

Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) - 2022

INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi reestruturada em virtude da publicação do Decreto nº 9.991/19, que dispõe sobre a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) no âmbito da administração pública federal.

O PDP deve ser elaborado anualmente pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e tem como finalidade elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos estratégicos dos órgãos.

Ao consultar o Decreto nº 9.991/2019, percebemos a **importância estratégica do PDP** para a administração pública. O decreto afirma que o PDP deverá:

- “alinhar as ações de desenvolvimento e a **estratégia do órgão** ou da entidade”
- “atender às necessidades administrativas operacionais, **táticas e estratégicas**, vigentes e **futuras**”
- “estabelecer **objetivos e metas institucionais** como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento”
- “preparar os servidores para as **mudanças de cenários internos e externos** ao órgão ou à entidade”

OBJETIVO

Este guia tem como objetivo auxiliar as unidades administrativas do IFAL a identificarem suas necessidades de desenvolvimento e realizarem o preenchimento das informações que farão parte do PDP 2022 no sistema do SIPEC.

Para alcançar o objetivo proposto, este guia contém:

- Passo a passo para realizar o preenchimento das informações que constarão no PDP 2022, tornando-o uma tarefa objetiva, simples e factível;
- Orientações sobre a identificação e descrição de necessidades de desenvolvimento de pessoas, com objetividade, linguagem simples e acessível;
- Orientações no intuito de auxiliar as Comissões Locais e Central, Gestores e servidores em geral quanto às ações a serem desenvolvidas durante a elaboração do PDP 2022.

Passo a passo para a elaboração do PDP na Unidade

Campos de preenchimento PDP 2022 - Sistema do SIPEC

1. Que necessidade de desenvolvimento a unidade possui?(Obrigatório)

Para construir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da unidade, é preciso definir quais ações de desenvolvimento são necessárias para melhoria do desempenho dos servidores na execução das atividades e processos de trabalho da unidade. Nesse intuito, é importante identificar quais conhecimentos, habilidades ou condutas dos servidores precisam ser aprimorados.

Para auxiliar na construção do PDP, separamos essas necessidades em duas categorias:

- Necessidades transversais: são comuns a todos os servidores do IFAL;
- Necessidades não transversais ou específicas: correspondem às necessidades que as equipes de trabalho têm em relação às suas atividades, processos e às expertises da unidade.

A necessidade é uma lacuna entre o desempenho esperado e o desempenho atual. Considere aspectos atuais do desempenho que precisam ser resolvidos ou melhorados por uma ação de desenvolvimento.

As informações desse campo podem ajudar líderes a entender o esforço necessário para superar a lacuna de desempenho presente em suas equipes.

E essas informações devem ainda fornecer claro entendimento dos resultados organizacionais associados na superação desse hiato de performance.

No quadro abaixo há uma estrutura geral que pode ser aproveitada para qualquer pessoa ou órgão:

ESTRUTURA GERAL DA DESCRIÇÃO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO				
INFORMAÇÕES DE INTERESSE	1) O que as pessoas necessitam?		2) Do que serão capazes se for atendida sua necessidade?	3) Que resultado isso trará para a organização?
TIPO DE INFORMAÇÃO	Esforço de Aprendizagem	Objeto de Aprendizagem	Capacidade Humana	Resultado Organizacional
COMO PODEM SER INDICADAS	Um verbo que indique o esforço necessário para aprender sobre determinado conteúdo	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	De livre indicação de acordo com maturidade da organização e interesse específico na capacidade a desenvolver; pode ser usada indicação de competência; de comportamentos esperados para a função/cargo; resultados ao nível da pessoa	De livre indicação de acordo com maturidade da organização em ter listados e claros quais resultados perseguem; podem ser usados resultados estipulados e presentes em planejamentos, mapas e objetivos institucionais em qualquer nível
EXEMPLO DE NECESSIDADE	Aplicar	normas de desenvolvimento sustentável em contratos administrativos e ações rotineiras do órgão	PARA gerir contratos que atendam aos requisitos da A3P e usar materiais e recursos naturais de modo racional	ALCANÇANDO a redução de 35% do consumo de papel; redução dos custos com cartuchos em 20%; ampliação de um ano da vida útil dos aparelhos eletrônicos, comprados a partir de 2019.

