

LND

LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DE
DESENVOLVIMENTO

2025

RELATÓRIO



LND

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

REITOR: *Antonio Claudio Lucas da Nóbrega.*

VICE-REITOR: *Fábio Barboza Passos.*

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS: *Aline da Silva Marques.*

DIRETOR DA ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA: *Alexandre Bomfim dos Reis.*

EQUIPE DE CAPACITAÇÃO EGGP: *Carolina Lobo dos Reis Melo; Eunice de Castro Silva; Fabíola Paulino da Silva; Felipe Crespo de Lima; Letícia Queiroz Arruda; Tobias José dos Santos.*

EQUIPE DE CONTEÚDO E REDAÇÃO: *Eunice de Castro Silva; Letícia Queiroz Arruda; Tobias José dos Santos.*

REVISÃO E DIAGRAMAÇÃO: *Felipe Crespo de Lima*

APRESENTAÇÃO	2
INTRODUÇÃO	3
METODOLOGIA	4
RESULTADOS	5
Caracterização do público	5
Necessidades de desenvolvimento para gestores	7
Necessidades de desenvolvimento para as equipes	12
Inovações implementadas nas unidades	18
ENCAMINHAMENTOS	20

APRESENTAÇÃO

A Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP-PROGEPE) tem a satisfação de disponibilizar para acesso a toda comunidade interna e externa o Relatório do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) para servidores Gestores, Técnico-Administrativos e Docentes da Universidade Federal Fluminense (UFF) para os anos de 2026 e 2027.

Esta publicação reúne os dados obtidos após consulta online aos gestores ocupantes de cargos ou funções de confiança (CDs, FGs e FCCs), tais como pró-reitores, superintendentes, diretores, coordenadores, assessores e chefes de divisão, além de decanos, diretores de unidades acadêmicas, chefes de departamento etc., de todos os Campi da UFF. Com o apoio das Pró-Reitorias e Superintendências, conseguimos divulgar o Formulário do LND entre os gestores para que pudessem identificar suas demandas de desenvolvimento, juntamente com as demandas de suas equipes, para que as ações de capacitação sejam mais efetivas e contribuam de forma consistente para o desenvolvimento de todos os servidores desta Universidade.

Este relatório integra o conjunto de instrumentos de análise e divulgação dos resultados obtidos na pesquisa empreendida pelo LND. Trata- se de um documento elaborado com o propósito de cumprir a finalidade institucional de disseminar os dados e evidenciar as demandas de desenvolvimento apresentadas pelos servidores, por meio de seus gestores. A partir dessas informações e com foco no mapeamento das competências a serem aprimoradas nos próximos exercícios, busca-se subsidiar a oferta de ações de desenvolvimento alinhadas às necessidades identificadas neste relatório.

Boa leitura,

Equipe de
Capacitação Escola de Governança
em Gestão Pública

INTRODUÇÃO

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) realizado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE-UFF), por meio da Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP), tem por objetivo mapear as demandas de desenvolvimento dos servidores que compõem o quadro funcional da universidade e alinhá-las aos objetivos institucionais, a fim de nortear o planejamento das ações voltadas para o contínuo aperfeiçoamento dos servidores gestores, docentes e técnico-administrativos da UFF.

Nesta edição, por exigência do Decreto Federal nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)¹, o levantamento, realizado entre 09 de junho a 15 de agosto de 2025, terá seus resultados compilados neste relatório e utilizados como subsídio para a promoção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP-UFF) que vigorará nos anos de 2026 e 2027.

A consulta realizada aos gestores acadêmicos e administrativos, através de formulário eletrônico, buscou identificar as competências que precisam ser desenvolvidas para o aperfeiçoamento das práticas gerenciais e das atividades de liderança, bem como identificar as necessidades de desenvolvimento contínuo das equipes de trabalho. Do total de 683 gestores da instituição, 62 participaram do LND, o que representa cerca de 9,07% de retorno, considerando-se apenas os números absolutos. Contudo, observa-se que algumas respostas são provenientes de Unidades Organizacionais - UORGs com mais de uma equipe, nas quais o gestor responsável pela UORG maior (chefia mediata) respondeu pelo conjunto das UORGs subordinadas (chefias imediatas), o que implica, em números relativos, uma maior representação de UORGs respondentes.

