

Etapas 1: Identificação de necessidades

❖ *Quem deve ser o responsável por esta etapa?*

- Servidores reunidos em sua(s) equipe(s) de trabalho.
- Servidor representante da(s) sua(s) equipe(s) de trabalho.

❖ *No que esta etapa consiste?*

- Reunir e discutir coletivamente sobre as necessidades da(s) equipe(s) e dos membros da(s) equipe(s) de trabalho.
- Registrar no Portal SIPEC essas necessidades identificadas.

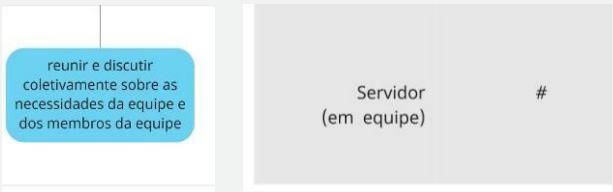
❖ *O que deve ser observado?*

- As equipes estão cientes dos planejamentos/objetivos/metasp/resuItados organizacionais a serem alcançados/melhorados, pois informaram-se nos materiais internos de sua organização.
- As equipes leem todas as orientações deste Guia, especialmente aquelas desta subseção da etapa 1 “Identificação de necessidades”.
- As equipes usam o instrumento “canvas de identificação da necessidade de desenvolvimento” para captarem as contribuições de membros e chegarem juntos ao reconhecimento de necessidades que elas possuem.
- As equipes ponderam quais destas necessidades devem entrar no sistema do PDP para serem validadas por suas chefias.
- As necessidades ponderadas, que foram identificadas colaborativamente em conjunto, são então registradas no Portal SIPEC por um servidor representante que tenha participado desta etapa e que tenha sido previamente definido pela organização (unidades de gestão de pessoas ou chefia imediata) com seu cadastro próprio de “Usuário PDP”.
- Obs.: Não deverão ser admitidas necessidades que representem tão somente o interesse particular de um servidor específico, deve-se – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe. Uma equipe pode ter uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecida como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Obs.: Sugere-se que a equipe não ultrapasse a quantidade de 10 necessidades registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e não aponte imponderadamente toda necessidade que lhe apareça de início. No entanto, esta não é uma quantidade taxativa, pois cada organização possui uma configuração distinta e um cenário específico.

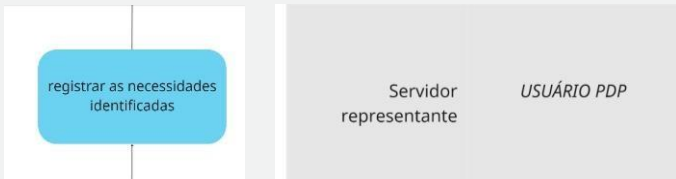
Obs.: Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

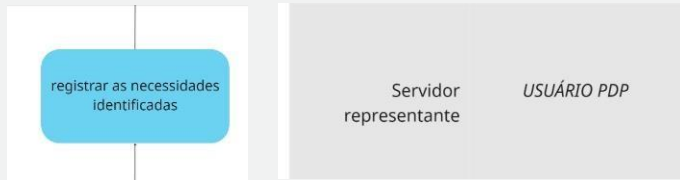
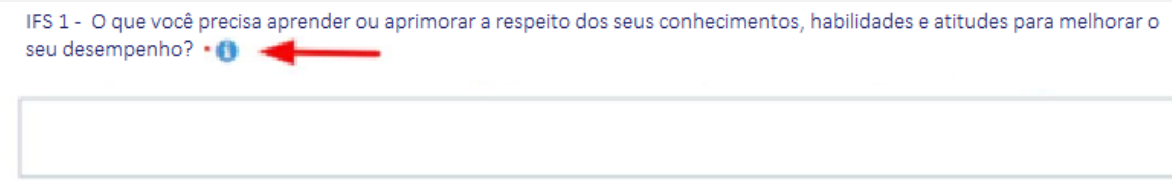
Perguntas da Etapa 1: Identificação de necessidades