Na identificação do verbo que indique o esforço de aprendizagem, considere o seguinte quadro:

Se for do interesse que a pessoa	Use o verbo
<p>Reconheça e reproduza ideias e conteúdo que serão aprendidos. Obs.: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação e reproduzir ou recordar está mais relacionado à busca por uma informação relevante memorizada</p>	Lembrar
<p>Interprete, exemplifique, classifique, resuma, infira, compare ou explique o conteúdo que será aprendido. Obs.: Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido. A informação é entendida quando a pessoa consegue reproduzi-la do seu modo particular</p>	Entender
<p>Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido. Obs.: Aplicar é executar ou usar um procedimento numa situação específica em que foi aprendida, mas também pode envolver a aplicação de um conhecimento numa situação nova</p>	Aplicar
<p>Diferencie, organize, atribua ou conclua sobre o conteúdo que será aprendido. Obs.: Analisar envolve dividir a informação em partes relevantes e irrelevantes, importantes e menos importantes e entender a inter-relação existente entre as partes.</p>	Analisar
<p>Cheque ou critique o conteúdo que será aprendido. Obs.: Avaliar envolve realizar julgamentos baseados em critérios e padrões qualitativos e quantitativos ou de eficiência e eficácia.</p>	Avaliar
<p>Generalize, planeje ou produza sobre o conteúdo que será aprendido. Obs.: Criar envolve reunir elementos com o objetivo de criar uma nova visão, uma nova solução, estrutura ou modelo utilizando conhecimentos e habilidades previamente adquiridos. Envolve o desenvolvimento de ideias novas e originais, produtos e métodos por meio da percepção da interdisciplinaridade e da interdependência de conceitos.</p>	Criar

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento? (Facultativo)

Considerando que o nível de desempenho atual do público-alvo dessa ação de desenvolvimento está abaixo do desempenho esperado (por isso, a necessidade de uma ação que resolva essa lacuna), descreva brevemente os comportamentos e resultados observáveis atuais do

público-alvo (ou relacionados a ele) que demonstram esse desempenho inferior. Lembre-se que esses dados auxiliarão você e sua unidade funcional na avaliação de efetividade da ação de desenvolvimento. Ex: Servidores levam 4 semanas em média para concluir processo interno de auditoria que deveria ser concluído em 2 semanas.

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? - Macro (Obrigatório)

Atenção a esse campo, quanto mais bem explorado for, mais o órgão central, a Enap e demais escolas de governo poderão atuar nas ofertas de ações de desenvolvimento para que reflitam o solicitado, o próprio órgão ou entidade deverá informar qual é a área temática da necessidade desejada e, dessa forma, a análise e devolutiva do órgão central e da Enap serão, ainda mais precisas.

OBS: Para cada necessidade, deve ser selecionada apenas 1 (uma) temática (novidade a partir do PDP 2022).

A lista completa das temáticas e subtemáticas pode ser conferida no ANEXO I deste Guia

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? – Micro (Facultativo)

A partir da análise das temáticas (macros) é possível realizar a classificação das necessidades de acordo com as subtemáticas (micros). As subtemáticas se referem às áreas do conhecimento mais específicas de cada uma das temáticas. Ou seja, dentro de cada temática existe uma variedade de subáreas do conhecimento que podem estar ligadas à determinada necessidade.

OBS: Só é permitido selecionar UMA ÚNICA subtemática por necessidade.

5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seriam? (Facultativo)

Este campo deve ser preenchido caso a necessidade de desenvolvimento cadastrada não se encaixe em nenhuma das opções de Temáticas (nesse caso, deve ser selecionado “Outras não especificadas” na listagem) ou não se encaixe em nenhuma opção de subtemática (que deverá ficar em branco).

6. Essa necessidade está associada a qual competência? (Obrigatório)

Qual dentre as competências listadas possui maior potencial para atender as necessidades apontadas? Selecione uma ou mais competências associadas ao desenvolvimento requerido. Este campo é importante para fins de agrupamento e classificação de necessidades e ações de desenvolvimento.