Em relação ao quantitativo de servidores abrangidos pelas respostas enviadas, os gestores respondentes informaram que o conjunto de servidores que compõem suas equipes totaliza 870 pessoas, o que representa cerca de 12,77% dos atuais 6.814² servidores da instituição. O baixo percentual de participação no LND aponta para uma maior necessidade de sensibilização acerca do referido levantamento a fim de que os gestores e as equipes percebam a importância dessa ação para que seja possível realizar um planejamento mais preciso das necessidades de desenvolvimento institucionais.

¹ Informações sobre a PNDP:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-1/assuntos-pndp/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas>

² Fonte: SIAPE - UFF / Outubro - 2025. Dados disponíveis em: https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores/

METODOLOGIA

O formulário de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) buscou colher informações relacionadas às necessidades de desenvolvimento dos gestores e de suas respectivas equipes considerando as competências necessárias para alcançar os objetivos/metas organizacionais previstas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e/ou no Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU).

Dessa forma, o formulário foi construído em 4 (quatro) seções: a primeira destinada a identificar o perfil dos gestores (função ou cargo de confiança que exerce - CD, FG ou FCC -, a localidade geográfica onde exerce suas atribuições, a carreira à qual pertence o seu cargo efetivo - magistério ou técnico-administrativa - e a quantidade de servidores que compõem a sua equipe).

A segunda seção destinou-se a identificar as competências que os gestores acreditam ser necessárias para o seu desenvolvimento com a finalidade de cumprirem as demandas dos cargos de gestão, considerando a autoavaliação do gestor..

Na terceira seção, buscou-se identificar o conjunto de competências comuns que todos os membros das equipes precisam desenvolver para o alcance dos objetivos e metas previstos no PDI e/ou PDU.

Na quarta e última seção, o gestor também pode indicar se houve alguma inovação desenvolvida e aplicada por sua equipe que resultou em melhorias de processos no ambiente laboral e que, após análise, possam vir a ser replicadas para outros setores da Universidade.

A partir das respostas obtidas, os dados foram analisados, tratados e organizados em tabelas e gráficos, os quais serão apresentados neste relatório na seguinte ordem: I - Caracterização do público que respondeu ao LND; II - Competências para melhoria da gestão; III - Competências para aprimoramento das equipes; IV - Inovações implementadas nas unidades.

RESULTADOS

Os resultados do levantamento realizado estão organizados em tópicos e visam apresentar o perfil do público respondente, as necessidades de desenvolvimento de competências pelos gestores e, também, as necessidades de desenvolvimento de competências pelas equipes. As informações coletadas foram tratadas e serão apresentadas em formato de gráficos e/ou tabelas, visando a facilitar a visualização dos dados obtidos.

Caracterização do público

Nesta seção, objetivou-se traçar o perfil dos gestores da UFF que responderam ao LND. O perfil desenhado reúne informações relacionadas à localidade de lotação do gestor, à quantidade de pessoas que compõem a sua equipe, à carreira que seu cargo efetivo está vinculado e à função comissionada que exerce. Essas informações contribuem para a criação de estratégias de comunicação voltadas às UORGs que não responderam ao LND, assim como para manter um canal de comunicação ativo junto aos gestores que responderam a este levantamento. Os dados obtidos foram organizados e encontram-se representados na tabela 1 e nos gráficos 1 e 2 mostrados a seguir.

