



Instituto Nacional de Educação de Surdos

DESPACHO Nº 71/2024/CPAC/DG/INES/DG/INES-INES

Processo nº 23121.001020/2024-11

Interessado: Comissão Permanente de Apoio à Capacitação

Direção Geral

Solicitamos abertura de processo administrativo para a elaboração e desenvolvimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoal para o ano de 2025. A elaboração do PDP deve atender as diretrizes do Decreto nº 9.991/2019 e das orientações do Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Para atender a demanda, a CPAC fará reuniões com a nova equipe e criará um cronograma de ações a serem desenvolvidas durante o período de elaboração junto aos setores do INES na tentativa de atingir as metas estabelecidas para o desenvolvimento de pessoas e para a criação do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND.

A data limite para entregar o PDP é 30/09/2024.

Leonardo Narciso Fernandez
Assistente em administração



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Narciso Fernandez, Servidor(a)**, em 30/08/2024, às 14:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5183649** e o código CRC **437A290D**.



Instituto Nacional de Educação de Surdos

DESPACHO Nº 72/2024/CPAC/DG/INES/DG/INES-INES

Processo nº 23121.001020/2024-11

Interessado: Comissão Permanente de Apoio à Capacitação

Direção Geral

De acordo com o Manual de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, elaborado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Economia, a Comissão Permanente de Apoio à Capacitação – CPAC, para atender as regras do Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo o Guia os principais objetivos são:

- promover o amadurecimento na compreensão do PDP e da PNDP;
- ensinar, com objetividade, linguagem simples e acessível, o processo de levantamento de necessidades de desenvolvimento;
- evitar a repetição de erros ou equívocos ocorridos na elaboração do PDP anteriormente;
- apresentar as alterações do Portal SIPEC por meio da sistematização do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento - ProcAND, para que haja um levantamento de necessidades de desenvolvimento que reflita a realidade;
- tornar a elaboração do PDP uma tarefa objetiva e passível de ser realizada e conferida por qualquer servidor, independentemente de sua experiência prévia com o tema gestão de pessoas; e
- auxiliar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC a identificarem as necessidades de desenvolvimento de seus servidores de forma alinhada aos seus objetivos estratégicos.

Para o PDP de 2025, a Secretaria fez alterações no Portal SIPEC no âmbito da PNDP:

- disponibilização de um sistema que possibilite a elaboração de PDPs mais assertivos;
- inclusão das equipes (servidores) e chefias no processo de identificação e priorização das necessidades de desenvolvimento;
- simplificação do processo de levantamento de necessidades;
- aderência das devolutivas referentes às sugestões de ações de desenvolvimento do Órgão Central do SIPEC e Enap para os demais órgãos e entidades setoriais;
- início da transformação do Portal SIPEC em uma ferramenta de gerenciamento de necessidades de desenvolvimento, não somente de registro.

O Manual de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas expõe a definição de ações de capacitação para atender uma necessidade de desenvolvimento:

Uma necessidade de desenvolvimento é uma declaração de um problema de desempenho de origem instrucional (ou seja, por falta de conhecimento, habilidade ou atitude) que afeta o resultado organizacional. De forma simples, ela nos revela três informações primordiais (do resultado ao processo):

- C) um resultado específico precisa ser alcançado;
- B) esse resultado requer o desenvolvimento de uma capacidade humana específica;
- A) essa capacidade humana depende de uma aprendizagem específica.

Na ordem inversa, pode-se compreender então que para resolver esse problema:

- A) o servidor tem de aprender algo com determinado nível de esforço PARA;
- B) aplicar e transferir o que aprendeu, na forma de capacidades humanas melhoradas, em seu posto de trabalho PARA;
- C) entregar, como consequência dessa aplicação/transferência, o resultado que lhe é pretendido e confiado.

Uma ação de desenvolvimento se prestaria exatamente ao papel de responder ao problema de desempenho declarado na necessidade de desenvolvimento.

Cabe sublinhar que esta lógica (pessoas aprendem; capacidades são melhoradas; resultados são entregues) guia toda a elaboração do PDP, bem como sua execução, monitoramento e avaliação, como pode-se perceber mais adiante.

Para a elaboração do PDP de 2025, a Secretaria de Gestão de Pessoas decidiu:

A - cada órgão/entidade do SIPEC elabora seu PDP a ser executado em ano subsequente, por um processo em que servidores (representantes de equipe) identificam necessidades de desenvolvimento, suas chefias as validam, a Unidade de Gestão de Pessoas analisa e prioriza aquelas que entrarão no planejamento e detalha soluções para essas necessidades e sua autoridade máxima aprova o PDP;

B - cada órgão/entidade do SIPEC submete seu PDP aprovado ao Órgão Central do SIPEC;

C - em posse desses planos, o Órgão Central analisa, identifica necessidades transversais (recorrentes e comuns no SIPEC), consolida e as encaminha para a Enap, na forma do “Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento”;

D - a Enap utiliza essas necessidades dispostas no Plano Consolidado para reconhecer e indicar quais destas poderão ser atendidas por ações de desenvolvimento operadas pela Enap (e por outras escolas de governo do Executivo federal) e sinaliza disponibilidade/possibilidade ao Órgão Central;

E - o Órgão Central comunica, em Manifestação Técnica, a oferta disponível a cada órgão/entidade;

F - cada órgão/entidade do SIPEC, por meio de sua autoridade máxima, acolhe ou não as sugestões indicadas na Manifestação Técnica;

G - após terem seus planos de desenvolvimento de pessoas submetidos e comunicados quanto à disponibilidade de oferta de ações, cada órgão/entidade executa seu PDP - seja consumindo as ações de desenvolvimento das escolas de governo ou de outros provedores (públicos ou privados);

H - ao longo do ano, quando da execução do PDP, cada órgão/entidade tem a oportunidade de adaptar (excluir, incluir e/ou alterar necessidades de desenvolvimento) seu plano por meio de ferramenta de revisão;

I - ao término do ano, cada órgão/entidade informa como seu PDP foi executado, indicando, dentre outras informações, a efetividade, os custos, as ações realizadas, os fornecedores e os agentes públicos alcançados pelo plano, por meio do “Relatório anual de execução do PDP”;

J - do conjunto desses relatórios anuais de execução de cada órgão/entidade, extrai-se o “Relatório consolidado de execução do PDP” - que tem por finalidade gerar insumos que fomentem a PNDP para o ciclo anual seguinte, ao delinear o cenário técnico-administrativo- financeiro do desenvolvimento de pessoas na Administração Pública federal;

K - O ciclo se reinicia.

Para atender as exigências do processo de elaboração do PDP, a CPAC e a DIREÇÃO GERAL junto às Direções de Departamento escolheram os representantes dos servidores, um para cada Departamento. As chefias ficaram com os Diretores de Departamento. Além disso, os representantes do PDP continuaram dentro da CRH e, para aprovação, coube ao Diretor Geral.

Atividades para elaboração do PDP 2025:

I – Definição dos membros que serão incluídos ao sistema Portal SIPEC:

- A – Definir os representantes setoriais;
- B – Definir as chefias imediatas;
- C – Definir os representantes gerenciais;
- D – Definir a autoridade máxima do órgão.

II – Levantamento de necessidades de capacitação junto aos servidores:

- A – Os representantes setoriais consultam os servidores para identificar as necessidades de capacitação;
- B – Lançamento das informações no Portal SIPEC e encaminhamento para as chefias imediatas;

III – Consolidação das necessidades e aprovação:

- A – A chefia imediata do Departamento analisa e aprova as necessidades;
- B – Os representantes gerenciais consolidam e encaminham para a aprovação;
- C – A autoridade máxima aprova o PDP e encaminha ao Órgão Central.

Leonardo Narciso Fernandez
Assistente em administração

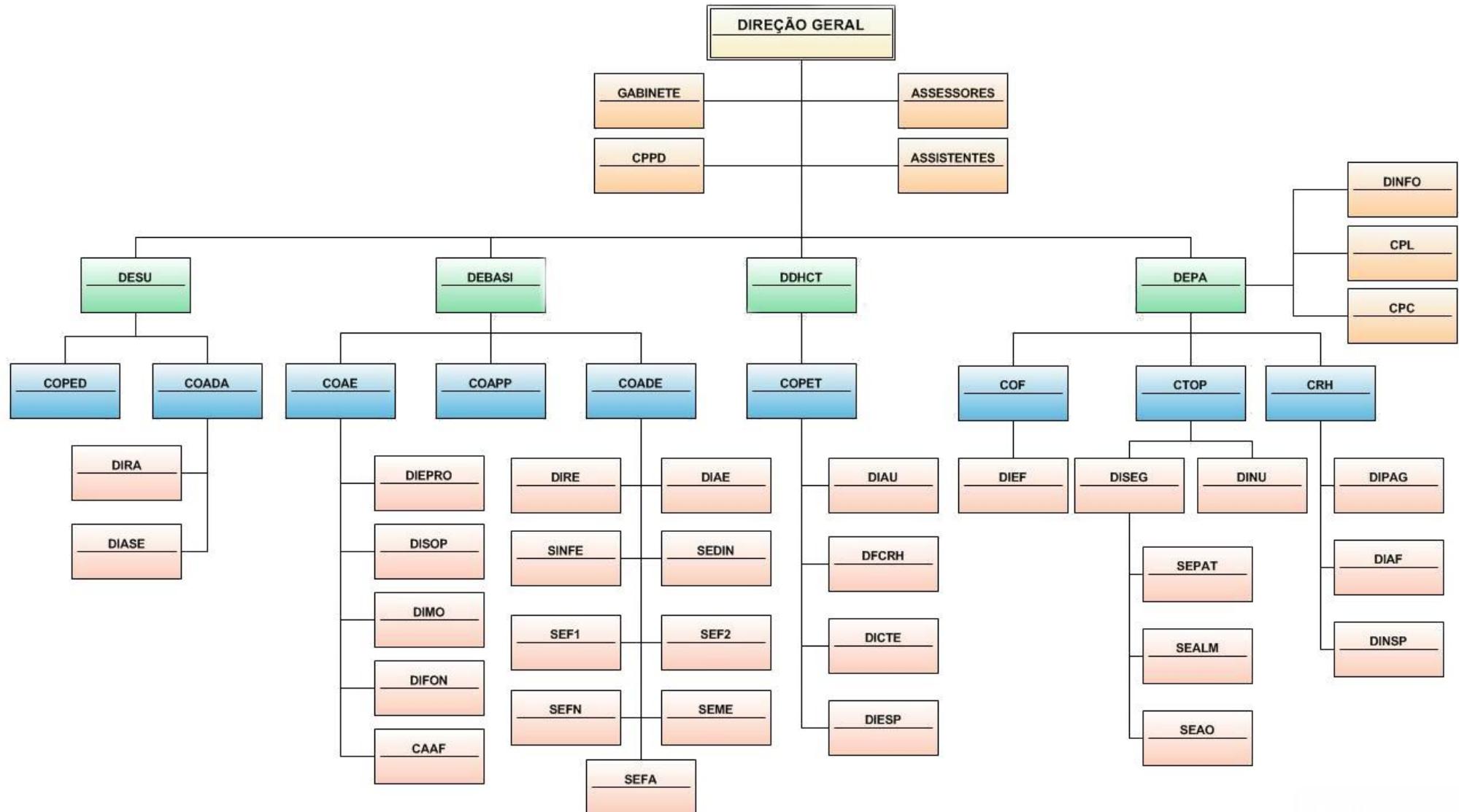


Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Narciso Fernandez, Servidor(a)**, em 30/08/2024, às 14:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5183665** e o código CRC **7BFBF2FE**.

