

PDP Ufes 2027

Manual para Chefias e Servidores

Identificação e cadastro das necessidades de desenvolvimento

*Um guia prático para orientar as equipes na nova metodologia de elaboração
do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes.*



1. O que é o PDP?

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Ele registra as necessidades de desenvolvimento identificadas na Universidade e subsidia o planejamento das ações de desenvolvimento correspondentes.

Para o PDP Ufes 2027, a proposta é tornar o processo mais simples, participativo e alinhado às necessidades reais das equipes e das unidades.

2. O que mudou no PDP Ufes 2027?

- Novo sistema: o Portal Sipec foi substituído pelo DesenvolveGov.
- Nova forma de levantamento: as equipes são orientadas a discutir suas necessidades e as chefias fazem o cadastro diretamente no DesenvolveGov. Até ano passado, as equipes respondiam ao levantamento no Google Forms, e os representantes faziam o cadastro das necessidades da unidade no Portal Sipec.
- Necessidades mais abrangentes, evitando a fragmentação de temas semelhantes.

A mudança busca reduzir atividades operacionais, simplificar os fluxos de trabalho e facilitar o planejamento e o gerenciamento das necessidades de desenvolvimento.

3. O que as chefias e equipes devem fazer?

A orientação é realizar o levantamento em conjunto, durante uma reunião da equipe:

1. Reunir a equipe.
2. Conversar sobre as necessidades de desenvolvimento relacionadas ao trabalho.
3. Identificar o que a equipe precisa desenvolver para realizar melhor suas atividades.
4. Cadastrar as necessidades diretamente no DesenvolveGov, preferencialmente durante a própria reunião.

Importante: o PDP não é um levantamento individual de necessidades e ações de desenvolvimento. A necessidade deve ser coletiva, representar aquilo que a equipe precisa desenvolver para realizar melhor seu trabalho.

4. Atenção às necessidades transversais

No momento do cadastro, o DesenvolveGov divide as necessidades em dois grandes grupos: necessidades transversais e necessidades não transversais.

Comece pelas necessidades transversais. São aquelas comuns a diversos setores e áreas da Ufes e que também podem ser comuns a diferentes órgãos da Administração Pública.

Esse primeiro olhar é importante para evitar o registro de várias necessidades semelhantes no PDP. Isso facilitará a validação pelos gestores estratégicos e a análise e priorização pela Gestão de Pessoas, tornando o PDP mais organizado e reduzindo a fragmentação de necessidades semelhantes.

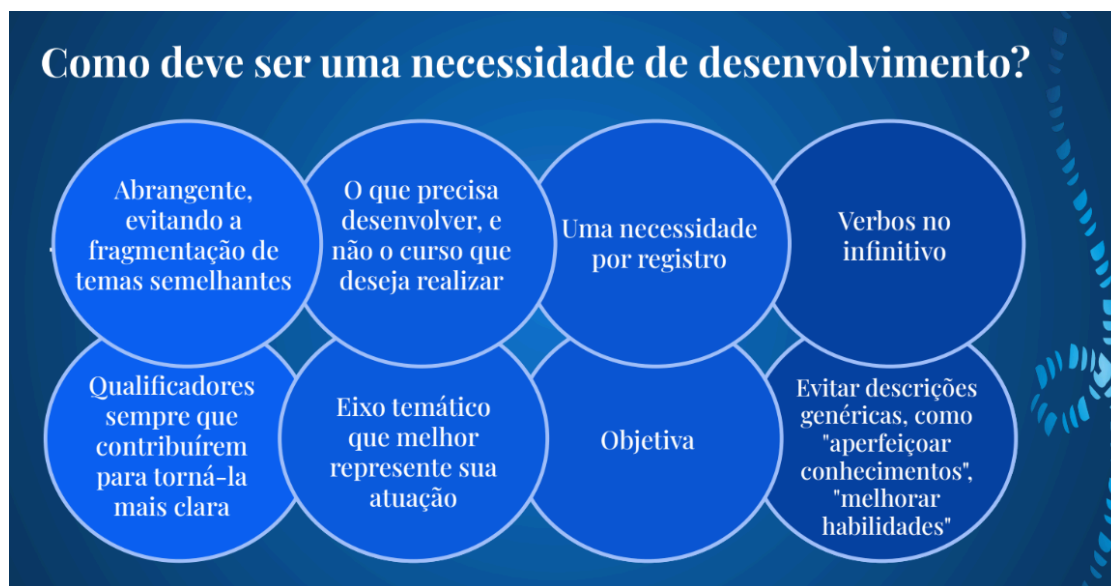
Depois de verificadas as necessidades transversais, a equipe deverá identificar as necessidades não transversais, quando houver, relacionadas às especificidades de sua área ou atividade.

