progep
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PDP UFMA 2027

Guia Rápido para Identificação e Descrição de Necessidade de Desenvolvimento

Material de apoio aos servidores Usuários PDP e Chafias PDP

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP
Coordenação de Capacitação e Educação Profissional – CAPACIT

REITOR

Fernando Carvalho Silva

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Carla Araújo Arruda

DIRETORA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Caíssa Juliana Silva Sousa

CHEFE DA DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Sônia Pedroni

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Edilson Lima Junior

Isabella Abreu Carvalho

Mara Rachel Silva de Souza

Ronald César Carneiro da Silva

Sônia Pedroni

Para que serve este guia?

Objetivo

Orientar o Usuário PDP com perfil de Representante de Equipe e Chefias PDP para identificação e descrição, de forma clara e objetiva, das necessidades de desenvolvimento, garantindo que as necessidades estejam conectadas aos objetivos institucionais e às prioridades do setor, e não apenas a interesses individuais isolados.

O papel do Representante de Equipe

1

Orientador

Orienta o levantamento de necessidades, facilitando o diálogo entre o servidor e chefia na identificação das lacunas de desenvolvimento

2

Estruturar a necessidade

Ajudar o servidor a transformar uma percepção geral (“preciso melhorar em X”) em uma necessidade bem descrita e justificada.

3

Verificar a aderência

Conferir se cada necessidade levantada dialoga com os objetivos institucionais e do setor.

4

Registrador

Consolidar e cadastrar as necessidades dos servidores de sua unidade/equipe no sistema DesenvolveGOV para posteriormente ser avaliada pela Chefia da Unidade Macro.

Ponto de atenção

O Representante de Equipe facilita o processo de levantamento, sem substituir a avaliação técnica da chefia imediata.

Passo 1 — Alinhar-se ao contexto estratégico antes de começar

O Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento (LND) deve considerar, necessariamente, os objetivos institucionais e setoriais, bem como as metas a serem alcançadas, os projetos em andamento e as prioridades de cada setor ou unidade.

Antes de iniciar o LND, é importante ter em mãos os seguintes documentos e referências:

01

o **Planejamento Estratégico Institucional** vigente, especialmente a missão, a visão e os objetivos estratégicos.

02

o **plano de ação** e/ou as **metas específicas do setor ou da unidade** para o período.

03

os **projetos**, **processos**, **entregas** e **prioridades** em andamento ou previstos para o setor.

Essas referências serão a **base para o Passo 3**, permitindo verificar se a necessidade de desenvolvimento identificada está efetivamente relacionada aos resultados que a instituição e o setor precisam alcançar.

Assim, o LND não deve partir apenas de interesses ou preferências individuais, mas da análise dos saberes **necessários para apoiar o cumprimento dos objetivos, das metas e das prioridades institucionais e setoriais.**

Passo 2 – Orientar os servidores sobre processo de identificação das necessidades

Sugestão de perguntas para conduzir esse momento:

01 Qual lacuna de conhecimentos, habilidades ou atitudes você identifica no desempenho das suas atividades, processos ou responsabilidades? Quais atividades você considera mais desafiadoras e sente falta de domínio técnico para realizá-las?

02 O que originou essa necessidade de desenvolvimento? Considere mudanças normativas, novos projetos ou processos, novas responsabilidades, demandas da unidade, avaliação de desempenho ou orientação da chefia.

03 Como essa necessidade se relaciona aos objetivos, prioridades, projetos, entregas ou resultados esperados da sua unidade ou da instituição?

04 Quais atividades serão desempenhadas com maior qualidade, eficiência ou segurança e qual resultado prático será alcançado após o desenvolvimento?

05 A necessidade decorre de uma lacuna de saberes necessários ao trabalho ou predominantemente de interesse pessoal, preferência individual ou demanda temporária?

Use essas respostas para construir, junto com o servidor, uma primeira versão da necessidade.

Passo 3 — Validar a relação das necessidades com os objetivos institucionais

Toda necessidade identificada deve passar por um **teste de aderência** antes de ser formalizada. O objetivo é verificar se a necessidade está relacionada aos resultados que a instituição e o setor precisam alcançar.

1 Aderência institucional

a necessidade contribui para algum **objetivo estratégico institucional** previsto no PDI? Qual, especificamente?

2 Aderência setorial

a necessidade está relacionada a alguma **meta**, **entrega**, **projeto**, **processo ou prioridade** do setor ou da unidade?

3 Impacto no trabalho e nos resultados

O desenvolvimento proposto contribuirá para melhorar um **processo, uma entrega, um serviço ou atendimento,** ou para o alcance de uma **meta ou resultado esperado**?