ORGANOGRAMA





Instituto Nacional de Educação de Surdos

DESPACHO Nº 73/2024/CPAC/DG/INES/DG/INES-INES

Processo nº 23121.001020/2024-11

Interessado: CPAC

Direção Geral

REPRESENTANTES PDP 2025

Atendendo ao Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2025 foi estabelecida uma proposta de definição de representantes, que deverão ser incluídos ao sistema Portal SIPEC, que acompanha o PDP anualmente. Abaixo estão descritos os perfis necessários e as indicações para ocupar as funções.

1 - AUTORIDADE MÁXIMA DO ÓRGÃO:

Indicação: Diretora Geral do INES

Atividades:

Aprovar o PDP e encaminhar para o Órgão Central (Ministério da Economia).

2 - REPRESENTANTE GERENCIAL:

Indicação: Membros do CRH e Coordenação

Atividades:

Analisar: consolidar necessidades validadas que tenham escopo aproximado;

Priorizar escolher quais necessidades entrarão no PDP;

Detalhar eventuais soluções já reconhecidas para as necessidades priorizadas.

3 – CHEFIA IMEDIATA

Indicação: Diretores de Departamento

Atividades:

Validar as necessidades da equipe enviadas pelo servidor representante;

Enviar as necessidades para a área de Gestão de Pessoas.

4 – SERVIDOR REPRESENTANTE

Indicação: Membros da CPAC representantes dos Departamentos

Atividades:

Registrar as necessidades identificadas nos setores que compõem as Coordenações

Leonardo Narciso Fernandez
Assistente em administração



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Narciso Fernandez**,
Servidor(a), em 30/08/2024, às 14:17, conforme horário oficial de Brasília,
com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código
verificador **5183708** e o código CRC **64809DEF**.

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DDHCT	Setor: DIFON
---------------------	--------------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

AUDIÇÃO: TERAPIA DE CRIANÇAS SURDAS, TECNOLOGIAS ASSISTIVAS AUDITIVAS (COMO O IMPLANTE COCLEAR)

LINGUAGEM: REABILITAÇÃO EM CASOS DE NECESSIDADES COMPLEXAS DE COMUNICAÇÃO, COMUNICAÇÃO AUMENTATIVA E ALTERNATIVA

MOTRICIDADE ORAL: BANDAGEM TERAPÊUTICA ELÁSTICA, APRAXIA DE FALA, DISFAGIA

MÚLTIPLAS DEFICIÊNCIAS : AUTISMO, SURDOCEGUEIRA, ENCEFALOPATIA CRÔNICA DA INFÂNCIA

DISTÚRBIOS ALIMENTARES NA INFÂNCIA

LIBRAS

TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: APLICATIVOS GRÁFICOS, FERRAMENTAS DO GOOGLE, WINDOWS OFFICE, EDIÇÃO DE VÍDEOS E ÁUDIO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Rio de Janeiro, 06 de setembro de 2024.

Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DDHCT	Setor: Biblioteca
---------------------	-------------------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Doutorado em Memória Social – Programa de Pós-Graduação em Memória Social (UNIRIO)

Rio de Janeiro, 10 de Setembro de 2024

Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DDHCT	Setor: DIAU
---------------------	-------------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Eletrofisiologia

Eletroacustica

Audiologia infantil

Processamento Auditivo Central (PAC)

Otorrinolaringologia

Gestão de processos

Rio de Janeiro, 10 de setembro de 2024

Assinatura da Chefia ou Servidor

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: Debasi	Setor: Todos
-----------------------------	---------------------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos: Diversos

1. Financiamento de cursos de idiomas.
2. Afastamento para Doutorado em Língua, Literatura e áreas afins.
3. Participação no III Congresso Internacional sobre Ensino de Português como Segunda Língua para Alunos Surdos em Brasília.
4. Apresentação de trabalho na Abralic - Associação Brasileira de Literatura Comparada
5. Encontro do GT Literatura Oral e Popular da ANPOLL.
6. Apresentação de trabalho no Encontro da ANPOLL.
7. Organização do evento do Simpósio Grupo de Pesquisa Literatura e Dissonâncias (UFF)
8. Afastamento para pós-doutorado.
9. Regras desportivas em Libras
10. Fisiologia Humana em Libras
11. Psicomotricidade
12. Primeiros Socorros
13. Anatomia Humana
14. Esportes, jogos e brincadeiras populares
15. ABA
16. Neuropsicopedagogia
17. Comunicação alternativa / PECs
18. Psicomotricidade
19. Floortime
20. Teacch
21. Sunrise – comportamento responsivo
22. PIAFEX – Programa de intervenção e autorregulação e funções executivas
23. Arte terapia
24. EJA: questões de acesso, permanência e ensino
25. Didática e currículo na educação bilíngue de surdos
26. Educação, Direitos Humanos e Políticas Públicas
27. Tecnologias de edição de imagens
28. As artes visuais e a fotografia
29. A fotografia e o desenho como prática de expressão e narração
30. Patrimônio Arquitetônico do Brasil
31. Habitação sustentável e renovação urbana
32. Arquitetura paisagística e de jardins relacionada à saúde física e mental
33. Saúde, corpo e movimento na educação de surdos
34. Materiais bilíngues para surdos
35. A atividade física como experiência de saúde na educação
36. Educar contra o preconceito e a violência
37. Inclusão social, autismo e deficiência

38. Saúde Coletiva e deficiência
 39. Saúde Mental e deficiência
 40. Formação continuada em Libras
 41. Educação Inclusiva
 42. Justiça Restaurativa
 43. Círculo de Construção de Paz
 44. Mediação de Conflitos
 45. Avaliação Psicológica
 46. Avaliação Neuropsicológica
 47. Primeiros Socorros
 48. Práticas somáticas em educação
 49. Corpo, Educação e Diferenças - Construção de novas ferramentas educacionais aos profissionais do campo da educação, da arte e da saúde
 50. Fisioterapia e Reabilitação
 51. Saúde Coletiva Educação de surdos
 52. Educação de surdos com outras deficiências
 53. Educação infantil
 54. Educação de Jovens e Adultos
 55. Educação, Orientação e Supervisão
 56. Mediação e inclusão
 57. Políticas públicas
 58. Direitos Humanos
 59. Gestão democrática
 60. Psicologia Saúde e Libras Saúde e Surdez
 61. Transtornos e dificuldades alimentares
 62. Formação com artistas surdos na perspectiva da cultura surda em diferentes linguagens da arte.
 63. Capacitação em práticas artísticas em diversos suportes e linguagens do campo da arte.]
 64. Participação em eventos acadêmicos nacionais e internacionais no campo da arte e ensino de arte.
 65. Participação em eventos formais e não formais de ensino.
 66. Participação em eventos culturais relevantes para as atividades docentes e artísticas.
 67. Formação em metodologias de ensino no campo da arte
 68. American Sign Language (ASL)
 69. Inteligência Artificial na Educação
 70. Letramento linguístico de português no contexto da Libras
 71. Processo de aquisição linguística no contexto da Libras
 72. Processo de escolarização
 73. Ensino de línguas como línguas de contato/estrangeiras
 74. Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.
 75. Relação entre deficiência mental e família.
 76. Recursos de tecnologia assistiva para surdocego.
 77. Atualização das legislações da área da educação especial.
 78. Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.
 79. Formação específica para nomenclaturas em educação especial

Departamento de Educação Básica



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: *Debasí*

Setor: *Dimo*

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

→ *Doutorado profissional em bens culturais e profissões sociais. (Servidora Lívia Cruz Venzano de Carvalho).* —

Rio de Janeiro, 11 de Setembro de 2024.

Lívia C.V. de Carvalho.

Assinatura da Chefia ou Servidor

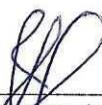
IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

- Análise e Melhoria de Processos;
- Sistemas Estruturantes e Estruturadores;
- Gestão de riscos nas contratações;
- Auditoria e Controle internos;
- Gerenciamento de crises e comunicação;
- Técnicas e práticas do Direito na Adm. Pública;
- SCDP - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens;
- Gestão documental de acordo com LGPD
- Licitação, Contratação, Gestão e Fiscalização de Bens e Serviços;

Rio de Janeiro, 12 de Setembro de 2024



Jefferson Rodrigues Lamas
Assistente em Administração/INES
Matrícula: 1263589



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPA CITAÇÃO

Departamento:	Setor:
---------------	--------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

EXTRATOR DE DADOS SIAPE

E-SOCIAL

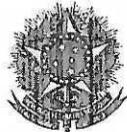
LEITURA DE PESSOAL.

SIAPE / E-SIAPE

Rio de Janeiro, 12 de SETEMBRO de 2024

Assinatura da Chefia ou Serviços

11/09/2024
0262379



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

SEPAT

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

SEI

ASI

GESTÃO DE PATRIMÔNIO.

Rio de Janeiro, 11 de setembro de 24



Assinatura do Servidor

Flávia Bento Silveira Daib
Assist. em Administração
Matr. 0161627

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

- Planilha N/05
- NOVA LEI DE LICITAÇÕES
- LICITAÇÃO DE OBRAS E REFORMAS

Rio de Janeiro, 11 de 09 de 24


Assinatura do Servidor

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

- Apreensão do Folha de Pagamento
- Execução Orçamentária e Financeira Aplicada ao SIAFI
- Regularizações na DCTF WEB e EFD-REINF
- Elaboração de Planilha de Custo de Formação de Preços
- Atuação de Tributes Conforme Reforma tributária
- Revisões, Reajustes e Repactuação de Contratos
- Tesouro Gerencial
- Curso do Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público
- Encerramento do Exercício
- Demonstrações contábeis de Arrendo com MCASP

Rio de Janeiro, 02 de setembro de 2024



Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

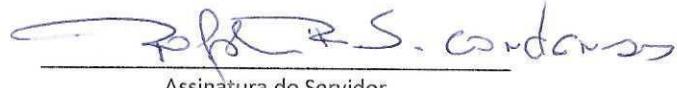
Temas de cursos:

GESTÃO DE ALMOXARIFADO E PATRIMÔNIO

INFORMÁTICA, PLANILHAS, EXCELL
E OUTROS

TÉCNICO VOLUNTAO PARA ADMINISTRAÇÃO

Rio de Janeiro, 2 de Setembro de 2024



Assinatura do Servidor

RALPH CUNDENSO
ALMOXARIFADO DO INES
SEALM/INES
Matrícula: 0262383



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

CURSO SEI DIRECIONADO PARA PROCESSOS
DO RSC

GESTÃO DE PESSOAS E CONFLITO

NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO

CURSO DE COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA NO AMBIENTE
DE TRABALHO!

Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2024

Gastão Antônio Flávio Júlio S. Almeida
Assinatura do Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Gestão de documentos digitais; preservação e restauração de documentos; avaliação de documentos e classificação.

Rio de Janeiro, 02 de setembro de 2024

Samyra Silos dos Santos Batista
Assinatura do Servidor

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DESU	Setor:
--------------------	--------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Fomento para os servidores e alunos do mestrado participarem de apresentação de trabalho como autor nas seguintes entidades e eventos

ANPED

ANPOSC

ANFOPE

ANPOL

ANPAE

ENDIPE

ABCP

CONEDU

ANAT- Associação Brasileira de Antropologia

Anpuh - Associação Nacional de Professores de História

Curso de informática básica

Rio de Janeiro, 16 de setembro de 20224

Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DIRGE

Setor: CHEFIA DE GABINETE

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

GESTÃO INCLUSIVA NO CONTEXTO EDUCACIONAL

POUÇAS LINGÜÍSTICAS E DIREITOS DAS PESSOAS SURDAS

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS DIDÁTICOS EM LIBRAS

SEI

USO DE TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO DE SURDOS

LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPES

GESTÃO DE PROJETOS

GESTÃO DE PROCESSOS E QUALIDADE

INovações e TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Rio de Janeiro, 12 de SETEMBRO de 2024

Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: **DirGE**

Setor: **Ovidoria**

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

- Proteção ao denunciante e Testamento de Lezíncias em Ovidoria.
- Gestão em Ovidoria.
- Como implementar a LGPD: bases, mecanismos e procedimentos.

Obs: Todos esses cursos estão sendo disponibilizados pela Ouvidoria Geral da União e pela Escola Nacional de Administração Pública, bem custo.

Rio de Janeiro, 12 de setembro de 2023

Assinatura da Chefia ou Servidor

Marcelo M. C. Lima

Assistente em Administração

Mat 0262362



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: Direção-Geral

Setor: ~~COMUNICAÇÃO~~

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Gestão de relacionamento com stakeholders;

Comunicação Sustentável e Responsabilidade Social;

Endomarketing;

Comunicação Interna e Clima Organizacional;

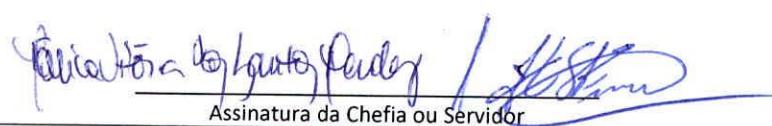
Gestão de Imagem e institucional;

Gestão de Mídias Sociais e Ferramentas de Automação;

Marketing de Conteúdo e SEO para Redes Sociais.

Capacitação em nível *stricto sensu* (doutorado) em Programa de Pós-Graduação em Comunicação

Rio de Janeiro, ____ de setembro de 2024


Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DIRGE

Setor: GABINETE

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

- *Curso de Administração Pública e Gestão Governamental*
- *Curso Excel*

Rio de Janeiro, 12 de setembro de 2024

Julley Maria Lopes dos Santos

Assinatura da Chefia ou Servidor



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: Direção-Geral	Setor: CPPD (Comissão Permanente de Pessoal Docente)
-----------------------------	--

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

**Curso de capacitação do SEI específico para os membros
Da CPPD**

Rio de Janeiro, 12 de setembro de 2024

Assinatura da Chefia ou Servidor



IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DIRGE

Setor: CIS

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Curso de Gestão de Carreiras e Desenvolvimento Pessoal

Curso de administração Pública e Gestão governamental

Curso de Planejamento Estratégico

Curso de Excel

Rio de Janeiro, 11 de setembro de 2024

Assinatura da Chefia ou Servidor



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DIRGE

Setor: Assessoria

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos: auditoria interna, controles externo e interno, integridade, transparéncia, gestão de riscos, Lei Geral de Proteção de Dados, fiscalização de obras e serviços de engenharia, análise e confecção de planilhas de custos para obras e serviços de engenharia, parceria público-privada e concessões, celebração de parcerias no setor público.

Rio de Janeiro, 04 de setembro de 2024.

Assinatura da Chefia ou Servidor

SETOR	NECESSIDADE
DDHCT	
DIAU	<p>Eletrofisiologia</p> <p>Eletroacustica</p> <p>Audiologia infantil</p> <p>Processamento Auditivo Central – PAC</p> <p>Otorrinolaringologia</p> <p>Gestão de processos</p>
BIBLIOTECA	Memória Social
DIFON	<p>Audição: terapia de crianças, tecnologias assistivas auditivas (como o implante coclear);</p> <p>Linguagem: reabilitação em casos de necessidade complexas de comunicação, comunicação aumentada e alternativa;</p> <p>Motricidade oral: bandagem terapêutica elástica, apraxia de fala, disfagia;</p> <p>Múltiplas deficiências: autismo, surdo-cegueira, encefalopatia crônica da infância;</p> <p>Distúrbios alimentares na infância;</p> <p>LIBRAS;</p> <p>Tecnologias da informação e comunicação: aplicativos gráficos, ferramentas do Google, windows office, edição de vídeos e áudio, inteligência artificial.</p>

SETOR	NECESSIDADE
DEBASI	<p>Idiomas.</p> <p>Língua, literatura e áreas afins.</p> <p>Participação no III Congresso Internacional sobre Ensino de Português como Segunda Língua para Alunos Surdos em Brasília.</p> <p>Apresentação de trabalho na Abralic - Associação Brasileira de Literatura Comparada</p> <p>Encontro do GT Literatura Oral e Popular da ANPOLL.</p> <p>Apresentação de trabalho no Encontro da ANPOLL.</p> <p>Organização do evento do Simpósio Grupo de Pesquisa Literatura e Dissonâncias (UFF)</p> <p>Afastamento para pós-doutorado.</p> <p>Regras desportivas em Libras</p> <p>Fisiologia Humana em Libras</p> <p>Psicomotricidade</p> <p>Primeiros Socorros</p> <p>Anatomia Humana</p> <p>Esportes, jogos e brincadeiras populares</p> <p>ABA</p> <p>Neuropsicopedagogia</p> <p>Comunicação alternativa / PECs Psicomotricidade</p> <p>Floortime</p> <p>Teacch Sunrise – comportamento responsável</p> <p>PIAFEX – Programa de intervenção e autorregulação e funções executivas</p> <p>Arte terapia</p> <p>EJA: questões de acesso, permanência e ensino</p> <p>Didática e currículo na educação bilíngue de surdos</p> <p>Educação, Direitos Humanos e Políticas Públicas</p> <p>Tecnologias de edição de imagens</p> <p>As artes visuais e a fotografia</p> <p>A fotografia e o desenho como prática de expressão e narração</p> <p>Patrimônio Arquitetônico do Brasil</p> <p>Habitação sustentável e renovação urbana</p> <p>Arquitetura paisagística e de jardins relacionada à saúde física e mental</p> <p>Saúde, corpo e movimento na educação de surdos</p> <p>Materiais bilíngues para surdos</p> <p>A atividade física como experiência de saúde na educação</p> <p>Educar contra o preconceito e a violência</p> <p>Inclusão social, autismo e deficiência</p> <p>Saúde Coletiva e deficiência</p> <p>Saúde Mental e deficiência</p> <p>Formação continuada em Libras</p> <p>Educação Inclusiva</p> <p>Justiça Restaurativa</p> <p>Círculo de Construção de Paz</p> <p>Mediação de Conflitos</p> <p>Avaliação Psicológica</p> <p>Avaliação Neuropsicológica</p> <p>Primeiros Socorros</p> <p>Práticas somáticas em educação</p> <p>Corpo, Educação e Diferenças - Construção de novas ferramentas educacionais aos profissionais do campo da educação, da arte e da saúde</p>

	<p>Fisioterapia e Reabilitação</p> <p>Saúde Coletiva Educação de surdos</p> <p>Educação de surdos com outras deficiências</p> <p>Educação infantil</p> <p>Educação de Jovens e Adultos</p> <p>Educação, Orientação e Supervisão</p> <p>Mediação e inclusão</p> <p>Políticas públicas</p> <p>Direitos Humanos</p> <p>Gestão democrática</p> <p>Psicologia Saúde e Libras Saúde e Surdez</p> <p>Transtornos e dificuldades alimentares</p> <p>Formação com artistas surdos na perspectiva da cultura surda em diferentes linguagens da arte.</p> <p>Capacitação em práticas artísticas em diversos suportes e linguagens do campo da arte.</p> <p>Participação em eventos acadêmicos nacionais e internacionais no campo da arte e ensino de arte.</p> <p>Participação em eventos formais e não formais de ensino.</p> <p>Participação em eventos culturais relevantes para as atividades docentes e artísticas.</p> <p>Formação em metodologias de ensino no campo da arte</p> <p>American Sign Language (ASL)</p> <p>Inteligência Artificial na Educação</p> <p>Letramento linguístico de português no contexto da Libras</p> <p>Processo de aquisição linguística no contexto da Libras</p> <p>Processo de escolarização</p> <p>Ensino de línguas como línguas de contato/estrangeiras</p> <p>Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.</p> <p>Relação entre deficiência mental e família.</p> <p>Recursos de tecnologia assistiva para surdocego.</p> <p>Atualização das legislações da área da educação especial.</p> <p>Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.</p> <p>Formação específica para nomenclaturas em educação especial.</p>
DIMO	Bens culturais e projetos sociais.

SETOR	NECESSIDADE
DEPA	Análise e melhoria de processos; Sistemas estruturantes e estruturadores; Gestão de riscos nas contratações; Auditoria e controle interno; Gerenciamento de crises e comunicação; Teoria e prática do Direito na Administração Pública; SCDP – Sistema de Concessão de Diárias e Passagens; Gestão documental de acordo com a LGPD; Lição, contratação, gestão e fiscalização de bens e serviços.
CRH	Extrator de dados SIAPE; E-social; Legislação de Pessoal; Siape e E-Siape.
DISEG	SEI direcionado para processos de RSC; Gestão de pessoas e conflitos; Noções de direito administrativo; Comunicação não violenta no ambiente de trabalho.
COF	Apropriação da Folha de Pagamento; Execução orçamentária e financeira aplicada ao SIAFI; Regularizações na DCTFWEB e EFD-REINF; Elaboração de planilhas de custos de formação de preços; Retenção de tributos, conforme a Reforma Tributária; Revisão, reajustes e repactuação de contratos; Tesouro Gerencial; Curso do Manual de Contabilidade aplicada ao Setor Público; Encerramento do exercício; Demonstrações contábeis de acordo com o MCASP.
SEPAT	SEI! ASI Gestão de Patrimônio
SEALM	Gestão de Almoxarifado e Patrimônio; Informática, planilhas, EXCELL e outros; Técnico voltado para administração.
CPL / CPC	Planilha IN/05; Nova lei de licitações – Lei n° 14.133 Licitação de obras e reformas.
ARQUIVO CENTRAL	Gestão de documentos digitais; Preservação e restauração de documentos; Avaliação de documentos e classificação.

