

GUIA PARA LEVANTAMENTO E REGISTRO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DA UFAL

PDP UFAL 2027 | DesenvolveGOV

Reitor

JOSEALDO TONHOLO

Vice-Reitora

ELIANE CAVALCANTI

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas e do Trabalho

WELLINGTON DA SILVA PEREIRA

Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

(Revisor do Documento)

LEANDRO DOS SANTOS GONÇALVES

Equipe de Elaboração

ADRIANA DA SILVA VIEIRA

IOLANDA DOS SANTOS SILVA DE LIMA

MELINDA TORRES BARROS FERREIRA

UM APOIO PARA CONSTRUIR A NECESSIDADE ANTES DO CADASTRO

Este material foi elaborado para auxiliar as unidades na etapa de levantamento e construção das necessidades de desenvolvimento do PDP UFAL 2027, não substituindo os guias oficiais do DesenvolveGov.

Os demais materiais disponibilizados permanecem como referência para consulta sobre o sistema, seus campos e procedimentos de cadastro.

Utilize este guia para pensar e construir a necessidade.

Utilize os demais guias para consultar como realizar o cadastro (material de apoio disponível no final deste guia).

1. QUAL É O OBJETIVO?

O levantamento de necessidades do PDP 2027 tem como objetivo identificar o que os servidores precisam desenvolver para realizar melhor suas atividades de trabalho e contribuir para os resultados da unidade.

O foco não é definir previamente qual curso será realizado, mas sim identificar a necessidade de desenvolvimento.

Primeiro identificamos a necessidade. Depois, a ação de desenvolvimento mais adequada poderá ser definida.

2. ETAPA 1 — A GESTÃO REFLETE SOBRE O SETOR

Antes de consultar os servidores, a chefia/gestão da unidade deve analisar o contexto e as prioridades para 2027.

Perguntas para a gestão:

- Quais são os principais objetivos e metas da unidade para 2027?
- Quais atividades precisam ser aprimoradas?
- Foram incorporadas novas atividades, responsabilidades ou processos?
- Existem novos projetos ou demandas previstas para 2027?
- Houve ingresso de novos servidores que necessitam desenvolver conhecimentos ou competências para suas atividades?
- Existem processos que atualmente apresentam dificuldades, retrabalho, riscos ou necessidade de maior qualidade e eficiência?

- Quais conhecimentos ou competências serão importantes para que a unidade alcance seus resultados em 2027?

Atenção: essa reflexão deve ser realizada pela gestão antes do levantamento com a equipe. Ela ajudará a direcionar a discussão e a relacionar as necessidades de desenvolvimento às atividades e aos objetivos da unidade.

3. ETAPA 2 – CONSULTE OS SERVIDORES

Depois da reflexão inicial da gestão, envolva a equipe na identificação das necessidades. O levantamento pode ser realizado por meio de reunião com a equipe ou formulário interno.

3.1 REUNIÃO COM A EQUIPE

Apresente o objetivo do levantamento e conduza uma discussão coletiva a partir da pergunta:

Quais conhecimentos, habilidades ou competências precisamos desenvolver para realizar melhor nosso trabalho em 2027?

O objetivo é levantar necessidades reais de desenvolvimento relacionadas ao trabalho.

Caso a equipe já tenha sugestões de cursos ou ações, elas podem ser registradas internamente como referência, mas não devem substituir a identificação da necessidade.

OU

3.2 FORMULÁRIO INTERNO

As perguntas norteadoras deste guia podem ser utilizadas para elaborar um formulário e encaminhá-lo aos servidores da unidade.

Após o recebimento das respostas, o Usuário PDP deverá consolidar as contribuições da equipe, agrupando necessidades semelhantes e evitando duplicidades.

Importante: o levantamento realizado com os servidores é uma etapa de construção. Cabe ao Usuário PDP organizar e consolidar as informações que serão posteriormente cadastradas.

4. ETAPA 3 – USE AS PERGUNTAS NORTEADORAS

As perguntas abaixo podem ser utilizadas tanto em uma reunião, com registro de ata, quanto em um formulário.

SOBRE O TRABALHO

- O que você precisa ser capaz de realizar ou aprimorar para desempenhar melhor suas atividades?
- Em quais atividades você identifica alguma dificuldade ou necessidade de aprimoramento?
- Existe algum conhecimento, habilidade ou competência que, se desenvolvido, poderia melhorar a qualidade, a eficiência ou a segurança do seu trabalho?

SOBRE AS LACUNAS

- O que você ainda precisa aprender ou desenvolver para realizar determinada atividade com maior autonomia ou qualidade?
- Existe alguma atividade que poderia ser realizada de forma mais eficiente se você desenvolvesse novos conhecimentos ou habilidades?

SOBRE OS RESULTADOS

- Como o desenvolvimento dessa capacidade poderá contribuir para melhorar suas entregas, os resultados do setor ou o atendimento ao público?
- Essa necessidade está relacionada a uma atividade ou responsabilidade que você efetivamente desempenha ou deverá desempenhar?