Tabela 1 - Localidade dos gestores que responderam ao LND e percentual de servidores representados

Localidade	Quantidade de gestores que responderam ao LND	Quantidade de servidores representados no LND	Quantidade total de servidores lotados em cada localidade	Percentual de servidores representados em relação ao total de cada localidade	Percentual de servidores lotados em cada localidade em relação ao total de servidores da UFF
Angra	2	30	58	51,72%	0,85%
Campos	2	30	183	16,39%	2,69%
Friburgo	0	0	142	0,00%	2,08%
HUAP	0	0	854	0,00%	12,53%
Macaé	1	20	65	30,77%	0,95%

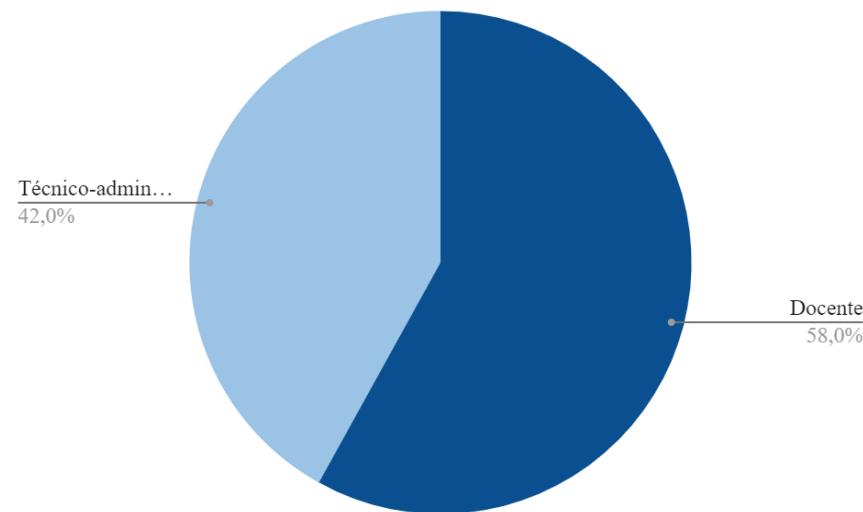
Niterói	54	730	4833	15,10%	70,93%
Oriximiná	0	0	n/d	n/d	n/d
Pádua	1	20	98	20,41%	1,44%
Petrópolis	0	0	28	0,00%	0,41%
Rio das Ostras	1	20	201	9,95%	2,95%
Volta Redonda	1	20	352	5,68%	5,17%
Total	62	870	6814	12,77%	100,00%

Em relação à localidade dos gestores que responderam ao LND, pode-se observar na tabela 1 que dos 62 respondentes, 54 estão lotados na cidade de Niterói, o que representa 87% dos respondentes. Embora esse percentual pareça expressivo, considerando que Niterói concentra aproximadamente 70,93% dos servidores da UFF, percebemos, ao analisar os demais dados apresentados na tabela 1, que o percentual de servidores lotados em Niterói representados no LND ainda é baixo (15,10%). Se incluirmos os servidores lotados no HUAP (854) para calcular a representatividade geral dos servidores lotados em Niterói no LND, observamos que o percentual é reduzido para 12,83%.

Para as demais localidades a quantidade de servidores representados no LND também não alcançou um percentual muito significativo, com exceção de Angra, que alcançou 51,7% de servidores representados e Macaé, com 30,77% de representatividade. Esses percentuais reforçam a importância e o desafio de ampliar a divulgação das ações da escola para todos os *campi* da universidade, em especial para os campi que não deram retorno ao levantamento. Além disso, fica evidente a necessidade de aperfeiçoar as estratégias para conscientizar os gestores e equipes a participarem deste processo de identificação de necessidades de desenvolvimento.