DIREÇÃO GERAL

SETOR	NECESSIDADE
ASSESSORIA	Auditoria interna, controle interno e externo Lei Geral de Proteção de Dados Gestão de Riscos Integridade e Transparência Fiscalização de Obras e Serviços de Engenharia, análise e confecção de planilhas de custos para obras e serviços de engenharia Parceria público-privada e concessões Celebração de Parcerias no serviço público.
OUVIDORIA	Proteção do denunciante e tratamento de denuncia em ouvidoria Gestão em ouvidoria Lei Geral de Proteção de Dados
GABINETE	SEI! Tecnologias na educação de surdos Liderança e gestão de equipes Gestão de Projetos Gestão de Processos e qualidade Inovação e transformação digital Gestão inclusiva na educação Políticas linguísticas e direitos das pessoas surdas Desenvolvimentos de recursos didáticos em LIBRAS EXCEL Administração Pública e Gestão Governamental
COMUNICAÇÃO	Gestão de relacionamento com stakeholders Comunicação sustentável e responsabilidade social Endomarketing Comunicação interna e clima organizacional Gestão de imagem institucional Gestão de mídias sociais e ferramentas de automação Marketing de conteúdo e SEO para Redes Sociais Doutorado em Comunicação
CPPD	SEI!
CIS	EXCEL Planejamento estratégico Administração Pública e Gestão Governamental Gestão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal

IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Departamento: DESU	Setor:
--------------------	--------

O QUE É PRECISO APRENDER OU APRIMORAR A RESPEITO DOS SEUS CONHECIMENTOS, HABILIDADES OU ATITUDES NECESSÁRIAS PARA MELHORAR O SEU DESEMPENHO.

Temas de cursos:

Fomento para os servidores e alunos do mestrado participarem de apresentação de trabalho como autor nas seguintes entidades e eventos

ANPED

ANPOSC

ANFOPE

ANPOL

ANPAE

ENDIPE

ABCP

CONEDU

ANAT- Associação Brasileira de Antropologia

Anpuh - Associação Nacional de Professores de História

Curso de informática básica

Rio de Janeiro, 16 de setembro de 20224

Assinatura da Chefia ou Servidor

TEMAS GERAIS:

Licitação e contratos:

Licitação, contratação, gestão e fiscalização de bens e serviços.

Planilha IN/05;

Nova lei de licitações – Lei nº 14.133

Licitação de obras e reformas.

Fiscalização de Obras e Serviços de Engenharia, análise e confecção de planilhas de custos para obras e serviços de engenharia

Patrimônio e Almoxarifado:

ASI

Gestão de Patrimônio

Gestão de Almoxarifado e Patrimônio;

Orçamento e contabilidade:

Apropriação da Folha de Pagamento;

Execução orçamentária e financeira aplicada ao SIAFI;

Regularizações na DCTFWEB e EFD-REINF;

Elaboração de planilhas de custos de formação de preços;

Retenção de tributos, conforme a Reforma Tributária;

Revisão, reajustes e repactuação de contratos;

Tesouro Gerencial;

Curso do Manual de Contabilidade aplicada ao Setor Público;

Encerramento do exercício;

Demonstrações contábeis de acordo com o MCASP.

Comunicação:

Comunicação não violenta no ambiente de trabalho.

Comunicação sustentável e responsabilidade social

Endomarketing

Comunicação interna e clima organizacional

Gestão de imagem institucional

Gestão de mídias sociais e ferramentas de automação

Marketing de conteúdo e SEO para Redes Sociais

Doutorado em Comunicação

Gestão de relacionamento com stakeholders

Gestão Pública:

Análise e melhoria de processos;
Sistemas estruturantes e estruturadores;
Gestão de riscos nas contratações;
Auditoria e controle interno;
SCDP – Sistema de Concessão de Diárias e Passagens;
Planejamento estratégico
Administração Pública e Gestão Governamental
Liderança e gestão de equipes
Gestão de Projetos
Gestão de Processos e qualidade
Administração Pública e Gestão Governamental
Auditoria interna, controle interno e externo
Lei Geral de Proteção de Dados
Gestão de Riscos
Integridade e Transparência
Parceria público-privada e concessões
Celebração de Parcerias no serviço público.
Lei Geral de Proteção de Dados
Gestão de processos

Educação:

Idiomas.
Língua, literatura e áreas afins.
Literatura comparada
Literatura oral e popular
Esportes, jogos e brincadeiras populares
Arte terapia
Educação, Direitos Humanos e Políticas Públicas
A atividade física como experiência de saúde na educação
Ensino de línguas como línguas de contato/estrangeiras
American Sign Language (ASL)
Português como segunda língua
EJA: questões de acesso, permanência e ensino
Didática e currículo na educação bilíngue de surdos
Materiais bilíngues para surdos
Desenvolvimentos de recursos didáticos em LIBRAS
Educação Inclusiva
Gestão inclusiva na educação
Práticas somáticas em educação
Educação de surdos com outras deficiências
Formação específica para nomenclaturas em educação especial.

Políticas linguísticas e direitos das pessoas surdas
Educação infantil
Educação de Jovens e Adultos
Educação, Orientação e Supervisão
Mediação e inclusão
Educar contra o preconceito e a violência
Formação com artistas surdos na perspectiva da cultura surda em diferentes linguagens da arte.
Capacitação em práticas artísticas em diversos suportes e linguagens do campo da arte.
Participação em eventos acadêmicos nacionais e internacionais no campo da arte e ensino de arte.
Participação em eventos formais e não formais de ensino.
Participação em eventos culturais relevantes para as atividades docentes e artísticas.
Formação em metodologias de ensino no campo da arte
Processo de escolarização

Fonoaudiologia:

Eletrofisiologia
Eletroacustica
Audiologia infantil
Processamento Auditivo Central – PAC
Otorrinolaringologia
Audição: terapia de crianças, tecnologias assistivas auditivas (como o implante coclear);
Linguagem: reabilitação em casos de necessidade complexas de comunicação, comunicação aumentada e alternativa;
Motricidade oral: bandagem terapêutica elástica, apraxia de fala, disfagia;
Múltiplas deficiências: autismo, surdo-cegueira, encefalopatia crônica da infância;
Distúrbios alimentares na infância;

Tecnologia da Informação:

SEI direcionado para processos de RSC;
SEI!
Informática, planilhas, EXCELL e outros;
SEI!
EXCELL
EXCELL
SEI!
Tecnologias na educação de surdos
Inovação e transformação digital
Tecnologias da informação e comunicação: aplicativos gráficos, ferramentas do Google, windows office, edição de vídeos e áudio, inteligência artificial.
Inteligência Artificial na Educação
Tecnologias de edição de imagens

Gestão de Pessoas:

Extrator de dados SIAPE;
E-social;
Legislação de Pessoal;
Siape e E-Siape.
Gestão de pessoas e conflitos;
Gestão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal

Arquivologia e Gestão documental:

Gestão de documentos digitais;
Preservação e restauração de documentos;
Avaliação de documentos e classificação.

Direito:

Teoria e prática do Direito na Administração Pública;
Noções de direito administrativo;

Ouvidoria:

Proteção do denunciante e tratamento de denuncia em ouvidoria
Gestão em ouvidoria

LIBRAS:

LIBRAS
Regras desportivas em LIBRAS
Fisiologia humana em LIBRAS
Formação continuada em Libras
Letramento linguístico de português no contexto da Libras
Processo de aquisição linguística no contexto da Libras

GERAL:

Psicomotricidade
Primeiros Socorros
Anatomia Humana
ABA
Neuropsicopedagogia
Comunicação alternativa / PECs Psicomotricidade
Floortime
Teacch Sunrise – comportamento responsivo
PIAFEX – Programa de intervenção e autorregulação e funções executivas
Inclusão social, autismo e deficiência
Saúde Coletiva e deficiência
Saúde Mental e deficiência
Saúde, corpo e movimento na educação de surdos
Avaliação Psicológica
Avaliação Neuropsicológica
Primeiros Socorros
Corpo, Educação e Diferenças - Construção de novas ferramentas educacionais aos profissionais do campo da educação, da arte e da saúde
Fisioterapia e Reabilitação
Saúde Coletiva Educação de surdos
Psicologia Saúde e Libras Saúde e Surdez
Transtornos e dificuldades alimentares
Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.
Relação entre deficiência mental e família.
As artes visuais e a fotografia
A fotografia e o desenho como prática de expressão e narração
Patrimônio Arquitetônico do Brasil
Habitação sustentável e renovação urbana
Arquitetura paisagística e de jardins relacionada à saúde física e mental
Memória Social
Justiça Restaurativa
Círculo de Construção de Paz
Mediação de Conflitos
Políticas públicas
Direitos Humanos
Gestão democrática
Recursos de tecnologia assistiva para surdocego.
Atualização das legislações da área da educação especial.
Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.

NECESSIDADE 1:

Gerir, acompanhar, controlar e fiscalizar contratos administrativos e obras de engenharia, aplicar a Lei 14.133 e normas vigentes, licitar, levantar preços de objetos e aplicar outras normas.

TEMAS INTEGRANTES:

Licitação, contratação, gestão e fiscalização de bens e serviços.

Planilha IN/05;

Nova lei de licitações – Lei n° 14.133

Licitação de obras e reformas.

Fiscalização de Obras e Serviços de Engenharia, análise e confecção de planilhas de custos para obras e serviços de engenharia

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com gestão, execução e fiscalização de contratos, aplicação da legislação de licitação e uso de sistemas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, preponderantemente, mas alguns servidores do DEBASI, DDHCT e DESU

TEMA GERAL: Logística e Compras Públicas

RECORTE DO TEMA: Contratos, fiscalização, licitação e legislação

NECESSIDADE 2:

Desenvolver a gestão sistêmica do patrimônio e do almoxarifado, utilizando sistemas SIADS, ASI e outras plataformas, conhecer a legislação e rotinas administrativas.

TEMAS INTEGRANTES:

ASI
Gestão de Patrimônio
Gestão de Almoxarifado e Patrimônio;

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam nos setores de almoxarifado e patrimônio.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Logística e Compras Públicas

RECORTE DO TEMA: Gestão do almoxarifado, do patrimônio uso ASI e SIADS

NECESSIDADE 3:

Elaborar, estimar, contabilizar o orçamento anual, realizando gestão da folha de pagamento, execução orçamentária e financeira, retenções tributárias, rotinas de contabilidade e gestão por sistemas digitais.

TEMAS INTEGRANTES:

Apropriação da Folha de Pagamento;
Execução orçamentária e financeira aplicada ao SIAFI;
Regularizações na DCTFWEB e EFD-REINF;
Elaboração de planilhas de custos de formação de preços;
Retenção de tributos, conforme a Reforma Tributária;
Revisão, reajustes e repactuação de contratos;
Tesouro Gerencial;
Curso do Manual de Contabilidade aplicada ao Setor Público;
Encerramento do exercício;
Demonstrações contábeis de acordo com o MCASP.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com contabilidade, orçamento e tributos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 05 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Orçamento e finanças
Ciências contábeis

RECORTE DO TEMA: Gestão contábil, financeira e orçamentária

NECESSIDADE 4:

Elaborar e gerir a comunicação institucional no ambiente de trabalho de forma sustentável, gerir o clima organizacional, a imagem institucional, mídias, redes sociais e ferramentas de automação.