O ANEXO II DESTE GUIA APRESENTA A LISTA COMPLETA DE COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS CONTENDO SUAS RESPECTIVAS CATEGORIAS E DEFINIÇÕES OPERACIONAIS.

7. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade? (Obrigatório)

Neste campo, deverá ser informado se tal necessidade de desenvolvimento é transversal ou não.

8. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)

Neste campo, informe a qual público devem se destinar as ações de desenvolvimento a fim de atender às necessidades descritas.

9. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ao) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)

Para este campo deve ser informado em quais as unidades organizacionais atuam os servidores que compõem o público-alvo informado.

10. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas? (Obrigatório)

Neste campo deverão ser informadas as Unidades Federativas que tal necessidade deverá alcançar. Agora, com a atualização do Sistema SIPEC é possível acrescentar mais de uma UF para a necessidade.

11. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)

Informe qual é a quantidade de agentes públicos, por UF, prevista para serem contemplados pelas ações de desenvolvimento que objetivam atender à necessidade.

OBS: A quantidade informada não precisa ser exata. Variações de 20% ou mais são aceitáveis.

12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal? (Obrigatório)

As opções representam os sistemas estruturadores do Poder Executivo Federal, de que trata o artigo 30 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Se não se referir a qualquer sistema estruturador, selecione a opção “outra – o tema do desenvolvimento não é atualmente coberto por sistema estruturador da administração”.

13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem? (Facultativo)

As opções de seleção para este campo dizem respeito ao tipo de aprendizagem que determinada ação de desenvolvimento pode ser ofertada. Podem ser selecionadas mais de uma opção.

14. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem? (Facultativo)

Conforme resposta fornecida no campo anterior, agora é necessário informar o subtipo de aprendizagem. O subtipo trata das especificações dos tipos de aprendizagem e tornam as informações a respeito da necessidade e da ação de desenvolvimento ainda mais completas. Para este campo também é possível selecionar mais de uma opção.

O ANEXO III DESTE GUIA APRESENTA A LISTA COMPLETA DE TIPOS DE APRENDIZAGEM E SUAS ESPECIFICAÇÕES CORRELATAS.

15. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade? (Facultativo)

Este campo não é de preenchimento obrigatório. No entanto, se o órgão ou entidade já souber a modalidade da ação de desenvolvimento que melhor atende a necessidade podem ser selecionadas as seguintes opções: Presencial, A distância ou Híbrida.

16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

Informe, nesse campo, o título do curso, evento, livro, vídeo, pós-graduação, etc. Preencha apenas se já souber ou tiver noção do título da ação de desenvolvimento.

Novamente, não se trata de um compromisso, mas de um planejamento.

17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horaria total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

O presente campo, caso já tenha previsão, é importante informar a carga horária total da ação ou do conjunto de ações de desenvolvimento. Caso ainda não possua essa informação, preencha com 00:00.

18. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

Caso já se possua ideia a respeito da ação de desenvolvimento para a necessidade, informe qual é o ano de previsão de término desta ação. Caso ainda não possua essa informação planejada, deixe o campo em branco.

OBS

1. Para o preenchimento desse campo, não é necessário saber o título da ação de desenvolvimento.

2. As ações de desenvolvimento registradas no PDP que ultrapassarem o exercício de execução deverão constar nos relatórios anuais de execução de todos os anos enquanto durar a ação.

19. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito? (Facultativo)

Existem algumas ações de desenvolvimento que não possuem ônus de inscrição para o órgão ou entidade. Se for este o caso da ação de desenvolvimento planejada assinale esta opção no sistema.

20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo se for gratuita)

Caso a ação de desenvolvimento não seja gratuita, indique o valor TOTAL estimado para que essa ação seja executada, englobando todo o quantitativo de agentes públicos provavelmente envolvidos. Desconsidere valores referentes a passagens e diárias. O custo informado não precisa ser exato, pode ser uma estimativa.

21. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade? (Obrigatório)

Quando a ação a ser desenvolvida já estiver prevista na escola de governo ligada ao órgão ou entidade, marque a opção “sim”.

Caso a ação não possa ser atendida pela escola de governo própria, marque a opção “não”.