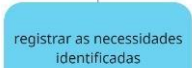
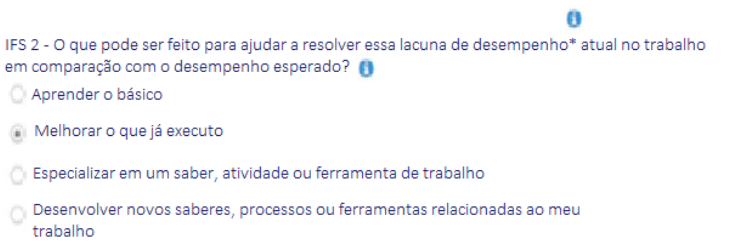
<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>orientação para esta ATIVIDADE</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Considerar materiais internos da organização. ▪ Ler o presente Guia de Elaboração do PDP. ▪ Usar o canvas para apontamento colaborativo de necessidades, disponível no Portal do Servidor, especificamente na Central de Conteúdos da PNDP em “Guias, Manuais e Orientações”: canvasdeidentificadaneecessidadedesenvolvimento_v3_semlogo20230627.pdf (www.gov.br) ▪ Ponderar sobre necessidades que representem a equipe. ▪ Apontar até 10 necessidades ponderadas (por questões de prioridade), sempre que possível.

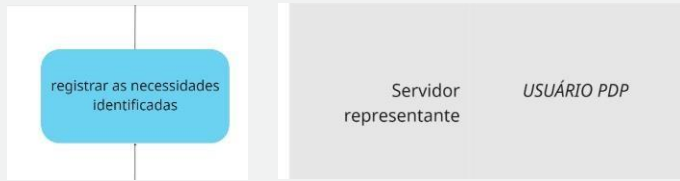

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

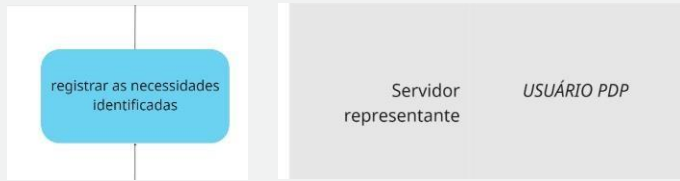
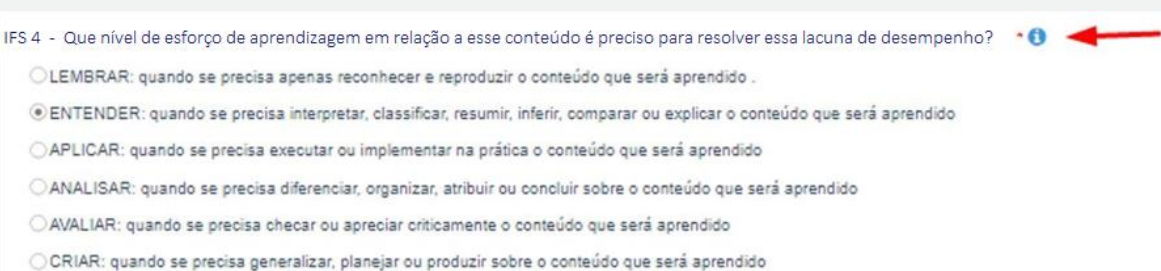
<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando o cargo, a carreira, a função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que, a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

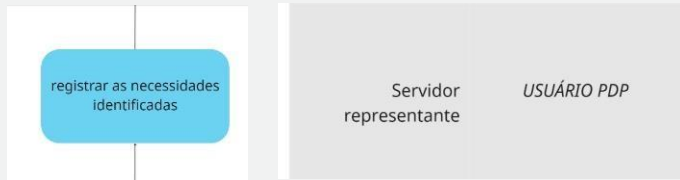
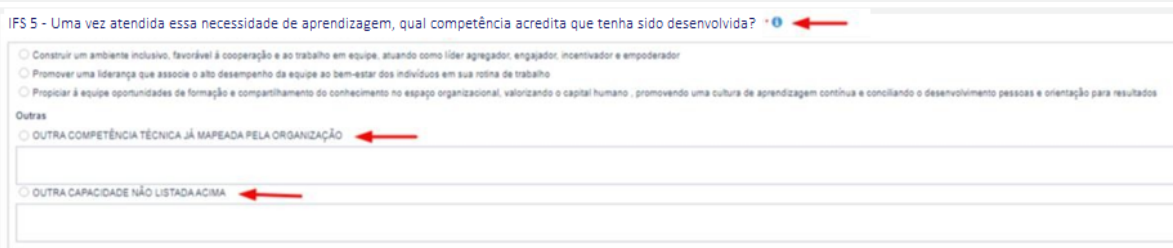
<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>27 UFs do Brasil + espaço para inserção de número</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, basta que sejam selecionadas as Unidades Federativas nas quais os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes com agentes públicos concentrados em uma UF única devem selecionar apenas a UF correspondente.</p> <p>Já as equipes que possuem agentes espalhados pelo Brasil devem selecionar todas as UFs correspondentes aos locais de exercício desses agentes e indicar a quantidade correspondente.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