TEMAS INTEGRANTES:

- Comunicação não violenta no ambiente de trabalho.
- Comunicação sustentável e responsabilidade social
- Endomarketing
- Comunicação interna e clima organizacional
- Gestão de imagem institucional
- Gestão de mídias sociais e ferramentas de automação
- Marketing de conteúdo e SEO para Redes Sociais
- Doutorado em Comunicação
- Gestão de relacionamento com stakeholders

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com a comunicação, jornalismo, imagem institucional e representação .

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 05 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Comunicação institucional

RECORTE DO TEMA: Comunicação institucional

NECESSIDADE 5:

Emitir passagens e diárias em afastamentos dos servidores aplicando a legislação de viagens e la plataforma SCDP.

TEMAS INTEGRANTES:

SCDP – Sistema de Concessão de Diárias e Passagens;

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam auxiliando os Departamentos na compra e custeio de viagens.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Logística e compras públicas

RECORTE DO TEMA: Sistema SCDP e legislação

NECESSIDADE 6:

Gerenciar procedimentos, identificar processos primários, analisar e melhorar a gestão processual, desenvolver projetos e qualidade.

TEMAS INTEGRANTES:

Análise e melhoria de processos;
Gestão de Projetos
Gestão de Processos e qualidade
Gestão de processos

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão e execução de processos administrativos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Estratégias, projetos, processos

RECORTE DO TEMA: Gestão de processos e projetos

NECESSIDADE 7:

Engajar, liderar, motivar a equipe, identificando competências demandadas em si e na equipe

TEMAS INTEGRANTES:

Liderança e gestão de equipes

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com gestão organizacional e trabalho técnico operacional.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Liderança

RECORTE DO TEMA: Liderança

NECESSIDADE 8:

Divulgar com transparência e integridade, dentro da legislação, resguardando o acesso às informações.

TEMAS INTEGRANTES:

Lei Geral de Proteção de Dados
Lei Geral de Proteção de Dados
Integridade e Transparência

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão institucional, ouvidoria e em atividades técnicas, operacionais

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação

RECORTE DO TEMA: Lei de acesso à informação e proteção de dados

NECESSIDADE 9:

Auditar, avaliar, analisar documentos, processos, procedimentos institucionais, gerindo melhor os procedimentos e diminuindo os riscos na Administração.

TEMAS INTEGRANTES:

Auditoria e controle interno;
Auditoria interna, controle interno e externo
Gestão de riscos nas contratações
Gestão de Riscos

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Auditoria

RECORTE DO TEMA: Auditoria e controle

NECESSIDADE 10:

Desenvolver a estrutura gerencial e o planejamento estratégico da instituição.

TEMAS INTEGRANTES:

Sistemas estruturantes e estruturadores;
Planejamento estratégico
Administração Pública e Gestão Governamental
Administração Pública e Gestão Governamental

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Modernização e desburocratização

RECORTE DO TEMA: Estrutura da Administração

NECESSIDADE 11:

Desenvolver e gerenciar a celebração de parcerias e convênios no serviço público.

TEMAS INTEGRANTES:

Parceria público-privada e concessões
Celebração de Parcerias no serviço público.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão e operacional.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA, DEBASI, DESU, DDHCT e DIRGE

TEMA GERAL: Parcerias no setor público

RECORTE DO TEMA: Parcerias e convênios

NECESSIDADE 12:

Prestar atendimento fonoaudiológico e realizar procedimentos específicos de avaliação auditiva, análise de casos, emitir laudos técnicos e dar acompanhamento.

TEMAS INTEGRANTES:

Eletrofisiologia

Eletroacustica

Audiologia infantil

Processamento Auditivo Central – PAC

Otorrinolaringologia

Audição: terapia de crianças, tecnologias assistivas auditivas (como o implante coclear);

Linguagem: reabilitação em casos de necessidade complexas de comunicação, comunicação aumentada e alternativa;

Motricidade oral: bandagem terapêutica elástica, apraxia de fala, disfagia;

Múltiplas deficiências: autismo, surdo-cegueira, encefalopatia crônica da infância;

Distúrbios alimentares na infância;

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam em setores de atendimento fonoaudiológico.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DDHCT

TEMA GERAL: Fonoaudiologia

RECORTE DO TEMA: Fonoaudiologia e procedimentos

NECESSIDADE 13:

Protocolar documentos, tramitar, avaliar, realizar o fluxo digital pela plataforma SEI!.

TEMAS INTEGRANTES:

SEI direcionado para processos de RSC;

SEI!

SEI!

SEI!

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que protocolam e tramitam documentos utilizando o SEI!

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DDHCT, DEBASI, DEPA, DESU

TEMA GERAL: Governo e Transformação Digital

RECORTE DO TEMA: Plataforma SEI!

NECESSIDADE 14:

Aprender a editar vídeo, áudio e imagem, realizar comunicação digital por mídias, elaborar planilhas, editar textos, bancos de dados, utilizar inteligência artificial.

TEMAS INTEGRANTES:

Informática, planilhas, EXCELL e outros;
EXCELL
EXCELL
Tecnologias na educação de surdos
Inovação e transformação digital
Tecnologias da informação e comunicação: aplicativos gráficos, ferramentas do Google, Windows office, edição de vídeos e áudio, inteligência artificial.
Inteligência Artificial na Educação
Tecnologias de edição de imagens

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na docência e técnicos que usam ferramentas digitais

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DDHCT, DEBASI, DEPA, DESU

TEMA GERAL: Tecnologia da informação

RECORTE DO TEMA: Edição de vídeos, áudio, imagem, word, excell, IA

NECESSIDADE 15:

Aprender a utilizar sistemas digitais de gestão de pessoas e atualizar conhecimentos na legislação de pessoal e sua aplicação prática na gestão e resolução de conflitos.

TEMAS INTEGRANTES:

- Extrator de dados SIAPE
- E-social
- Legislação de Pessoal
- Siape e E-Siape
- Gestão de pessoas e conflitos

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão de pessoas ou que necessitam de conhecimentos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Gestão de Pessoas

RECORTE DO TEMA: Gestão de pessoas, Siape, E-Siape, Extrator de Dados, Legislação

NECESSIDADE 16:

Analisar, avaliar, desenvolver metodologias e procedimentos para desenvolver os servidores na carreira.

TEMAS INTEGRANTES:

Gestão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam na gestão de pessoas ou que necessitam de conhecimentos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Gestão de Pessoas

RECORTE DO TEMA: Gestão de carreiras e desenvolvimento de pessoal

NECESSIDADE 17:

Realizar a gestão documental física e digital, classificar, analisar, indexar, conservar e restaurar documentos.

TEMAS INTEGRANTES:

Gestão de documentos digitais;
Preservação e restauração de documentos;
Avaliação de documentos e classificação.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores lotados no Arquivo e Gestão de Pessoas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Arquivologia

RECORTE DO TEMA: Gestão documental, indexação e conservação

NECESSIDADE 18:

Prestar interlocução entre o cidadão e a Administração Pública, conhecer a gestão e legislação da Ouvidoria.

TEMAS INTEGRANTES:

Proteção do denunciante e tratamento de denuncia em ouvidoria
Gestão em ouvidoria

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam no setor de Ouvidoria.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 02 servidores

DEPARTAMENTO: DIRGE

TEMA GERAL: Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação

RECORTE DO TEMA: Gestão de Ouvidoria e Legislação

NECESSIDADE 19:

Aprender os conceitos e regras do Direito constitucional, administrativo, de pessoal, financeiro e previdenciário e legislação da educação especial.

TEMAS INTEGRANTES:

Teoria e prática do Direito na Administração Pública
Noções de direito administrativo
Atualização das legislações da área da educação especial.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores públicos com atuações diversificadas na Instituição.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Direito Público

RECORTE DO TEMA: Direito Administrativo, Constitucional, Pessoal, Financeiro

NECESSIDADE 20:

Estudar a LIBRAS de forma continuada e com conversação para melhorar o vocabulário específico no atendimento ao público e em todos os segmentos da docência.

TEMAS INTEGRANTES:

LIBRAS

Regras desportivas em LIBRAS

Fisiologia humana em LIBRAS

Formação continuada em Libras

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores de todos os setores do INES que prestam atendimento ao público, na docência (disciplinas).

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 40 servidores

DEPARTAMENTO: DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Outro não especificado

RECORTE DO TEMA: LIBRAS – continuado e atendimento ao público

NECESSIDADE 21:

Estudo linguístico da LIBRAS, termos acadêmicos, letramento, proposta curricular bilingue, LIBRAS como segunda Língua no ensino e aprendizagem.

TEMAS INTEGRANTES:

Letramento linguístico de português no contexto da Libras
Processo de aquisição linguística no contexto da Libras

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam no estudo acadêmico da LIBRAS e na docência, desenvolvem estudos e pesquisas acadêmicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 40 servidores

DEPARTAMENTO: DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Outro não especificado

RECORTE DO TEMA: LIBRAS – continuado e atendimento ao público

NECESSIDADE 22:

Atender, avaliar, ensinar, acompanhar alunos autistas, TDAh, múltiplas deficiências uso PIAFEX, SON-RISE, TEACCH, Floortime, ABA, arte terapia, Psicomotricidade, Neuropsicologia e estudos acadêmicos.

TEMAS INTEGRANTES:

Psicomotricidade
Primeiros Socorros
Anatomia Humana
ABA
Neuropsicopedagogia
Comunicação alternativa / PECs Psicomotricidade
Floortime
Teacch Sunrise – comportamento responsivo
PIAFEX – Programa de intervenção e autorregulação e funções executivas
Inclusão social, autismo e deficiência

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam no atendimento a alunos surdos e com múltiplas deficiências apoio à docência

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Tópicos específicos de educação

RECORTE DO TEMA: Docência combinada a autismo, TDAh, múltiplas deficiências

NECESSIDADE 23:

Estudar saúde coletiva, mental, deficiências, fisioterapia, psicologia, primeiros socorros, atendimento médico e melhorar a prestação de serviços à comunidade surda e construir ferramentas educacionais.

TEMAS INTEGRANTES:

Saúde Coletiva e deficiência
Saúde Mental e deficiência
Saúde, corpo e movimento na educação de surdos
Avaliação Psicológica
Avaliação Neuropsicológica
Primeiros Socorros
Corpo, Educação e Diferenças - Construção de novas ferramentas educacionais aos profissionais do campo da educação, da arte e da saúde
Fisioterapia e Reabilitação
Saúde Coletiva Educação de surdos
Psicologia Saúde e Libras Saúde e Surdez
Transtornos e dificuldades alimentares
Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.
Relação entre deficiência mental e família.
Bens culturais e projetos sociais.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam no atendimento médico, psicológico, fisioterápico, assistência social e docentes envolvidos em ações pedagógicas e acadêmicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Saúde pública

RECORTE DO TEMA: Saúde na Escola, Autismo, Bens Culturais, Atendimento

NECESSIDADE 24:

Elaborar, especificar, precificar os objetos e serviços a serem adquiridos pela adm. Pública.