4 Relevância para o servidor

A necessidade também está relacionada às atividades e **responsabilidades do servidor**, de modo que o **desenvolvimento propost**o possa ser **aplicado no trabalho**?

ATENÇÃO

Se a necessidade não apresentar relação com os objetivos institucionais, metas, entregas ou prioridades setoriais, o representante deve orientar o servidor a reformulá-la, buscando identificar sua relação com os resultados esperados.

Passo 4 — Descrever a necessidade de forma estruturada

Tendo em vista as questões constantes do “Passo 2” ao descrever a necessidade, use a **estrutura recomendada pelo MGI:**

Verbo no infinitivo + objeto → Verbo no infinitivo + objeto + qualificador

> **ATENÇÃO**
> O qualificador pode indicar contexto, finalidade, legislação aplicável ou processo de trabalho.

Exemplos práticos

Tema	**Necessidades divulgadas na planilha:** DesenvolveGOV – Eixos temáticos e Necessidades de Desenvolvimento Transversais
Comunicação Institucional	Desenvolver habilidades de oratória para apresentações e interações profissionais.
Direito e Legislação	Garantir a conformidade com normas e regulamentos (Compliance, Anticorrupção e Improbidade Administrativa).
Ferramentas e Tecnologias de Apoio	Modelar processos e fluxogramas (Bizagi, Visio, Draw.io, Lucidchart, Signavio, ARIS Express).
Formação e Capacitação no Setor Público	Usar novas tecnologias e inteligência artificial na aprendizagem.
Inovação	Aplicar tecnologias emergentes, como Internet do Comportamento, Internet das Coisas e Blockchain.
Inteligência Artificial	Desenvolver soluções de inteligência artificial com engenharia de dados.

Planilhas de referência

Baixe as planilhas e consulte os eixos temáticos antes de registrar a necessidade.

📄 **Eixos temáticos transversais**
Eixos e necessidades transversais

📄 **Eixos temáticos não transversais**
Grupos e eixos temáticos não transversais

Antes de registrar - evite estes erros

01 · Interesse individual sem aderência

Registrar apenas o interesse individual do servidor, sem verificar a aderência da necessidade aos objetivos estratégicos da instituição, às prioridades do setor e às atividades desempenhadas.

02 · Solução em vez da necessidade

Descrever a solução em vez da necessidade de desenvolvimento, registrando diretamente um curso, treinamento ou capacitação sem identificar previamente qual conhecimento, habilidade ou atitude precisa ser desenvolvida ou aprimorada.

03 · Descrição genérica

Descrever necessidades de forma genérica, como “quero fazer curso de Excel”, sem explicitar a lacuna de desenvolvimento e sua relação com as atividades, processos ou entregas do trabalho.

04 · Projeto pessoal de carreira

Necessidade de desenvolvimento com preferência ou projeto pessoal de carreira, sem demonstrar sua contribuição para o desempenho das atividades, os resultados da unidade ou os objetivos institucionais.

05 · Necessidade ampla demais

Registrar necessidades excessivamente amplas ou genéricas, que dificultem a identificação do público-alvo, a definição das estratégias de desenvolvimento e a avaliação dos resultados alcançados.

06 · Ignorar prioridades institucionais

Incluir necessidades que, embora pertinentes, não estejam relacionadas às prioridades ou aos desafios previstos para o período.

07 · Não envolver servidores e chefias

Deixar de considerar tanto a percepção do servidor sobre suas lacunas de desenvolvimento quanto a visão da chefia sobre as competências necessárias para o alcance dos resultados da unidade.

08 · Pressupor que tudo precisa ser curso

Desconsiderar aprendizagem no trabalho, projetos, mentoria, seminários, oficinas e grupos de estudo.

DICA-CHAVE

Antes de registrar, verifique se a necessidade está ligada ao trabalho real da unidade, descreve uma lacuna específica de desenvolvimento e contribui para um resultado institucional ou setorial.