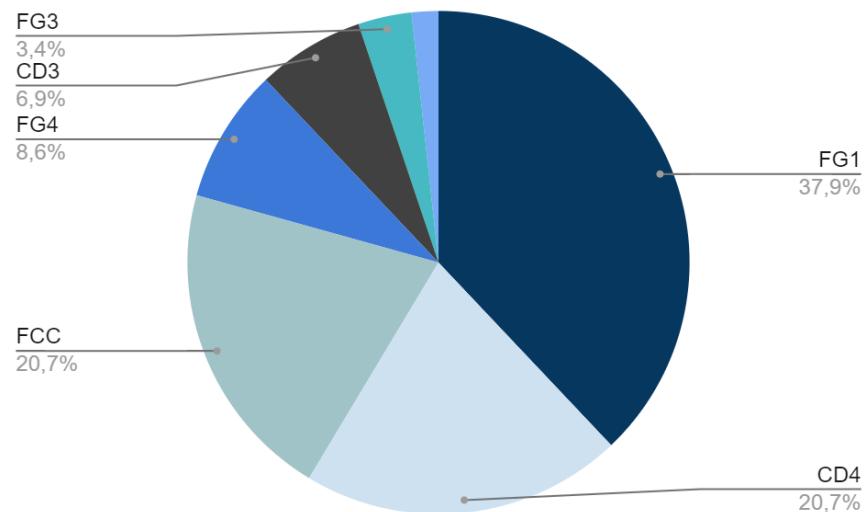
Em relação ao perfil dos gestores, a análise dos dados mostrou que 58,06% dos gestores respondentes fazem parte da carreira docente, enquanto que 41,94% compõem a carreira dos técnicos-administrativos. Entre os tipos de função ou cargo de confiança exercido pelos gestores, observamos que 37,9% dos respondentes possuem Função Gratificada de nível 1 (FG-1), seguidos de 20,7,4% com Cargo de Direção de nível 4 (CD-4), 20,7% com Função de Coordenação de Curso (FCC), 8,6% com Função Gratificada nível 4 (FG-4) 6,9% com Cargo de Direção de nível 3 (CD-3) e 3,4% com Função Gratificada nível 3 (FG-3) conforme mostrado nos gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 - Carreira na UFF



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Gráfico 2 - Função ou cargo de confiança em exercício



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Necessidades de desenvolvimento para gestores

Nesta seção, objetivou-se compreender a percepção dos gestores quanto às competências que precisam ser desenvolvidas para o desempenho de suas funções. O LND perguntou aos gestores quais conhecimentos, habilidades e atitudes precisam ser adquiridas ou aprimoradas para melhorar o seu desempenho no cargo de gestor e os resultados que poderiam ser alcançados considerando os objetivos/metas organizacionais previstas no PDI e/ou PDU.

A partir de uma análise dos resultados obtidos foram elencadas as seguintes categorias de necessidades de desenvolvimento dos gestores:

- Gestão de pessoas/ Desenvolvimento pessoal;
- Gestão de processos/ projetos;
- Transformação digital/ Sistemas;
- Legislação/ Normas/ Editais;
- Logística/ Compras/ Contratos;
- Outros.

Em cada uma dessas categorias foram apontadas pelos gestores competências, habilidades e atitudes que precisam ser adquiridas ou aprimoradas segundo sua avaliação. A seguir, apresentamos, nas tabelas 2 a 7, os temas presentes em cada categoria, bem como o respectivo número de gestores interessados no desenvolvimento do tema.

O tema Gestão de pessoas/ Desenvolvimento pessoal abrangeu necessidades como (i) atendimento ao público para pessoas com deficiência; (ii) desenvolvimento de competências para liderança; (iii) capacidade de negociação; (iv) gestão de conflitos; (v) gerenciamento de equipes; (vi) desenvolvimento de inteligência emocional e (vii) estratégias de comunicação e técnicas de oratória para líderes. As competências e o respectivo número de gestores interessados podem ser observados na tabela 2.