5. ETAPA 4 — TRANSFORME A RESPOSTA EM UMA NECESSIDADE

Depois de ouvir a equipe, é hora de organizar as respostas.

A principal pergunta a ser feita é:

“O que o servidor precisa ser capaz de FAZER melhor depois de desenvolver essa capacidade?”

A resposta não pode ser o nome de um curso, palestra, evento ou treinamento, pois é necessário que se identifique o que se pretende desenvolver por meio da necessidade.

Exemplo

Ao invés de:

“Curso de Excel.”

Informar a Necessidade:

Analisar e organizar dados utilizando planilhas eletrônicas para apoiar as atividades do setor.

Outro exemplo:

Resposta inicial:

“Curso de gestão de pessoas.”

Necessidade:

Gerenciar equipes de trabalho, considerando planejamento, acompanhamento e desenvolvimento de pessoas.

O foco deve estar na **capacidade que precisa ser desenvolvida**, e não na solução que será utilizada para desenvolvê-la. Por exemplo, em vez de identificar a necessidade como “curso de Excel”, é importante compreender **o que a pessoa precisa ser capaz de fazer com o Excel** e, a partir disso, definir o desenvolvimento necessário.

6. ETAPA 5 — FAÇA UMA ÚLTIMA CONFERÊNCIA

Antes de levar a necessidade para o cadastro, faça quatro perguntas:

1. É uma capacidade?

Está claro o que o servidor precisa ser capaz de fazer ou aprimorar?

2. Está relacionada ao trabalho?

A necessidade está vinculada às atividades, responsabilidades ou projetos da unidade?

3. Contribui para um resultado?

O desenvolvimento dessa capacidade poderá melhorar uma atividade, entrega, processo ou resultado?

4. Está clara?

Outra pessoa conseguirá compreender o que precisa ser desenvolvido apenas lendo a descrição?

Se as quatro respostas forem sim, a necessidade está pronta para seguir para a etapa de cadastro.

Em caso de dúvidas sobre campos, classificações ou procedimentos do DesenvolveGOV, consulte os guias específicos já encaminhados pela Gerência de Capacitação.

7. CHECKLIST FINAL

Antes de finalizar o cadastro, confirme:

- ☐ A necessidade surgiu de uma demanda real de trabalho.
- ☐ Está relacionada às atividades ou responsabilidades do servidor/unidade.
- ☐ Está descrita como uma capacidade a ser desenvolvida.
- ☐ Começa, preferencialmente, com um verbo no infinitivo.
- ☐ Não está descrita com o nome de curso ou evento.
- ☐ É objetiva e suficientemente específica.
- ☐ Indica, quando necessário, o contexto ou finalidade.
- ☐ Não há outra necessidade cadastrada com o mesmo objetivo.
- ☐ O nível de desenvolvimento é compatível com a complexidade da atividade.

FLUXO RÁPIDO

1. GESTÃO REFLETE

Analisa objetivos, metas, novas atividades, projetos e desafios da unidade para 2027.

2. EQUIPE CONTRIBUI

Servidores apontam conhecimentos, habilidades e competências que precisam ser desenvolvidos.

3. USUÁRIO PDP CONSOLIDA

Reúne as contribuições, agrupa necessidades semelhantes e elimina duplicidades.

4. NECESSIDADE É CONSTRUÍDA

Transforma respostas e sugestões em capacidades que precisam ser desenvolvidas.

5. NECESSIDADE É VALIDADA

Verifica se está relacionada ao trabalho, contribui para resultados e está clara e objetiva.

6. CADASTRO NO DESENVOLVEGOV

O Usuário PDP realiza o cadastro utilizando, quando necessário, os guias específicos do DesenvolveGOV como material de consulta.

LEMBRE-SE

REFLITA SOBRE A UNIDADE → OUÇA A EQUIPE → CONSOLIDE AS CONTRIBUIÇÕES → IDENTIFIQUE A CAPACIDADE A SER DESENVOLVIDA → VALIDE → CADASTRE

MAIS DO QUE IDENTIFICAR CURSOS, É PRECISO IDENTIFICAR NECESSIDADES.

MATERIAIS DE APOIO¹

Guia Usuário PDP

[-https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia_UsurioPDP_semlogo.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia_UsurioPDP_semlogo.pdf)

Guia Chefia PDP

[-https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia_ChefiaPDP_semlogo.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia_ChefiaPDP_semlogo.pdf)

Guia para Registro de Necessidades

[-https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia para Registro de Necessidades de Desenvolvimento no DesenvolveGOV.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp-/assuntos-pndp/Guia para Registro de Necessidades de Desenvolvimento no DesenvolveGOV.pdf)

Eixos Temáticos e Necessidades Transversais

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-original/assuntos-pndp/Eixos Temáticos e Necessidades de Desenvolvimento Transversais.xlsx>

Eixos Temáticos de Identificação de Necessidades Não Transversais

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-original/assuntos-pndp/Eixos Temáticos para Identificação de Necessidades de Desenvolvimento Não Transversais.xlsx>

¹Site de Referência para Elaboração deste guia: [Guias, manuais e documentos — Portal do Servid](#)