Os registros precisam ser aprimorados

Exemplos práticos de necessidades registradas sem conformidade no PDP 2026

Tema geral	Registro	Por que precisa ser aprimorado?
Metodologia e Técnicas da Computação	*"Ser melhor desenvolvido nas competências inerentes do seu cargo"*	Genérica e autorreferencial; não identifica a competência ou lacuna concreta nem sua relação com objetivos ou resultados da unidade.
Análise	*"Preciso aprender e aprimorar temas relacionados a minha pesquisa de doutorado (funções generalizadas e suas aplicações) para que eu possa desenvolver"*	Centrada na pesquisa acadêmica individual; não demonstra a competência profissional a desenvolver nem sua aplicação no trabalho.
Administração de Setores Específicos	*"Capacitação em convênios e instrumentos congêneres"*	Descreve uma ação de capacitação, e não a necessidade ou lacuna de desenvolvimento
Liderança	*"Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao trabalho"*	Muito genérica; não especifica o que precisa ser desenvolvido, o problema de desempenho ou a relação com a liderança.
Empresa Pública	*"Preciso aprimorar meus conhecimentos, desenvolver minhas habilidades e fortalecer atitudes para melhorar meu desempenho"*	Genérica e autorreferencial. Praticamente qualquer servidor poderia utilizar essa formulação.
Governança e Gestão de Riscos	*"Aprimorar meus conhecimentos sobre metodologias de governança e gestão de riscos no setor público, com identificação, avaliação, tratamento de dados"*	Parcialmente adequada, mas pouco específica e autorreferencial; precisa explicitar as competências e sua aplicação nas atividades de trabalho
Ensino-Aprendizagem	*"Educação Inclusiva: tecnologias assistivas"*	Apresenta apenas o tema, sem indicar o que especificamente precisa ser aprendido ou desenvolvido.
Orientação e Aconselhamento	*"Gostaria de me aprimorar mais na minha área de atuação, que é de pedagogo da assistência estudantil, assim como na gestão/fiscalização de contratos"*	Reúne duas necessidades distintas, de forma autorreferencial e pouco específica, sem explicitar as lacunas de desempenho de cada uma.

DICA-CHAVE

Ao registrar uma necessidade, evite descrever apenas um tema, curso ou interesse individual. Procure indicar **o que precisa ser desenvolvido ou aprimorado, em qual contexto de trabalho e para qual resultado esperado.**

Necessidades de desenvolvimento relativas aos afastamentos e licenças

A PROGEP realizará o cadastro de necessidades de desenvolvimento abrangentes para contemplar demandas de capacitação externa, como afastamentos de curta e longa duração e participação em congressos, seminários acadêmicos, cursos, oficinas e treinamentos externos. Também serão cadastradas necessidades específicas para contemplar os afastamentos destinados à realização de pós-graduação *stricto sensu*.

Assim, não será necessário cadastrar outras necessidades com a mesma finalidade. As demandas relacionadas a essas modalidades deverão ser vinculadas às necessidades previamente cadastradas pela PROGEP.

- **Afastamentos de Licença para Capacitação e/ou participação em cursos ou outras capacitações externas -** para todos os perfis de servidores

Necessidade de Desenvolvimento Identificada
Desenvolver e aprimorar saberes e competências técnicas, administrativas e de gestão, bem como conhecimentos e habilidades relacionados ao **ensino, à pesquisa e à extensão**, visando ampliar a capacidade de atuação qualificada nas diferentes áreas de conhecimento e atividades institucionais.

- **Afastamentos para Pós-Graduação -** para todos os perfis de servidores

Necessidade de Desenvolvimento Identificada
Desenvolver e aprofundar conhecimentos técnicos e científicos por meio de formação em nível de **pós-graduação *stricto sensu* – Mestrado**, visando ao aprimoramento das competências profissionais e à qualificação da atuação nas atividades institucionais.
Desenvolver e aprofundar conhecimentos técnicos e científicos por meio de formação em nível de **pós-graduação *stricto sensu* – Doutorado**, visando ao aprimoramento das competências profissionais e à qualificação da atuação nas atividades institucionais.
Aprofundar e ampliar conhecimentos técnicos e científicos por meio de **estágio de pós-doutorado**, visando ao aprimoramento das competências profissionais, à produção de conhecimento e ao fortalecimento da atuação nas atividades institucionais.

Checklist final antes de consolidar e enviar

Bloco 1 — Descrição da necessidade

- ☐ A necessidade está descrita de forma **específica, objetiva e verificável** ?
- ☐ Está claro **qual resultado ou entrega será impactado** ?
- ☐ A descrição representa uma **necessidade de desenvolvimento,** e não apenas um **curso, tema ou solução** ?

Bloco 2 — Alinhamento institucional

- ☐ Foram considerados os **objetivos institucionais e setoriais, metas, projetos e prioridades** ?
- ☐ A **prioridade da necessidade** foi definida em conjunto com o servidor, considerando sua **relevância para o trabalho e resultados esperados** ?

Bloco 3 — Envio

- ☐ O servidor/unidade está de acordo com a **descrição final** ?
- ☐ Foi considerado o **limite de até 10 necessidades** por **Unidade Macro** ?

✓ PRONTO PARA CONSOLIDAR?

Somente consolide quando todas as respostas forem **"SIM"**. Havendo algum **"NÃO"**, revise a necessidade com a unidade antes do envio.

PRECISA DE AJUDA?

CAPACIT / DIPLAD / PROGEP

✉ **capacit.progep@ufma.br**

☎ **(98) 3272-8042**

MATERIAIS DE APOIO

Guias e orientações PDP 2027