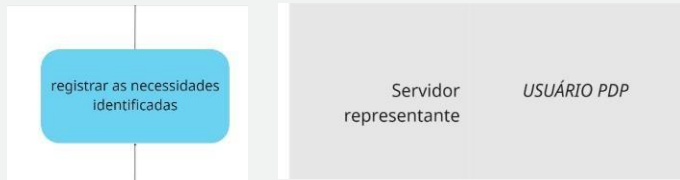

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Lembre-se que qualquer que seja a resposta indicada, esta deve ser causada pela necessidade de desenvolvimento de algum conhecimento, habilidade e/ou atitude. Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</p>
<p>demonstração no sistema</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	 <div> <p>Servidor representante</p> <p>USUÁRIO PDP</p> </div>
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>() Mostrar/ensinar como fazer este trabalho.</p> <p>() Ajudar a melhorar este trabalho.</p> <p>() Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho.</p> <p>() Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho.</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>* Inciso I do Art. 2º da IN nº 21/2021 - I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.</p> <p>Selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprender o básico: O público da necessidade é novo nessa tarefa OU ainda precisa saber o básico para atender ao desempenho esperado. • Melhorar o que já executo: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico das atividades do trabalho e está procurando aprimorar o que já faz de básico. • Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa se especializar para atender a situações específicas. • Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos, habilidades e atitudes que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.
<p>demonstração no sistema</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal SIPEC contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap. 2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo.
<p>demonstração no sistema</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
pergunta requerida	IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho?
opções de resposta	<p>() LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.</p> <p>() CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.</p>
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário.</p> <p>Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por “lembrar” e “entender”, passando por “aplicar” e “analisar” até chegar a “avaliar” e “criar”.</p>
demonstração no sistema	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta, indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.</p> <p>Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021. 2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência. 3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e, em seguida, registrar a consequência profissional (relativa à pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.
<p>demonstração no sistema</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.</p>
<p>demonstração no sistema</p>	

Etapa 2: Validação de necessidades

❖ *Quem deve ser o responsável por esta etapa?*

- Chefia que lidera, direta ou indiretamente, a equipe de trabalho que identificou necessidades.

❖ *No que esta etapa consiste?*

- Ponderar sobre as necessidades identificadas pela equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

- Ponderar sobre a validade/pertinência destas necessidades e indicar se devem seguir para análise da Unidade de Gestão de Pessoas.

❖ *O que deve ser observado?*

- A chefia é previamente definida pela Unidade de Gestão de Pessoas e cadastrada no Portal SIPEC.

- A chefia, ciente dos resultados organizacionais do órgão/da entidade e reconhecendo pontos de atenção que se referem à sua equipe de trabalho, já sinalizou, na “etapa 0 - orientação e comunicação do processo”, eventuais aspectos/problemas que devem ser observados por sua equipe na “etapa 1 – identificação de necessidades”.

- A chefia ingressa no Portal SIPEC, filtra apenas as unidades que estão sob sua responsabilidade e pondera sobre estas necessidades.

- A chefia não valida automaticamente todas as necessidades identificadas pela equipe.