Caso o órgão ou entidade não possua escola de governo própria, deve-se marcar a opção “Meu órgão não possui escola de governo própria.”

OBS: Lembre-se de que a ENAP não deve ser considerada escola de governo própria do seu órgão ou entidade.

22. Deseja acrescentar outras informações a respeito? (Facultativo)

Este campo é opcional e destinado as demais informações que são pertinentes e importantes de serem cadastradas no sistema, se julgar necessário.

Para melhor compreender o fluxo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas segue, abaixo, o fluxograma contendo todas as etapas pelas quais o PDP percorre.

FLUXOGRAMA PARA A ELABORAÇÃO DO PDP

Unidade	Procedimento
Gestor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lê o tutorial para a realização do cadastramento no sistema SIPPAG; 2. Avaliação com a equipe para levantar as necessidades da unidade; 3. Consolida as necessidades levantadas; 3. Laçamento dos dados no sistema SIPPAG;
DGP/CDCP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análise dos dados lançados no sistema SIPPAG; 2. Consolida as informações recebidas; 3. Gerar o PDP IFAL 2021/2022; 3. Encaminha o PDP IFAL 2021/2022 para a Reitoria para aprovação.
REITORIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento do PDP IFAL 2021/2022 para análise e aprovação; 2. Aprova o PDP IFAL 2021/2022 e encaminha a DGP .
DGP/CDCP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento do PDP IFAL 2021/2022; 2. Encaminha o PDP IFAL ao órgão central do SIPEC.
Órgão Central do SIPEC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento do PDP IFAL 2021/2022 para análise; 2. Consolida as ações de desenvolvimento transversais; 3. Encaminha o PDP IFAL à ENAP.
ENAP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento do PDP IFAL 2021/2022 para análise; 2. Elabora as ações que serão desenvolvidas; 2. Divulga o cronograma de ações; 4. Encaminha ao órgão central do SIPEC com as ações que serão desenvolvidas.
Órgão Central do SIPEC	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento das ações que serão desenvolvidas pela ENAP; 2. Devolução do PDP IFAL 2021/2022 a DGP.
DGP/CDCP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recebimento do PDP IFAL 2021/2022; 2. Execução e monitoramento do PDP IFAL 2021/2022; 3. Divulgação do PDP IFAL 2021/2022.

ANEXO I

Identificação temática (macros e micros) de necessidades de desenvolvimento profissional no PDP

TEMÁTICAS (MACROS)	SUBTEMÁTICAS (MICROS)
Matemática	Álgebra Análise Geometria e Topologia Matemática Aplicada
Probabilidade e Estatística	Probabilidade Estatística Probabilidade e Estatística Aplicadas
Ciência da Computação	Teoria da Computação Matemática da Computação Metodologia e Técnicas da Computação Sistemas de Computação
Astronomia	Astronomia de Posição e Mecânica Celeste Astrofísica Estelar Astrofísica do Meio Interestelar Astrofísica Extragaláctica Astrofísica do Sistema Solar Instrumentação Astronômica
Física	Física Geral Áreas Clássicas de Fenomenologia e suas Aplicações Física das Partículas Elementares e Campos Física Nuclear Física Atômica e Moléculas Física dos Fluidos, Física de Plasmas e Descargas Elétricas Física da Matéria Condensada
Química	Química Orgânica Química Inorgânica Físico-Química Química Analítica
GeoCiências	Geologia Geofísica Meteorologia Geodesia Geografia Física
Oceanografia	Oceanografia Biológica Oceanografia Física Oceanografia Química Oceanografia Geológica
Biologia Geral	Biologia Geral