TEMAS INTEGRANTES:

Termo de Referência
Estudo Preliminar Técnico

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que elaboram termos de referências para compra e aquisição de bens e serviços

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Logística e Compras Públicas

RECORTE DO TEMA: Termo de Referência, ETP e legislação

NECESSIDADE 25:

Elaborar práticas pedagógicas e pesquisas no desenvolvimento das artes visuais, fotografia, arquitetura, paisagismo e outras que relacionem a saúde físico e mental dos alunos.

TEMAS INTEGRANTES:

As artes visuais e a fotografia

A fotografia e o desenho como prática de expressão e narração

Patrimônio Arquitetônico do Brasil

Habitação sustentável e renovação urbana

Arquitetura paisagística e de jardins relacionada à saúde física e mental

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Artes visuais, arquitetura, fotografia e docência

NECESSIDADE 26:

Elaborar, planejar estratégias didáticas ensino artes, matemática, química, biologia, português, educação física, história, geografia, LIBRAS, educação inclusiva, sociologia, idiomas, filosofia e outras.

TEMAS INTEGRANTES:

- Idiomas.
- Língua, literatura e áreas afins.
- Literatura comparada
- Literatura oral e popular
- Espортes, jogos e brincadeiras populares
- Arte terapia
- Educação, Direitos Humanos e Políticas Públicas
- A atividade física como experiência de saúde na educação
- Ensino de línguas como línguas de contato/estrangeiras
- American Sign Language (ASL)

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas em disciplinas específicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Artes visuais, arquitetura, fotografia e docência

NECESSIDADE 27:

Elaborar práticas pedagógicas para alunos surdos, necessidades especiais, estudos acadêmicos, comunicação alternativa, uso de novas tecnologias, educação especial, elaborar políticas linguísticas e direitos das pessoas surdas.

TEMAS INTEGRANTES:

- Educação Inclusiva
- Gestão inclusiva na educação
- Práticas somáticas em educação
- Educação de surdos com outras deficiências
- Formação específica para nomenclaturas em educação especial.
- Políticas linguísticas e direitos das pessoas surdas

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes e servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas bilíngue.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 40 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação especial, múltiplas deficiências uso de tecnologias

NECESSIDADE 28:

Elaborar material bilingues para surdos e outros recursos didáticos, desenvolvendo pesquisas acadêmicas e práticas pedagógicas necessárias.

TEMAS INTEGRANTES:

Educação Inclusiva
Gestão inclusiva na educação
Práticas somáticas em educação
Educação de surdos com outras deficiências
Formação específica para nomenclaturas em educação especial.
Políticas linguísticas e direitos das pessoas surdas

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes e servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas bilíngue.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 30 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação especial bilíngue, materiais didáticos.

NECESSIDADE 29:

Elaborar ferramentas digitais, material didático a alunos surdos e deficientes, na educação infantil, de jovens e adultos, realizando a orientação e supervisão, mediando e incluindo.

TEMAS INTEGRANTES:

- Educação infantil
- Educação de Jovens e Adultos
- Educação, Orientação e Supervisão
- Mediação e inclusão
- Educar contra o preconceito e a violência
- Processo de escolarização
- EJA: questões de acesso, permanência e ensino

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes e servidores que elaboram pesquisas de educação para surdos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação infantil, projetos digitais, mediação.

NECESSIDADE 30:

Elaborar metodologias de ensino da arte, elaborando pesquisas e formando artistas surdos.

TEMAS INTEGRANTES:

Formação em metodologias de ensino no campo da arte.
Participação em eventos formais e não formais de ensino.
Participação em eventos culturais relevantes para as atividades docentes e artísticas.
Formação com artistas surdos na perspectiva da cultura surda em diferentes linguagens da arte.
Capacitação em práticas artísticas em diversos suportes e linguagens do campo da arte.
Participação em eventos acadêmicos nacionais e internacionais no campo da arte e ensino de arte.

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes e servidores que elaboram pesquisas de educação para surdos.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação de artes.

NECESSIDADE 31:

Desenvolver métodos de ensino de Língua Portuguesa como segunda língua para surdos.

TEMAS INTEGRANTES:

Português como segunda língua

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes que elaboram metodologias pedagógicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DESU, DDHCT, DEBASI

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação de português como segunda língua

NECESSIDADE 32:

Gerir, planejar, controlar a unidade de alimentação escolar, atualizando legislação, elaboração de cardápio escolar e conceitos de nutrição.

TEMAS INTEGRANTES:

Nutrição
Alimentação Escolar
Elaboração de Cardápio

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que elaboram e gerenciam a nutrição na unidade escolar.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 05 servidores

DEPARTAMENTO: DEPA

TEMA GERAL: Dietética

RECORTE DO TEMA: Gestão de Unidade Nutricional Escolar e Cardápio.

NECESSIDADE 33:

Desenvolver políticas públicas na educação especial, inclusão, justiça restaurativa, direitos humanos, mediação de conflitos, memória social, gestão democrática.

TEMAS INTEGRANTES:

- Memória Social
- Justiça Restaurativa
- Círculo de Construção de Paz
- Mediação de Conflitos
- Políticas públicas
- Direitos Humanos
- Gestão democrática

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com desenvolvimento de políticas públicas e educação especial

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 20 servidores

DEPARTAMENTO: DEBASI, DESU, DDHCT

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Políticas públicas, inclusão, justiça restaurativa

NECESSIDADE 34:

Desenvolver, pesquisar, analisar metodologias e tecnologias para educação especial e múltiplas deficiências.

TEMAS INTEGRANTES:

Recursos de tecnologia assistiva para surdocego.

Comprometimento neurológico: Formação sobre a diferença entre deficiência e doença mental.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam com educação especial.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEBASI, DDHCT, DESU

TEMA GERAL: Ensino-Aprendizagem

RECORTE DO TEMA: Educação especial

NECESSIDADE 35:

Gerir, planejar, avaliar, conhecer a legislação de educação.

TEMAS INTEGRANTES:

Gestão escolar
Gestão de polo ead.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuem na gestão de educação básica e à distância

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEBASI, DDHCT, DESU

TEMA GERAL: Administração Escolar

RECORTE DO TEMA: Gestão de Unidade Educacional

NECESSIDADE 36:

Avaliar, analisar, supervisionar, práticas pedagógicas e modelos de docência e qualidade de cursos.

TEMAS INTEGRANTES:

Gestão escolar
Gestão de polo ead.

PERFIL DOS AGENTES:

Servidores que atuam desenvolvendo avaliações e métodos pedagógicas.

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 10 servidores

DEPARTAMENTO: DEBASI, DDHCT, DESU

TEMA GERAL: Planejamento e Avaliação Educacional

RECORTE DO TEMA: Avaliação

NECESSIDADE 37:

Desenvolver pesquisas acadêmicas nas disciplinas do Departamento de Educação Superior e no estudo da LIBRAS, políticas educacionais, pedagogia, avaliação da educação, gestão.

TEMAS INTEGRANTES:

Participação e apresentação de pesquisa acadêmica em eventos como ANPED, ANPOSC, ANFOPE, ANPOL, ANPAE, ENDIPE, ABCP, CONEDU, ANAT, ANPUH

Desenvolver pesquisas acadêmicas nas áreas de História, Antropologia, Política, Administração da Educação, Inclusão, Diversidade, Educação, Ensino, Educação Superior, Educação Bilíngue, LIBRAS.

PERFIL DOS AGENTES:

Docentes e Servidores que atuam na Educação Superior

QUANTITATIVO DE SERVIDORES: estimativa de 30 servidores

DEPARTAMENTO: DEBASI, DDHCT, DESU

TEMA GERAL: Educação e Docência

RECORTE DO TEMA: Educação Superior



Instituto Nacional de Educação de Surdos

DESPACHO Nº 93/2024/CPAC/DG/INES/DG/INES-INES

Processo nº 23121.001020/2024-11

Interessado: CPAC

Direção Geral,

Encaminhamos o Plano de Desenvolvimento de Pessoal para o ano de 2025.

Após a realização do levantamento de necessidades, os setores do INES informaram os temas necessários para que ocorra tanto ações de desenvolvimento realizadas pelo INES quanto ações individuais feitas pelos próprios servidores.

A CPAC coletou as informações e separou as temáticas por áreas de conhecimento como educação, ouvidoria, gestão, gestão de pessoas, Libras, fonoaudiologia, entre outras. A partir dessa condensação das temáticas informadas dos servidores, foram elaboradas 37 necessidades que as reuniram.

Portanto, para dar continuidade à demanda, encaminhamos o PDP 2025 para aprovação.

Informamos que as necessidades serão lançadas no sistema do PNDP, junto ao MEC.

Leonardo Narciso Fernandez
Assistente em administração



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo Narciso Fernandez, Servidor(a)**, em 27/09/2024, às 14:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5260409** e o código CRC **A78A3B84**.



Instituto Nacional de Educação de Surdos

DESPACHO Nº 405/2024/DG/INES-INES

Processo nº 23121.001020/2024-11

A CRH.

Senhora Coordenadora,

Autorizo o documento (5260409) para providências.

SOLANGE MARIA DA ROCHA
Diretora-Geral



Documento assinado eletronicamente por **Solange Maria da Rocha, Diretora-Geral**, em 27/09/2024, às 15:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5260651** e o código CRC **070ABF51**.

Referência: Processo nº 23121.001020/2024-11

SEI nº 5260651

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEBASI, DESU, DDHCT.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Docentes e Servidores que atuam na Educação Superior.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (30). Total:30

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Desenvolver pesquisas acadêmicas do DESU e DEBASI estudo da LIBRAS, políticas educacionais, pedagogia, avaliação da educação, gestão.



O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Educação e Docência

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Participação e apresentação de pesquisa acadêmica em eventos como ANPED, ANPOSC, ANFOPE, ANPOL, ANPAE, ENDIPE, ABCP, CONEDU, ANAT, ANPU

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Atender às necessidades da comunidade com a melhoria da estrutura institucional, adequando à legislação e as características da educação de surdos.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento
convênios de educação, ciência, tecnologia e inovação: atos preparatórios (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/655>)
EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

- Sim.
- Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
- GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento
- MESTRADO
- Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
- Treinamentos, fóruns, congressos e pós-graduação

Escola de governo
EVG(ENAP)
gestão de projetos educacionais (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/415>)
desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250>)

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEBASI, DESU, DDHCT.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam desenvolvendo avaliações e métodos pedagógicas.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

Avaliar, analisar, supervisionar, práticas pedagógicas e modelos de docência e qualidade de cursos.