Tabela 2 - Categoria Gestão de pessoas/ Desenvolvimento pessoal

Área temática	Qtd. de gestores
Liderança, negociação e gestão de conflitos	20
Inteligência e gestão emocional	2
Inclusão e atendimento de pessoas com deficiência	2
Comunicação e oratória	2

O campo da Gestão de processos/ projetos abarca necessidades referentes ao mapeamento, criação e/ou monitoramento de processos de trabalho na Universidade e a gestão de projetos já existentes. De acordo com os gestores a área refletiu necessidades como (i) inclusão e diversidade para a adaptação de planos de trabalho para servidores em condições especiais; (ii) programa de capacitação especializada para coordenadores de curso; (iii) gestão patrimonial; (iv) técnicas de planejamento e gestão; (v) ferramenta de produtividade e gerenciamento; (vi) elaboração de indicadores; (v) gestão de projetos; (vi) programa de gestão; (vii) captação de recursos em editais e gestão; (viii) gestão e controle de dados e (ix) gestão da informação e gestão documental. As competências e o respectivo número de gestores interessados podem ser observados na tabela 3.

Tabela 3 - Categoria Gestão de processos/ projetos

Área temática	Qtd. de gestores
Inclusão e atendimento de pessoas com deficiência	1
Competências essenciais para coordenadores de curso	1
Gestão patrimonial no serviço público	2
Planejamento e gestão de atividades no serviço público	8
Internacionalização de pesquisas	1
Programa de Gestão	1
Captação e gestão de recursos financeiros	3
Gestão e proteção de dados, informações e documentos	2

O tema Transformação digital/ Sistemas englobou competências voltadas para a transformação digital no serviço público contextualizado à realidade da UFF. Destacaram-se competências para (i) Uso de inteligência artificial para atividades administrativa e tomadas de decisão; (ii) uso de planilhas eletrônicas níveis iniciante e avançado; (iii) Uso do SEI na UFF; (iv) Sistema Petrvs; (v) uso de sistemas

variados da UFF, tais como SIAPE, SISPOS, SCDP, entre outros; (vi) Plataforma Brasil e Sucupira; (vii) diploma digital e (viii) usos de tecnologias gerais disponibilizadas pela UFF. As competências e o respectivo número de gestores interessados podem ser observados na tabela 4.

Tabela 4 - Categoria Transformação digital/ Sistemas

Área temática	Qtd. de gestores
Uso de Inteligência Artificial para atividades administrativas	3
Planilhas eletrônicas	5
Uso do SEI	4
Sistemas UFF	7
Sistema Petrvs	13
Plataforma Sucupira	2
Diploma Digital	1
Uso de tecnologias disponibilizadas pela UFF	1
Plataforma Brasil	1

Verificamos que a categoria Legislação/ normas/ editais contemplou necessidades voltadas para (i) o conhecimento das legislações relacionadas à política de diversidade e inclusão relativas a pessoas com deficiência; (ii) direitos e deveres dos servidores públicos; (iii) atualização das leis sobre os concursos públicos para a carreira do Magistério e seleções simplificadas; (iv) leis sobre a proteção de dados e (v) Legislação e normas da UFF para a redação oficial e documentos com validade digital. As competências e o respectivo número de gestores interessados podem ser observados na tabela 5.

Tabela 5 - Categoria Legislação/ normas/ editais

Área temática	Qtd. de gestores
Inclusão e atendimento de pessoas com deficiência	1
Legislação para gestão de pessoas no serviço público	3
Gestão e proteção de dados, informações e documentos	1
Redação oficial em documentos digitais	2

A categoria Logística/Compras/Contratos envolveu competências relacionadas a (i) prestação de contas no ComprasNet e (ii) conhecimentos técnicos da área de Compras e contratações, conforme apresentado na tabela 6.

Tabela 6 - Categoria Logística/ Compras/ Contratos

Área temática	Qtd. de gestores
Gestão de compras e contratos	4

Na categoria Outros, foi evidenciado apenas a necessidade de desenvolver competência para a avaliação de imóveis em áreas ambientais, contemplando áreas de preservação permanente e área de preservação ambiental, como mostrado na tabela 7.