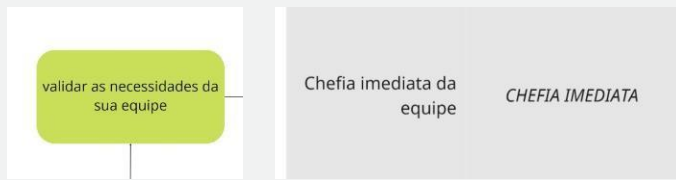
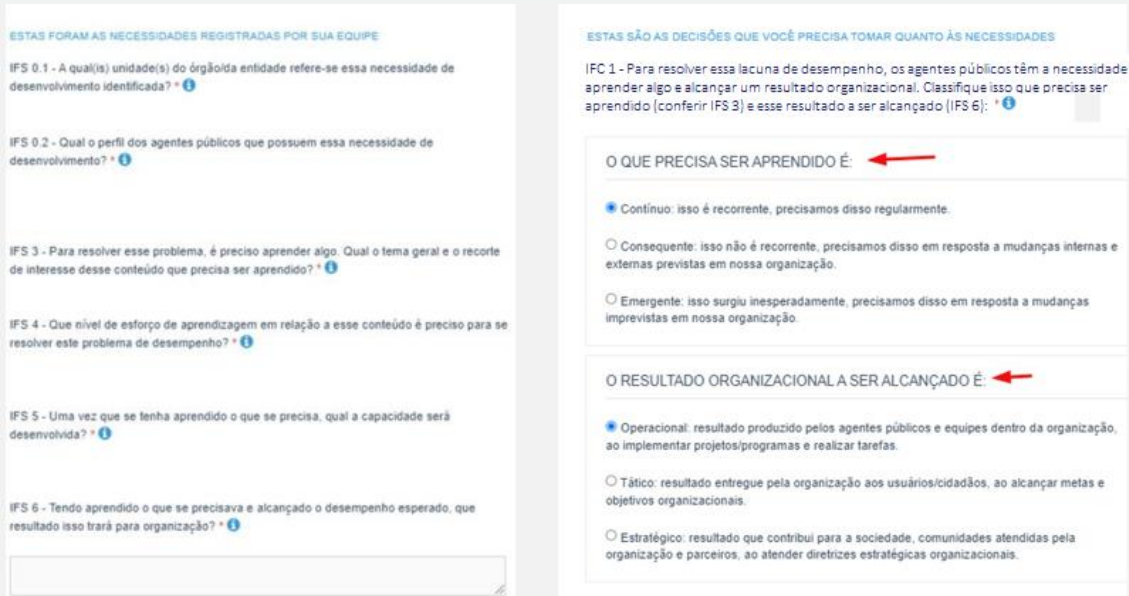
- A chefia reconhece as necessidades mais importantes de serem validadas considerando, pelo menos, o critério-duplo: frequência com que elas ocorrem e nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

- A chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e claro de modo a auxiliar os demais atores a entenderem a não validação da necessidade.

Observações:

- Cada organização do SIPEC, por meio da sua Unidade de Gestão de Pessoas, definirá quem exercerá o perfil de chefia na validação de necessidades via Portal SIPEC.
- A definição sobre que nível de chefia (gerência, coordenação, diretoria etc) será usada para a validação de necessidades está baseada em duas condições, pelo menos:
 - a organização tem maturidade e capacidade operacional para mobilizar todas as chefias daquele nível escolhido;
 - a chefia está próxima o suficiente da equipe para conhecer a realidade de trabalho dela e, assim, priorizar as necessidades mais importantes para ela.
- Apenas as necessidades validadas pela chefia serão analisadas pela Unidade de Gestão de Pessoas. As necessidades não validadas permanecerão no banco de dados do Portal SIPEC, mas não farão parte do PDP.
- Esta etapa 2 (validação de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

Perguntas da Etapa 2: Validação de necessidades

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
pergunta requerida	<p>IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):</p>
opções de resposta	<p>O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:</p> <p>() contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.</p> <p>() consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.</p> <p>() emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.</p> <p>O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É:</p> <p>() operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.</p> <p>() tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.</p> <p>() estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.</p>
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe. 2. classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.
demonstração no sistema	

pergunta requerida	IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):
opções de resposta	<p>() A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente;</p> <p>() A necessidade deve ser ajustada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas. Observação: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia;</p> <p>() A necessidade deve ser desconsiderada porque... Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia.</p>
orientação para resposta	<p>Na resposta a essa pergunta, é preciso considerar a necessidade descrita por completo (o tema geral e recorte + esforço de aprendizagem + capacidade a ser desenvolvida + resultado esperado) para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e no impacto que ela pode trazer à sua organização.</p>
demonstração no sistema	

Etapa 3: Análise e priorização de necessidades

❖ *Quem deve ser o responsável por esta etapa?*

- A Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do órgão/da entidade.

❖ *No que esta etapa consiste?*

- Consolidar necessidades validadas que tenham escopo aproximado.
- Priorizar quais necessidades entrarão no PDP do órgão/da entidade.

❖ *O que deve ser observado?*

- A UGP ingressa no Portal SIPEC, pondera sobre todas as necessidades da organização e consolida/aglutina (torna uma só) aquelas que possuem escopo aproximado, com base em dois critérios fundamentais (mesmo tema-geral; mesma capacidade).

- A UGP, após consolidação, verifica dentre todas as necessidades da organização, quais delas são transversais (estão em múltiplas unidades organizacionais).

- Após consolidação e classificação, a UGP escolhe quais necessidades serão inseridas no PDP da organização, tendo por base, dentre outros critérios, a observação do que a chefia respondeu sobre esta necessidade (IFC 1) – que dá indícios da importância e magnitude desta necessidade a partir da frequência com que elas ocorrem e do nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

- Pela proximidade com a área estratégica, a UGP deverá observar todos os materiais e insumos necessários para fomentar sua decisão acerca das necessidades que entrarão no PDP – que por sua vez, deverão ser aquelas que melhor atendem aos interesses e metas institucionais naquele momento.