O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Planejamento e Avaliação Educacional

Avaliação

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 4):
Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Atender às necessidades da comunidade com a melhoria da estrutura

institucional, adequando à legislação e as características da educação de surdos.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	AE - cursos presenciais
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	MESTRADO
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Mestrado em Avaliação em continuação de ano passado

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
avaliação em processos de aprendizagem e
modelos de feedback (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/606>)
metodologias ativas (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/628>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEBASI, DESU, DDHCT.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuem na gestão de educação básica e à distância

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

Gerir, planejar, avaliar, conhecer a legislação de educação.



O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Administração Educacional

Gestão de Unidade Educacional

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):
Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Atender às necessidades da comunidade com a melhoria da estrutura institucional, adequando à legislação e as características da educação de surdos.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	AE - cursos presenciais
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	Não.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Congressos, Eventos do Governo, Treinamentos
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE	
Ação de desenvolvimento gestão de projetos educacionais (https://www.escolavirtual.gov.br/curso/415)	Escola de governo EVG(ENAP) desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250) praticando a gestão do conhecimento no setor público (https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2061/?area=22)
EVG(ENAP)	
SUAP(ENAP)	

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEBASI, DESU, DDHCT.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam com educação especial.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

Desenvolver, pesquisar, analisar metodologias e tecnologias para educação especial e múltiplas deficiências.



O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Ensino-Aprendizagem

Educação Inclusiva; Recursos de tecnologia assistiva para surdocego.

Comprometimento neurológico: deficiência e doença mental

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Atender às necessidades da comunidade surda com políticas públicas e ações educacionais para alunos e indivíduos com múltiplas deficiências.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**
- Sim.
- Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
- GT - competências e níveis de proficiência
- DOUTORADO
- Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
- Doutorado em Novas Tecnologias na Educação e outros treinamentos e congressos

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

formação de facilitadores de aprendizagem
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/141>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250>)
acessibilidade na comunicação (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/615>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DEBASI, DESU, DDHCT.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Servidores que atuam com desenvolvimento de políticas públicas e educação especial.

RJ (20). Total:20

Desenvolver políticas públicas educação especial, inclusão, justiça restaurativa, direitos humanos, mediação conflitos, memória social, gestão democrática

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):
Tema Geral (IFS 3):

Melhorar o que já executo

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Ensino-Aprendizagem

Memória Social; Justiça Restaurativa; Círculo de Construção de Paz; Mediação de Conflitos; Políticas públicas ; Direitos Humanos; Gestão democrática

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos Atender às necessidades da comunidade surda com políticas públicas, inclusão social, justiça restaurativa, diminuindo questões sociais e diminuindo a evasão escolar.

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):
Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:
Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	MESTRADO
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Mestrado em continuação e outras ações que envolvam pesquisa e treinamentos

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento
educação em direitos humanos
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/129>)

SUAP(ENAP)

Escola de governo
EVG(ENAP)
empresas e direitos humanos aplicado (
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2043/?area=44>)

Voltar

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DEPA

Servidores que elaboram e gerenciam a nutrição na unidade escolar.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

RJ (5). Total:5

Gerir, planejar, controlar a unidade de alimentação escolar, atualizando legislação, elaboração de cardápio escolar e conceitos de nutrição.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Dietética

Gestão de Unidade Nutricional Escolar e Cardápio.

Recorte do Tema Geral (IFS 3):
Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):
Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos
Gerir o planejamento nutricional escolar da Unidade alimentar, melhorando a qualidade da alimentação escolar e assistindo os alunos.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Esta necessidade deve: (IFC 2)

Resultado Organizacional:

Estratégico

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	Não.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Participação em treinamentos que explorem os temas da nutrição, unidade nutricional escolar

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE

Ação de desenvolvimento praticando a gestão do conhecimento no setor público  https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2061/?area=22 SUAP(ENAP)	Escola de governo SUAP(ENAP) certificação avançada em desenvolvimento de gerentes de orçamento e finanças (https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/1735/) desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250)
EVG(ENAP)	

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Docentes que elaboram metodologias pedagógicas e pesquisas acadêmicas.

RJ (10). Total:10

Desenvolver métodos de ensino de Língua Portuguesa como segunda língua para surdos.

Melhorar o que já executo

Ensino-Aprendizagem

Educação de português como segunda língua

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Desenvolver pesquisas bilingues para surdos, melhorando o ensino e o acesso a Libras, facilitando o processo de comunicação com a comunidade.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	AE - cursos presenciais
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	Não.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Sim.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Treinamentos, fóruns, desenvolvimento de pesquisas

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE

Ação de desenvolvimento



língua brasileira de sinais no serviço público (<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2366/>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

SUAP(ENAP)

linguagem simples aproxima o governo das pessoas. como usar? (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/332>)

introdução à libras (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/11>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Docentes e servidores que elaboram pesquisas de educação para surdos.

RJ (10). Total:10

Elaborar metodologias de ensino da arte, elaborando pesquisas e formando artistas surdos.

Melhorar o que já executo

Ensino-Aprendizagem

Metodologias de ensino da arte; eventos culturais e artísticos; Eventos culturais; cultura surda e artes; práticas artísticas; eventos acadêmicos. ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Desenvolver pesquisas bilingues para surdos, melhorando o ensino e o acesso a Libras, facilitando o processo de comunicação com a comunidade.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**
- Sim.
- Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
- GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento
- MESTRADO
- Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
- Mestrado em educação artística, congressos na área de educação, inclusão, educação especial, artes

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

temos que dar aulas remotas... e agora?
[\(https://www.escolavirtual.gov.br/curso/313\)](https://www.escolavirtual.gov.br/curso/313)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
 desenvolvimento de objetos e atividades de aprendizagem (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/446>)
 praticando a audiodescrição (
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2056/?area=3>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Docentes e servidores que elaboram pesquisas de educação para surdos.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

Elaborar ferramentas digitais, material didático, na educação infantil, jovens e adultos, orientar e supervisão, mediando e incluindo

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Ensino-Aprendizagem

Educação infantil, Jovens, Adultos, Orientação, Supervisão; Mediação, inclusão; preconceito, violência; Processo de escolarização; acesso, permanênci

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Desenvolver metodologias pedagógicas bilingues, desenvolvendo o ensino e acesso da Libras, elaborar pesquisas e desenvolver a Libras e o ensino para a comunidade surda.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:
Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

eventos, fóruns, treinamentos, palestras

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

soft skills na transformação digital

(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/812>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (

<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250>)

temos que dar aulas remotas... e agora? (

<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/313>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):



UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Docentes e servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas bilíngue.

RJ (30). Total:30

Elaborar material bilíngues para surdos e outros recursos didáticos, desenvolvendo pesquisas acadêmicas e práticas pedagógicas necessárias.

Melhorar o que já executo

Ensino-Aprendizagem

Educação Inclusiva educação; Práticas somáticas Educ Surdos múltiplas deficiências Formação específica educação especial; Políticas linguísticas; dire

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Desenvolver metodologias pedagógicas bilíngues, desenvolvendo o ensino e acesso da Libras, elaborar pesquisas e desenvolver a Libras e o ensino para a comunidade surda.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

MESTRADO

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Mestrado em educação especial e bilíngue, eventos, congressos,

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

inclusão de gênero na ponta da língua
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/924>)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
primeiros passos para uso de linguagem simples
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/315>)
estratégias para facilitação de aulas remotas (<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2040/?area=14>)

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Docentes e servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas bilíngue.

RJ (40). Total:40

Elaborar práticas pedagógicas, necessidades especiais, pesquisa, comunicação alternativa, novas tecnol.; educação especial, política linguística,

Melhorar o que já executo

Ensino-Aprendizagem

Educação Inclusiva, gestão; Práticas somáticas em educação; Educação surdos com outras deficiências; Formação específica educação especial; direitos

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Desenvolver metodologias pedagógicas bilíngues, desenvolvendo o ensino e acesso da Libras.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

formação de facilitadores de aprendizagem
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/141>)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

desenho instrucional para soluções de capacitações presenciais (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/250>)

estratégias para facilitação de aulas remotas (
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2040/?area=14>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Docentes que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas em disciplinas específicas.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Elaborar didática artes, matemática, química, biologia, português, educação física, história, geografia, LIBRAS, educação inclusiva, idiomas, sociol,

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Ensino-Aprendizagem

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Idiomas; Língua, literatura; esportes, jogos, arte terapia; educação;

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

direitos humanos; política pública; ASL; educação inclusiva
ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Desenvolver metodologias pedagógicas nas disciplinas do colégio de aplicação e Faculdade, aplicando pesquisas acadêmicas e atingindo melhores resultados.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

Não existem cursos que correspondam à(s) necessidade(s). ([])

Escola de governo

[]

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que elaboram pesquisas e práticas pedagógicas.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Elaborar práticas pedagógicas, pesquisas desenvolvimento das artes visuais, fotografia, arquitetura, paisagismo relate a saúde física mental alunos

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho

Tema Geral (IFS 3):

Ensino-Aprendizagem

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Artes visuais, fotografia, desenho, prática de expressão, Patrimônio Arquitetônico; Habitação sustentável, jardins saúde mental

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Desenvolver metodologias pedagógicas e uso de tecnologia para melhor atendimento dos alunos do colégio de aplicação e dar maior igualdade de acesso ao ensino.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

-

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Congressos e treinamentos

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Não há curso disponível

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

Representante PDP:

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ

Órgão/Unidade:

MINISTERIO DA EDUCACAO

Ano:

2025

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que elaboram termos de referências para compra e aquisição de bens e serviços.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

Elaborar, especificar, precisar os objetos e serviços a serem adquiridos pela adm. Pública

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Logística e Compras Públicas

Termo de Referência, ETP e legislação

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):
Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Desenvolver soluções administrativas para melhor execução das atividades institucionais.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

estratégias de logística na administração pública
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/435>)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

fundamentos da gestão da logística pública (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/437>)

certificação avançada em desenvolvimento de gerentes de logística pública (<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/1732/>)

Voltar

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

 **O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):**

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Servidores que atuam no atendimento médico, psicológico, fisioterápico, assistência social e docentes envolvidos em ações pedagógicas e acadêmicas.

RJ (20). Total:20

Estudar saúde coletiva, mental, deficiências, fisioterapia, psicologia, primeiros socorros, atendimento médico, construir ferram educacionais,

Melhorar o que já executo

Saúde Publica

Saúde Escola, Autismo, Bens Culturais, Atendimento, saúde coletiva; deficiência; avaliação psicologica, primeiros socor. fisioterapia; transtor. alime

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Melhorar o atendimento à comunidade surda, melhoria na prestação dos serviços e ações institucionais.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

GT - competências e níveis de proficiência

MESTRADO

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Podem ser usados treinamentos, cursos de pós-graduação e desenvolvimento de pesquisas.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

Não existem cursos que correspondam à(s) necessidade(s). ([])

Escola de governo

[]

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

DESU, DDHCT, DEBASI.

Servidores que atuam no atendimento a alunos surdos e com múltiplas deficiências apoio à docência.