Tabela 7 - Outros

Área temática	Qtd. de gestores
Avaliação de imóveis em áreas ambientais	1

Necessidades de desenvolvimento para as equipes

Esta seção tem a finalidade de apresentar os resultados da percepção de gestores quanto às necessidades de aprimoramento das equipes relacionadas às competências que todos os membros precisam desenvolver para o alcance dos objetivos e metas previstos no PDI e/ou PDU, permitindo promover um serviço público profissional, estratégico e inovador. Para a definição das categorias de competências foram utilizadas as mesmas categorias elencadas para os gestores, com adição da categoria Comunicação e Atendimento, o que resultou no seguinte conjunto de categorias:

- Gestão de pessoas / Desenvolvimento pessoal;
- Gestão de processos/projetos;
- Transformação digital / Sistemas;
- Legislação/Normas/Editais;
- Logística/Compras/Contratos;
- Comunicação e Atendimento;
- Outros.

Para cada uma dessas categorias, os gestores apontaram as competências, habilidades e atitudes que precisam ser adquiridas ou aprimoradas pelo conjunto de pessoas que compõem a sua equipe. A seguir, apresentamos, nas tabelas 8 a 14, os temas presentes em cada categoria, bem como número estimado de servidores interessados no desenvolvimento do tema.

O tema Gestão de pessoas / Desenvolvimento pessoal abrangeu necessidades como (i) gestão e mediação de conflitos; (ii) relações interpessoais, (iii) proatividade na resolução de problemas e ferramentas automotivacionais, (iv) ética na gestão de equipes e noções de integridade ética e (v) uso de nome social. As competências e o respectivo número de servidores interessados podem ser observados na tabela 8.

Tabela 8 - Categoria Gestão de pessoas/ Desenvolvimento pessoal

Área temática	Qtd. de servidores
Gestão de conflitos	56
Trabalho em equipe e relacionamento interpessoal	51
Integridade e ética na gestão de equipes	58
Proatividade e motivação no trabalho	67
Uso de nome social	20

O campo da Gestão de processos / projetos abarca necessidades referentes ao mapeamento, criação e/ou monitoramento de processos de trabalho na Universidade e a gestão de projetos já existentes. De acordo com os gestores a área refletiu necessidades como (i) fluxos de trabalho mais eficiente, (ii) ferramentas de organização e produtividade; (iii) ferramentas de planejamento e gestão; (iv) gestão documental e SEI; (v) organização e segurança de dados; (vi) visão sistêmica entre as universidades, entre outros. As competências e o respectivo número de servidores interessados podem ser observados na tabela 9.

Tabela 9 - Categoria Gestão de processos/ projetos

Área temática	Qtd. de servidores
Mapeamento de processos	79
Gestão de arquivos e documentos	57
Gestão e segurança de dados	34
Editoração	12

Visão sistêmica da Universidade Federal Fluminense	20
Gestão de compras e contratos	2
Projetos na área de ciência com animais de laboratório	14
Transparência no serviço público	50
Gestão Patrimonial	18
Comunicação intersetorial	10

O tema Transformação digital / Sistemas englobou competências voltadas para a transformação digital no serviço público contextualizado à realidade da UFF. Destacaram-se competências para (i) segurança, organização, tratamento e integridade de informações e dados, (ii) ferramentas para edição de texto e de planilhas, (iii) uso de IA em atividades administrativas, (iv) uso de sistemas institucionais, entre outros. As competências e o respectivo número de servidores interessados podem ser observados na tabela 10.

Tabela 10 - Categoria Transformação digital/ Sistemas

Área temática	Qtd. de servidores
Gestão e segurança de dados	85
Pacote Office, Planilhas eletrônicas e Power BI	30
Sistemas UFF	50
Gestão de laboratórios de informática	8
Uso de Inteligência Artificial para atividades administrativas	38
Sistemas estruturantes de pessoal	29

Sistemas OJS, INEP/ENADE, SISPOS	27
Sistemas Petrvs, SCDP e SEI	22
Plataforma Sucupira	9
Diploma digital	2

Verificamos que a categoria Legislação/normas/editais contemplou necessidades voltadas para (i) políticas de segurança e boas práticas de armazenamento digital, (ii) LGPD, (iii) redação institucional adequada para e-mails, (iv) legislação patrimonial, (v) legislação e normas institucionais, (vi) direitos autorais, (vii) legislação previdenciária, entre outros. As competências e o respectivo número de servidores interessados podem ser observados na tabela 11.