Genética	Genética Quantitativa Genética Molecular e de Microorganismos Genética Vegetal Genética Animal Genética Humana e Médica Mutagênese
Botânica	Paleobotânica Morfologia Vegetal Fisiologia Vegetal Taxonomia Vegetal Fitogeografia Botânica Aplicada
Zoologia	Paleozoologia Morfologia dos Grupos Recentes Fisiologia dos Grupos Recentes Comportamento Animal Taxonomia dos Grupos Recentes Zoologia Aplicada
Ecologia	Ecologia Teórica Ecologia de Ecossistemas Ecologia Aplicada
Morfologia	Citologia e Biologia Celular Embriologia Histologia Anatomia
Fisiologia	Fisiologia Geral Fisiologia de Órgãos e Sistemas Fisiologia do Esforço Fisiologia Comparada
Bioquímica	Química de Macromoléculas Bioquímica dos Microorganismos Metabolismo e Bioenergética Biologia Molecular Enzimologia
Biofísica	Biofísica Molecular Biofísica Celular Biofísica de Processos e Sistemas Radiologia e Fotobiologia
Farmacologia	Farmacologia Geral Farmacologia Autonômica Neuropsicofarmacologia Farmacologia Cardiorrenal Farmacologia Bioquímica e Molecular Etnofarmacologia Toxicologia Farmacologia Clínica
Imunologia	Imunoquímica Imunologia Celular Imunogenética Imunologia Aplicada

Microbiologia	Biologia e Fisiologia dos Microorganismos Microbiologia Aplicada
Parasitologia	Protozoologia de Parasitos Helmintologia de Parasitos Entomologia e Malacologia de Parasitos e Vetores
Engenharia Civil	Construção Civil Estruturas Geotécnica Engenharia Hidráulica Infra-Estrutura de Transportes
Engenharia de Minas	Pesquisa Mineral Lavra Tratamento de Minérios
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	Instalações e Equipamentos Metalúrgicos Metalurgia Extrativa Metalurgia de Transformação Metalurgia Física Materiais não Metálicos
Engenharia Elétrica	Materiais Elétricos Medidas Elétricas, Magnéticas e Eletrônicas; Instrumentação Circuitos Elétricos, Magnéticos e Eletrônicos Sistemas Elétricos de Potência Eletrônica Industrial, Sistemas e Controles Eletrônicos Telecomunicações
Engenharia Mecânica	Fenômenos de Transporte Engenharia Térmica Mecânica dos Sólidos Projetos de Máquinas Processos de Fabricação
Engenharia Química	Processos Industriais de Engenharia Química Operações Industriais e Equipamentos para Engenharia Química Tecnologia Química
Engenharia Sanitária	Recursos Hídricos Tratamento de Águas de Abastecimento e Residuárias Saneamento Básico Saneamento Ambiental
Engenharia de Produção	Gerência de Produção Pesquisa Operacional Engenharia do Produto Engenharia Econômica
Engenharia Nuclear	Aplicações de Radioisótopos Fusão Controlada Combustível Nuclear Tecnologia dos Reatores
Engenharia de Transportes	Planejamento de Transportes

	Veículos e Equipamentos de Controle Operações de Transportes
Engenharia Naval e Oceânica	Hidrodinâmica de Navios e Sistemas Oceânicos Estruturas Navais e Oceânicas Máquinas Marítimas Projeto de Navios e de Sistemas Oceânicos Tecnologia de Construção Naval e de Sistemas Oceânicas
Engenharia Aeroespacial	Aerodinâmica Dinâmica de Vôo Estruturas Aeroespaciais Materiais e Processos para Engenharia Aeronáutica e Aeroespacial Propulsão Aeroespacial Sistemas Aeroespaciais
Engenharia Biomédica	Bioengenharia Engenharia Médica
Medicina	Clínica Médica Cirurgia Saúde Materno-Infantil Psiquiatria Anatomia Patológica e Patologia Clínica Radiologia Médica Medicina Legal e Deontologia
Odontologia	Clínica Odontológica Cirurgia Buco-Maxilo-Facial Ortodontia Odontopediatria Periodontia Endodontia Radiologia Odontológica Odontologia Social e Preventiva Materiais Odontológicos
Farmácia	Farmacotecnia Farmacognosia Análise Toxicológica Análise e Controle e Medicamentos Bromatologia
Nutrição	Bioquímica da Nutrição Dietética Análise Nutricional de População Desnutrição e Desenvolvimento Fisiológico
Saúde Coletiva	Epidemiologia Saúde Pública Medicina Preventiva
Fonoaudiologia	Fonoaudiologia
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Educação Física	Educação Física
Agronomia	Ciência do Solo

