) capacitadas sobre o processo de dimensionamento da força de trabalho.
 - 4. % de unidades estratégicas com levantamento de dados necessários para o dimensionamento da força de trabalho.
- Metas:**
 - 1. Aderir ao Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho do Governo Federal.
 - 2. 70% de servidores técnico-administrativos capacitados sobre o processo de dimensionamento da força de trabalho.
 - 3. 70% de chefias (com servidores técnico-administrativos subordinados) capacitadas sobre o processo de dimensionamento da força de trabalho.
 - 4. 100 % de unidades estratégicas com levantamento de dados necessários para o dimensionamento da força de trabalho.

Ação	Responsável	Data Inicial	Data de Conclusão	Custo	Prazo de Monitoramento	Situação (status)
Aderir ao Modelo Referencial de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)	CG-PDNIP	Março/2024	Junho/2024	-	Mensal	Programado
Fazer a Transferência do Modelo Referencial de DFT	Órgão Central do Sipec	Julho/2024	Setembro/2024	-	Mensal	Programado
Institucionalizar o Modelo Referencial de DFT	CG-PDNIP	Outubro/2024	Dezembro/2024	-	Mensal	Programado
Capacitar as comissões setoriais sobre o processo de DFT	CG-PDNIP	Janeiro/2025	Fevereiro/2025	-	Mensal	Programado
Orientar os servidores sobre o processo de DFT	CG-PDNIP	Fevereiro/2025	Março/2025	-	Mensal	Programado
Levantar os dados necessários para o DFT	Comissões Setoriais	Abril/2025	Junho/2025	-	Mensal	Programado
Alimentar o sistema de DFT (SISDIP)	Comissões Setoriais	Julho/2025	Setembro/2025	-	Mensal	Programado
Consolidar os resultados do DFT	CG-PDNIP	Outubro/2025	Dezembro/2025	-	Mensal	Programado

REFERÊNCIAS

- ALT, Rainer; ZIMMERMANN, Hans-Dieter. Status of business model and electronic market research: an interview with Alexander Osterwalder. Electronic Markets, v. 24, n. 4, p. 243-249, 2014.
- MARTINS, Humberto Falcão; MOTA, João Paulo; MARINI, Caio. Modelos de negócio na esfera pública: o modelo canvas de governança pública. Cadernos EBAPE. BR, v. 17, n. 1, p. 49-67, 2019.
- OSTERWALDER, Alexander; PIGNEUR, Yves. Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers. Hoboken. NJ: Wiley, 2010.
- SHAHAND, S.; DUFFELEN, J.; OLABARRIAGA, S. D. Reflections on science gateways sustainability through the business model canvas: case study of a neuroscience gateway. Concurrency and Computation: Practice and Experience, v. 27, n. 16, p. 4269-4281, 2015.

ELABORAÇÃO

Equipe Progep - Gestão 2024/2025

ASSESSORAMENTO

Equipe Proplan - CPI e DPI

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Avenida Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário de Goiabeiras, Vitória, Espírito Santo – CEP 29.075.910.



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO ESPÍRITO SANTO