Tabela 11 - Categoria Legislação/ normas/ editais

Área temática	Qtd. de servidores
Gestão de arquivos e documentos (Políticas e boas práticas)	17
Gestão e segurança de dados (LGPD)	50
Redação oficial em documentos digitais	17
Gestão Patrimonial (Legislação patrimonial)	15
Visão sistêmica da UFF (Legislação, Normas e Regulamentos)	52
Direitos autorais	6
Legislação e normas relacionadas à Ouvidoria	2
Legislação previdenciária no serviço público	20

Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	3
Políticas de saúde mental	9
Diversidade e inclusão na UFF	35
Captação e gestão de recursos financeiros	16

A categoria Logística/ Compras/ Contratos envolveu competências relacionadas a (i) compras, gestão e fiscalização de contratos e (ii) avaliação de bens imóveis em áreas de preservação permanente e de preservação ambiental, conforme apresentado na tabela 12.

Tabela 12 - Categoria Logística/ Compras/ Contratos

Área temática	Qtd. de servidores
Gestão de compras e contratos	21
Avaliação de imóveis em áreas ambientais	2

Na categoria Comunicação e Atendimento foi evidenciado a necessidade de desenvolver competências para (i) atendimento ao público interno e externo, (ii) comunicação e marketing, (iii) audiodescrição e oratória, (iv) comunicação intersetorial e (v) acessibilidade, como mostrado na tabela 13.

Tabela 13 - Categoria Comunicação e Atendimento

Área temática	Qtd. de servidores
Atendimento ao usuário em IES	51
Comunicação acessível	26
Audiodescrição	20
Oratória para líderes	5
Comunicação intersetorial	10
Acessibilidade	11

Na categoria Outros foi evidenciado apenas a necessidade de desenvolver competência para consertos de equipamentos eletrônicos, como mostrado na Tabela 14.

Tabela 14 - Outros

Área temática	Qtd. de servidores
Consertos de equipamentos eletrônicos	8

Inovações implementadas nas unidades

Nesta edição do LND os gestores puderam relatar sobre conhecimentos, habilidades e/ou atitudes desenvolvidos e aplicados no ambiente de trabalho que permitiram aperfeiçoar e/ou inovar processos, alcançando melhorias no desempenho da equipe e nos resultados dos serviços ofertados. Os relatos apresentados estão sintetizados na tabela 15 e foram colhidos com o objetivo de identificar e dar visibilidade a iniciativas que poderão vir a ser espelhadas para outros setores da instituição, inclusive por meio de parceria com a Progepe, após análise de viabilidade.

Tabela 15 - Inovações nos ambientes de trabalho relatadas pelos gestores

Inovação	Descrição resumida	Unidade
Política de bolsas para garantir acesso e permanência de alunos	Redefinição da política de distribuição de bolsas voltadas para ações afirmativas e vulnerabilidades, para garantir acesso e permanência de alunos.	Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo (PPGAU)
Melhoria em processos de trabalho	Padronização de procedimentos para otimizar processos de trabalho e facilitar acesso pelos usuários.	Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo (PPGAU)
Encontros para compartilhar informações e realização de capacitações	<ul style="list-style-type: none"> - Pró-reitoria realiza encontro anual de coordenadores para promover a integração das coordenações e compartilhar informações entre as áreas; - Coordenação realiza encontro de servidores para apresentar panorama de atividades do setor e fluxo de trabalho, com finalidade de apresentar visão sistêmica das atividades; - Coordenação promove treinamentos em serviço e capacitações junto à EGEP para instruir usuários e áreas técnicas. 	Coordenação de Material (CMAT/PROAD)
Capacitações individuais	Permitiram melhorar as entregas, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Superintendência de Documentação (SDC)
Melhoria em processos de trabalho	Compartilhamento de informações em tempo real entre os membros da equipe por meio do Google Drive.	Departamento de Física (GFI)