Observações:

- A Unidade de Gestão de Pessoas pode ser cadastrada como “Representante Gerencial (UGP)” ou “Representante Operacional (UGP)” no Portal SIPEC. A diferença entre os dois perfis deve-se apenas ao fato de que é o Representante Gerencial (UGP) que tramita a proposta de PDP para aprovação da Autoridade Máxima do Órgão ou Entidade.
- Esta etapa 3 (análise e priorização de necessidades) envolve a resposta de 2 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

Perguntas da Etapa 3: Análise e priorização de necessidades

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	<div data-bbox="422 369 657 537"> <p>analisar: consolidar necessidades validadas que tenham escopo aproximado</p> </div> <div data-bbox="699 369 1098 537"> <p>Unidade de Gestão de Pessoas do órgão/entidade</p> <p>REPRESENTANTE GERENCIAL (UGP)</p> <p>REPRESENTANTE OPERACIONAL (UGP)</p> </div>
<p><i>orientação para esta atividade</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ler prévia e atenciosamente as informações-chave de todas as necessidades da organização – que estão listadas num quadro geral no Portal SIPEC, de modo a ter visão geral de todas as necessidades. ▪ Aplicar filtros no quadro de necessidades para que sejam agrupadas com base em dois critérios fundamentais: possuir o mesmo tema-geral (IFS 3) e possuir a mesma capacidade (IFS 5). ▪ Analisar tais necessidades agrupadas nestes dois critérios e consolidá-las (torná-las uma só) caso se mostre pertinente (quando elas, de fato, forem uma única necessidade, só tendo sido configuradas como diferentes pela localização _unidade organizacional; UF; perfil do público-alvo_ onde foram identificadas originalmente). ▪ Não extrapolar interpretação dos dois critérios fundamentais, para justificar consolidação fora dos critérios definidos, recorrendo, por exemplo a: “servidor assinalou o tema-geral A, mas ele queria dizer B, logo, esta necessidade pode ser consolidada com aquelas que tem por tema-geral B”; “servidor assinalou a capacidade X, mas ele queria dizer Y, logo, esta necessidade pode ser consolidada com aquelas que tem por capacidade Y”.

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	<p>priorizar; escolher quais necessidades entrarão no PDP do órgão/entidade</p>	<p>Unidade de Gestão de Pessoas do órgão/entidade</p> <p>REPRESENTANTE GERENCIAL (UGP)</p> <p>REPRESENTANTE OPERACIONAL (UGP)</p>
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFGP 1 - Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (conferir IFS 0.1)?</p>	
<p>opções de resposta</p>	<p>() Sim</p> <p>() Não</p>	
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta, confira se a necessidade é considerada transversal, ou seja, que se repete em diversas unidades internas da organização.</p> <p>Em caso positivo, marque “Sim”.</p> <p>Caso esta necessidade seja muito específica de unidade ou atividade de um servidor, marque “Não”.</p>	
<p>demonstração no sistema</p>	<p>ISTO É O QUE VOCÊ PRECISA ANALISAR/PRIORIZAR</p> <p>IFGP 1 - Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal) (conferir IFS 0.1)? * ⓘ ←</p> <p><input checked="" type="radio"/> Sim.</p> <p><input type="radio"/> Não.</p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	<p>priorizar; escolher quais necessidades entrarão no PDP do órgão/entidade</p> <p>Unidade de Gestão de Pessoas do órgão/entidade</p> <p>REPRESENTANTE GERENCIAL (UGP)</p> <p>REPRESENTANTE OPERACIONAL (UGP)</p>
pergunta requerida	IFGP 2 - Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP (conferir IFC 1)?
opções de resposta	<p>() Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.</p> <p>() Não, necessidade não será admitida porque...</p> <p>Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela Unidade de Gestão de Pessoas.</p>
orientação para resposta	<p>Na resposta a esta pergunta, identifique a resposta fornecida pela Chefia em IFC 1.</p> <p>Com base nas informações indicadas e nas demais necessidades, aponte se esta necessidade deverá ser admitida no PDP da organização no presente momento.</p> <p>Em caso positivo, detalhe, em seguida, as possíveis soluções de desenvolvimento para esta necessidade.</p> <p>Caso contrário, justifique porque esta necessidade não deve ser priorizada neste momento.</p>
demonstração no sistema	