	<p>Fitossanidade Fitotecnia Floricultura, Parques e Jardins Agrometeorologia Extensão Rural</p>
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	<p>Silvicultura Manejo Florestal Técnicas e Operações Florestais Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais Conservação da Natureza Energia de Biomassa Florestal</p>
Engenharia Agrícola	<p>Máquinas e Implementos Agrícolas Engenharia de Água e Solo Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas Construções Rurais e Ambiente Energização Rural</p>
Zootecnia	<p>Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia Genética e Melhoramento dos Animais Domésticos Nutrição e Alimentação Animal Pastagem e Forragicultura Produção Animal</p>
Medicina Veterinária	<p>Clínica e Cirurgia Animal Medicina Veterinária Preventiva Patologia Animal Reprodução Animal Inspeção de Produtos de Origem Animal</p>
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	<p>Recursos Pesqueiros Marinhos Recursos Pesqueiros de Águas Interiores Aquicultura Engenharia de Pesca</p>
Ciência e Tecnologia de Alimentos	<p>Ciência de Alimentos Tecnologia de Alimentos Engenharia de Alimentos</p>
Direito	<p>Teoria do Direito Direito Público Direito Privado Direitos Especiais</p>
Administração	<p>Administração de Empresas Administração de Setores Específicos Ciências Contábeis</p>
Administração Pública	<p>Combate à Corrupção Administração Pública de outras regiões do mundo Aposentadoria e Previdência Experiência e Satisfação do Usuário Gestão de Pessoas Governo e Transformação Digital Inovação Logística e Compras Públicas Modernização e Desburocratização</p>

	<p>Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação Regulação Técnicas, recursos e estratégias para desenvolvimento de pessoas Transparência, Controle e Participação Estratégia, Projetos e Processos Cidadania Orçamento e Finanças Comunicação Institucional Atendimento ao Público Auditoria Avaliação de Desempenho (Setor Público) Concessão de Serviços Públicos Consórcio Público Cooperação Internacional Empresa Pública Ética no Setor Público Governança e Gestão de Riscos Liderança Parcerias no Setor Público Parcerias Público-Privadas Produtividade Reforma Administrativa Relações de Trabalho no Setor Público Terceirização Terceiro Setor – ONG's – OSCIP Contrato de Gestão</p>
Economia	<p>Teoria Econômica Métodos Quantitativos em Economia Economia Monetária e Fiscal Crescimento, Flutuações e Planejamento Econômico Economia Internacional Economia dos Recursos Humanos Economia Industrial Economia do Bem-Estar Social Economia Regional e Urbana Economias Agrária e dos Recursos Naturais</p>
Arquitetura e Urbanismo	<p>Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo Projeto de Arquitetura e Urbanismo Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo Paisagismo</p>
Planejamento Urbano e Regional	<p>Fundamentos do Planejamento Urbano e Regional Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional Serviços Urbanos e Regionais</p>
Demografia	<p>Distribuição Espacial Tendência Populacional Componentes da Dinâmica Demográfica Nupcialidade e Família Demografia Histórica Política Pública e População</p>

	Fontes de Dados Demográficos
Ciência da Informação	Teoria da Informação Biblioteconomia Arquivologia Gestão da Informação e do Conhecimento Análise e Ciência de Dados Tecnologia da Informação
Museologia	Museologia
Comunicação	Teoria da Comunicação Jornalismo e Editoração Rádio e Televisão Relações Públicas e Propaganda Comunicação Visual
Serviço Social	Fundamentos do Serviço Social Serviço Social Aplicado
Economia Doméstica	Economia Doméstica
Desenho Industrial	Programação Visual Desenho de Produto
Filosofia	História da Filosofia Metafísica Lógica Ética Epistemologia Filosofia Brasileira
Sociologia	Fundamentos da Sociologia Sociologia do Conhecimento Sociologia do Desenvolvimento Sociologia Urbana Sociologia Rural Sociologia da Saúde Outras Sociologias Específicas
Antropologia	Teoria Antropológica Etnologia Indígena Antropologia Urbana Antropologia Rural Antropologia das Populações Afro-Brasileiras
Arqueologia	Teoria e Método em Arqueologia Arqueologia Pré-Histórica Arqueologia Histórica
História	Teoria e Filosofia da História História Antiga e Medieval História Moderna e Contemporânea História da América História do Brasil História das Ciências
Geografia	Geografia Humana Geografia Regional
Psicologia	Fundamentos e Medidas da Psicologia Psicologia Experimental