Reuniões com a equipe	Identificação de problemas e proposição de soluções, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Departamento de Tecnologia dos Alimentos (MTA)
Iniciativas de parcerias interinstitucionais	Iniciativas desenvolvidas pelo corpo docente, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Departamento de Psicologia de Campos (CPS)
Capacitações individuais	Permitiram melhorar as entregas, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Ouvidoria Geral da UFF (OUV)
Capacitações individuais	Permitiram melhorar as entregas, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Departamento de Geologia e Geofísica (GGO)
Oferta de disciplina para alcançar melhoria acadêmica	Setor de Apoio Estudantil ofertou disciplina eletiva para todos os estudantes de graduação com o objetivo de trabalhar aspectos da saúde física e mental dos estudantes, a fim de garantir uma permanência estudantil qualificada.	Instituto de Ciências Humanas e Sociais (VCH)
Melhoria da promoção da acessibilidade	Criação de um protocolo de atendimento para oferecer apoio pedagógico a alunos com necessidades especiais.	Instituto de Ciências da Sociedade e Desenvolvimento Regional de Campos (ICSDR)
Melhoria em processos de trabalho	Sistema para coleta de pedidos de vagas e solicitação de afastamentos.	Departamento de Matemática Aplicada (GMA)
Capacitações individuais	Permitiram melhorar as entregas, mas não resultaram em relato de inovação processual.	Editora da UFF (EDUFF)
Melhoria em processos de trabalho	Elaboração de procedimentos operacionais padrão para atendimento dos programas de monitoria e tutoria.	Divisão de Monitoria (DMO)
Melhoria em processos de trabalho	Reformulação e adequação de documentos e procedimentos acadêmicos para o programa de pós-graduação.	Mestrado Profissional em Diversidade e Inclusão (PDN)

ENCAMINHAMENTOS

A partir dos dados obtidos com o presente levantamento foi possível identificar as atuais necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFF. Com essas informações podemos, quanto área de gestão de pessoas, consolidar as demandas das unidades administrativas e acadêmicas que responderam ao LND e otimizar a oferta de ações e de recursos para o desenvolvimento dos gestores e das equipes da instituição.

Além disso, o LND nos permitirá elaborar um Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-2026 e PDP-2027) que alinhe os anseios de desenvolvimento institucional, previstos no PDI³, às reais necessidades de desenvolvimento dos servidores da instituição. Desse modo, buscaremos concentrar nossos esforços para consolidar no PDP as demandas apresentadas via LND que foram compiladas neste relatório.

Tais demandas poderão ser atendidas por meio da criação e oferta própria de ações de capacitação para os servidores da UFF, ou pela contratação de turmas exclusivas e/ou em parceria com outras instituições, ou ainda, pela disponibilização de recursos via AIC (Apoio a Iniciativas de Capacitação)⁴, PQI (Programa de Qualificação Institucional)⁵ ou PQUFF (Programa de Qualificação da UFF)⁶. Para as demandas que não puderem ser atendidas pelos instrumentos institucionais existentes, a EGPP/PROGEPE poderá elaborar uma curadoria de cursos e ações de desenvolvimento que sejam ofertadas por outras instituições e cuja participação seja aberta aos servidores da UFF.

Por fim, gostaríamos de registrar o nosso agradecimento a todos os gestores e equipes que se dedicaram ao preenchimento e envio do LND. Sem a participação dessas pessoas não seria possível elaborar o presente relatório ou mesmo construir um PDP que reflita a real necessidade de desenvolvimento dos servidores da UFF.

3 Informações sobre o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional): <http://pdi.sites.uff.br/>

4 Informações sobre o AIC (Apoio a Iniciativas de Capacitação): https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=80

5 Informações sobre o PQI (Programa de Qualificação Institucional): https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=90

6 Informações sobre o PQUFF (Programa de Qualificação da UFF): https://capacitacaoeggp.vr.uff.br/?page_id=82