Mesmo nas necessidades não transversais, utilize como referência os exemplos de descrição das necessidades transversais. A descrição deve seguir o mesmo padrão: simples, objetiva e abrangente.

Pré-visualização dos eixos e da descrição das necessidades de desenvolvimento transversais: [Eixos Temáticos - Necessidades de Desenvolvimento Transversais - Google Planilhas](#)

Pré-visualização dos eixos temáticos das necessidades de desenvolvimento não-transversais: [Eixos temáticos - Necessidades de Desenvolvimento Não Transversais - Google Planilhas](#)

5. Como descrever uma necessidade de desenvolvimento?



Utilize uma redação objetiva, em uma das seguintes estruturas:

Verbo no infinitivo + objeto

ou

Verbo no infinitivo + objeto + qualificador

O qualificador pode indicar o contexto, a finalidade, a legislação aplicável, o processo de trabalho ou outro elemento que torne a necessidade mais específica.

- Seja abrangente e estruturante, evitando fragmentar temas semelhantes.
- Descreva o que precisa ser desenvolvido, e não o curso que deseja realizar.
- Registre uma necessidade por vez.
- Prefira verbos no infinitivo.
- Seja objetivo.
- Use qualificadores quando contribuírem para deixar a necessidade mais clara.
- Selecione o eixo temático que melhor represente a atuação.
- Indique nível de proficiência compatível, quando aplicável.
- Evite descrições genéricas como “aperfeiçoar conhecimentos”, “melhorar habilidades” ou “fazer curso sobre determinado tema”.

6. Exemplos: como transformar uma demanda em necessidade

Não informar assim: Curso de Análise de Dados.

Melhor: Utilizar ferramentas de dados para apoiar decisões.

Não informar assim: Curso de Power BI.

Melhor: Utilizar ferramentas de análise e visualização de dados para apoiar a tomada de decisão nos processos institucionais.

Não informar assim: Aprimorar conhecimentos sobre a área.

Melhor: Identificar e aplicar conhecimentos específicos necessários à realização das atividades da equipe.

A ideia não é deixar a necessidade longa e específica. É deixá-la clara, objetiva e abrangente, de modo que possa ser atendida por diferentes ações de desenvolvimento.

Outros exemplos de como descrever as necessidades: Conduzir processos de contratação conforme a Lei nº 14.133/2021; Conduzir processos licitatórios; Gerenciar riscos institucionais; Aplicar a Lei Geral de Proteção de Dados em processos administrativos; Gerenciar documentos arquivísticos em ambiente digital.

7. Qual é o papel do representante do PDP?

- Atuar como interlocutor entre a unidade e a DDP/Progep na construção do PDP.
- Divulgar o processo, incentivando a reunião das equipes e orientando quanto à correta descrição das necessidades.
- Apoiar o gestor da unidade estratégica na identificação das necessidades transversais e não transversais da unidade.
- Auxiliar na etapa de agrupamento das necessidades de desenvolvimento.
- Apoiar, posteriormente, a elaboração da programação de afastamentos e a indicação de ações de desenvolvimento prioritárias da unidade.

O representante não deve fazer o PDP sozinho. Seu papel é facilitar o processo, orientar as equipes e fazer a ponte com a DDP/Progep.

8. Necessidades gerais da unidade

Além das necessidades identificadas pelos setores, recomenda-se que o representante se reúna com o gestor estratégico da unidade para pensar nas necessidades gerais da unidade.

Quando houver necessidades gerais, o representante poderá realizar o cadastro no DesenvolveGov para toda a unidade estratégica.

9. Prazo e apoio

Prazo para identificação e cadastro das necessidades: 11 de setembro de 2026.

Recomenda-se que as equipes realizem a reunião e o cadastro o quanto antes, permitindo tempo para eventuais ajustes e esclarecimento de dúvidas.

Durante o período de levantamento, os representantes e a equipe da DDP/Progep estarão disponíveis para apoiar as unidades.

10. Materiais e contatos

Lista dos representantes das unidades estratégicas: [Lista de gestores e representantes por unidade estratégica PDP Ufes 2027 - Google Planilhas](#)

Portal Desenvolve Pessoas Ufes – PDP 2027: [Desenvolve Pessoas Ufes - Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2027](#)

Link do sistema: [DesenvolveGOV](#)

Dúvidas: spdp.ddp.progep@ufes.br

Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas – DPDP
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/Progep
Universidade Federal do Espírito Santo