	Psicologia Fisiológica Psicologia Comparativa Psicologia Social Psicologia Cognitiva Psicologia do Desenvolvimento Humano Psicologia do Ensino e da Aprendizagem Psicologia do Trabalho e Organizacional Tratamento e Prevenção Psicológica
Educação	Fundamentos da Educação Administração Educacional Planejamento e Avaliação Educacional Ensino-Aprendizagem Currículo Orientação e Aconselhamento Tópicos Específicos de Educação Educação e Docência
Ciência Política	Teoria Política Estado e Governo Comportamento Político Políticas Públicas Política Internacional Políticas de Infraestrutura Política de Meio Ambiente Políticas Sociais Uso de evidências em políticas pública
Teologia	História da Teologia Teologia Moral Teologia Sistemática Teologia Pastoral
Linguística	Teoria e Análise Linguística Fisiologia da Linguagem Linguística Histórica Sociolinguística e Dialetoleologia Psicolinguística Linguística Aplicada
Letras	Língua Portuguesa Línguas Estrangeiras Modernas Línguas Clássicas Línguas Indígenas Teoria Literária Literatura Brasileira Outras Literaturas Vernáculas Literaturas Estrangeiras Modernas Literaturas Clássicas Literatura Comparada
Artes	Fundamentos e Crítica das Artes Artes Plásticas Música Dança Teatro Ópera Fotografia

	Cinema Artes do Vídeo Educação Artística
Outras não especificadas	

REFERÊNCIAS

Referência Geral: Tabela de Áreas do Conhecimento (CNPQ, 2013) -

<http://www.cnpq.br/documents/10157/186158/TabeladeAreasdoConhecimento.pdf>

Referência das subtemáticas de Administração Pública: Escola Nacional de Administração Pública em 2021

ANEXO II

Relação de Competências Transversais e de Liderança

IN nº 21/2021

Categoria	Competência Transversal	Definição
Competências Transversais	Resolução de problemas com base em dados	Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e factibilidade das resoluções.
	Foco nos resultados para os cidadãos	Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos
	Mentalidade Digital	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com os usuários.
	Comunicação	Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
	Trabalho em equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo. Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente em busca do alcance de metas

		compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
	Orientação por valores éticos	Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da coisa res publica.
	Visão Sistêmica	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
Categoria	Competência de Liderança	
Competências de Liderança - Pessoas	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.
	Engajamento de pessoas e equipes	Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Habilidade no trato com os indivíduos, demonstrando sensibilidade, capacidade de escuta, empatia e respeito necessários ao estabelecimento de interações interpessoais positivas nas mais diversas situações. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
	Coordenação e colaboração em rede	Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são,

		ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.
Competência de Liderança e Resultado	Geração de valor para o usuário	Capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.
	Gestão para resultados	Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
	Gestão de crises	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.
Competência de Liderança - Estratégia	Visão de futuro	Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.
	Inovação e mudança	Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.
	Comunicação estratégica	Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.

	Outras	Definição Operacional
Outras Competências associadas	Outras competências associadas *	

Competências transversais e as de liderança foram publicadas pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021

ANEXO III

Relação de Tipos e Subtipos de aprendizagem

TIPOS DE APRENDIZAGEM	ESPECIFICAÇÃO DOS TIPOS DE APRENDIZAGEM
EDUCAÇÃO FORMAL	ENSINO FUNDAMENTAL ENSINO PROFISSIONALIZANTE ENSINO SUPERIOR ESPECIALIZAÇÃO MESTRADO DOUTORADO PÓS-DOUTORADO
EXPERIÊNCIA PRÁTICA	APRENDIZAGEM EM SERVIÇO ESTÁGIO INTERCÂMBIO ESTUDO EM GRUPO
EVENTO	OFICINA PALESTRA SEMINÁRIO CONGRESSO WORKSHOP OUTROS SIMILARES
CURSO	
OUTRO TIPO NÃO ESPECIFICADO	