RJ (20). Total:20

Atender, acompanhar alunos autistas, TDAh, múltiplas defic., PIAFEX, SON-RISE, TEACCH, Floortime, ABA, arte terapia, Psicomotricidade, neuropsicologia

Melhorar o que já executo

Tópicos Específicos de Educação

Psicomotricidade; Primeiros Socorros; Anatomia Humana; ABA

Neuropsicopedagogia Comunicação alternativa / PECs

Psicomotricidade Floortime; Teacch Sunri

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos
Melhorar o atendimento à comunidade surda, melhoria na prestação dos serviços e ações institucionais.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE

Não há curso disponível



[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam no estudo acadêmico da LIBRAS e na docência, desenvolvem estudos e pesquisas acadêmicas.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (40). Total:40

Estudo linguístico da LIBRAS, termos acadêmicos, letramento, proposta curricular bilingue, LIBRAS como segunda Língua no ensino e aprendizagem.

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Outro - não especificado

Letramento linguístico de português no contexto da Libras ; Processo de aquisição linguística no contexto da Libras

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Melhorar o atendimento à comunidade surda, melhoria na prestação dos serviços e ações institucionais.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

linguagem simples aproxima o governo das pessoas. como usar?
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/332>
 SUAP(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
 língua brasileira de sinais no serviço público (
<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2366/>)
 português - interpretação de texto e emprego de regras gramaticais (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/477>)

Voltar

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI.

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores de todos os setores do INES que prestam atendimento ao público, na docência (disciplinas).

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (40). Total:40

Estudar LIBRAS de forma continuada e conversação para melhorar o vocabulário específico no atendimento ao público e em todos os segmentos da docência

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Melhorar o que já executo

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Outro - não especificado

LIBRAS; Regras desportivas em LIBRAS; Fisiologia humana em LIBRAS; Formação continuada em Libras; tradução e interpretação; vocabulário específico.

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):
Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Melhorar o atendimento à comunidade surda, melhoria na prestação dos serviços e ações institucionais.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:
Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Sim.

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

MESTRADO

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Mestrado e pesquisas na área da Libras e educação especial e bilíngue

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

primeiros passos para uso de linguagem simples
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/315>)

Escola de governo

EVG(ENAP)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DIRGE, DEPA, DESU, DDHCT, DEBASI.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Servidores públicos com atuações diversificadas na Instituição.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

RJ (10). Total:10

Aprender os conceitos e regras do Direito constitucional, administrativo, de pessoal, financeiro e previdenciário e legislação da educação especial.

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Melhorar o que já executo

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Direito Público

Teoria e prática do Direito na Administração Pública; Noções de direito administrativo; Atualização das legislações da área da educação especial.

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional

Atualização da equipe com a legislação, mantendo a Instituição dentro da aplicação legal em suas ações.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento técnica legislativa

(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/818>)

SUAP(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

praticando o direito administrativo no setor público (
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/1290/?area=13>)

praticando a aplicação de penalidades nos contratos administrativos (
<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2037/>)

Voltar

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DIRGE

Servidores que atuam no setor de Ouvidoria.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

RJ (2). Total:2

Prestar interlocução entre o cidadão e a Administração Pública, conhecer a gestão e legislação da Ouvidoria.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Proteção do denunciante e tratamento de denuncia em ouvidoria;

Gestão em ouvidoria; legislação

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir,

comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Melhoria no atendimento e satisfação dos usuários.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE

Não há curso disponível



[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores lotados no Arquivo e Gestão de Pessoas.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

Realizar a gestão documental física e digital, classificar, analisar, indexar, conservar e restaurar documentos.

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Arquivologia

Gestão de documentos digitais; Preservação e restauração de documentos; Avaliação de documentos e classificação.

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Adequação da gestão documental com a tramitação e arquivamento digital, aumentando a transparência, integridade e acesso à documentação pelos usuários.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

gestão e preservação de documentos digitais
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/857>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

introdução às práticas arquivísticas (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/559>)

gestão documental (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/703>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DEPA

Servidores que atuam na gestão de pessoas ou que necessitam de conhecimentos.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

RJ (10). Total:10

Analisar, avaliar, desenvolver metodologias e procedimentos para desenvolver os servidores na carreira.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

Tema Geral (IFS 3):

Gestão de Pessoas

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Gestão de carreiras e desenvolvimento de pessoal

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Desenvolver e planejar metodologias de gestão de pessoas, fomentando o desenvolvimento dos servidores.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Emergente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	AE - cursos presenciais
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	Não.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Treinamentos, congressos, palestras

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



EVG(ENAP)

Ação de desenvolvimento
gestão por competências
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/175>)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
gestão estratégica de pessoas no setor público e
o sistema de carreiras (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/685>)
atuação estratégica de equipes de gestão de
pessoas (
<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/1665/?area=7>)

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):



UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

DEPA

Servidores que atuam na gestão de pessoas ou que necessitam de conhecimentos.

RJ (10). Total:10

Aprender utilizar sistemas digitais gestão pessoas, atualizar conhecimentos na legislação de pessoal e sua aplicação prática resolução conflitos

Melhorar o que já executo

Gestão de Pessoas

Extrator de dados SIAPE E-social; Legislação de Pessoal; Siape e E-Siape Gestão de pessoas e conflitos

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Planejar sistemáticas de gestão de pessoas, executar rotinas administrativas, diminuir o gasto de tempo, desenvolver ações de pessoal para solucionar questões do público e evitar incorreções na folha de pagamento.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

-

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Treinamentos na área de gestão de pessoas

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Não há curso disponível

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

Representante PDP:

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ

Órgão/Unidade:

MINISTERIO DA EDUCACAO

Ano:

2025

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, DDHCT, DESU, DEBASI

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam na docência e técnicos que usam ferramentas digitais.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Aprender editar vídeo, áudio, imagem, realizar comunicação digital por mídias, elaborar planilhas, editar textos, bancos dados, inteligência artificial

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Tecnologia da Informação

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Informática, planilhas, EXCELL; educ. surdos; inovação digital; aplicativos gráficos, ferramentas Google, office, edição vídeos audio; inteligência ar

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Diminuir o tempo gasto com a edição de textos, criação de planilhas; facilitar a produção de vídeos em Libras e a comunicação com a comunidade surda.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:
Consequente

Resultado Organizacional:
Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

novas tecnologias para a transformação digital
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/367>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
inteligência artificial para simplificar o dia a dia (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/861>)
automação de processos através da rpa para
transformação digital (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/797>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

Representante PDP:

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ

Órgão/Unidade:

MINISTERIO DA EDUCACAO

Ano:

2025

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DIRGE, DEPA, DDHCT, DESU, DEBASI

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que protocolam e tramitam documentos utilizando o SEI!

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

Protocolar documentos, tramitar, avaliar, realizar o fluxo digital pela plataforma SEI!.

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Aprender o básico

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Governo e Transformação Digital

SEI!

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Melhorar a gestão e tramitação documental do Instituto, melhorar o atendimento ao público, melhorar a transparência e adequar as rotinas administrativas à produção digital.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento
o papel do devops na transformação digital dos serviços públicos
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/366>)
EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

- Sim.
- Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
- AE - cursos presenciais
- Não.
- Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
- Treinamento de SEI

Escola de governo
EVG(ENAP)
okr aplicado à transformação digital (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/523>)
governo integrado: como construí-lo? (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/935>)

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DDHCT

Servidores que atuam em setores de atendimento fonoaudiológico.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

RJ (20). Total:20

Prestar atendimento fonoaudiológico, realizar procedimentos específicos de avaliação auditiva, análise de casos, emitir laudos, dar acompanhamento.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Fonoaudiologia

Eletrofisiologia; Eletroacustica; Audiologia infantil; PAC; Otorrinolaringologia; múltiplas deficiências, procedimentos fonoaudiológicos; motricidade

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Otimizar o atendimento do público, melhorar as ações de atendimento prolongado, melhorar a comunicação com a comunidade surda.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:
Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

MESTRADO

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Treinamentos, congressos e cursos de pós-graduação para especialização e desenvolvimento de pesquisas na área de fonoaudiologia.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento
gestão em ouvidoria

(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/119>)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
atuação gerencial das ouvidorias para melhoria
da gestão pública (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/512>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, Direção Geral, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam na gestão e operacional.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Desenvolver e gerenciar a celebração de parcerias e convênios no serviço público.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Parcerias no Setor Público

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Parceria público-privada e concessões Celebração de Parcerias no serviço público.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Realizar parcerias com outras instituições e executar ações diferenciadas.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

celebração de parcerias no setor público
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/427>)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Treinamentos e eventos

Escola de governo

EVG(ENAP)

gestão de convênios para concedentes (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/438>)

entendendo a parceria setor público e organizações sociais (<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2060/?area=9>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, Direção Geral, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Desenvolver a estrutura gerencial e o planejamento estratégico da instituição.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

Tema Geral (IFS 3):

Modernização e Desburocratização

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Sistemas estruturantes e estruturadores; Planejamento estratégico;

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Administração Pública e Gestão Governamental;

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Planejar melhor as ações institucionais, desenvolver novas políticas públicas.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

-

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

Não.

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

treinamento, eventos na área de carreiras

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Não há curso disponível

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, Direção Geral, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam na gestão institucional, departamentos e coordenações.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Auditar, avaliar, analisar documentos, processos, procedimentos institucionais, gerindo melhor os procedimentos e diminuindo os riscos a Administração



O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Aprender o básico

Tema Geral (IFS 3):

Auditoria

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Auditoria interna, controle interno e externo; Gestão de riscos nas contratações; Gestão de Riscos

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Realizar suas atividades profissionais 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 res publica

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Melhoria da aplicação da legislação, da gestão institucional e obtenção de melhores resultados.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Treinamentos e eventos do governo federal

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

técnicas de auditoria interna governamental
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/312>)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
noções básicas de gerenciamento em serviços arquivísticos (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/855>)
praticando a gestão e fiscalização de contratos administrativos (<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2080/?area=14>)

SUAP(ENAP)

Voltar

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, Direção Geral, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam na gestão institucional, ouvidoria e em atividades técnicas, operacionais.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

Divulgar com transparência e integridade, dentro da legislação, resguardando o acesso às informações.

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Aprender o básico

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação

Lei de Acesso à informação e proteção de dados Integridade e transparência.

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Tema Geral (IFS 3):

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Proteção da informação, integridade, confiabilidade.

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**
- Sim.
- Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
- AE - cursos presenciais
- Não.
- Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
- Treinamento presencial e palestras

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

proteção de dados pessoais no setor público
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/290>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

mrosc: planejamento e transparência (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/122>)

fundamentos da lei geral de proteção de dados (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/603>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DIRGE, DEPA, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam com gestão organizacional e trabalho técnico operacional.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (20). Total:20

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Engajar, liderar, motivar a equipe, identificando competências demandadas em si e na equipe.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

Tema Geral (IFS 3):

Liderança

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Liderança, ética, gestão de equipes

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou

concluir sobre o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Melhorar os ambientes organizacionais e aumentar a qualidade do serviço público e a satisfação da comunidade surda.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Consequente

Resultado Organizacional:

Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)	Sim.
Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)	Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.
Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)	GC - melhores práticas
A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)	Não.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)	Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.
Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)	Ações presenciais, treinamentos, fóruns, palestras

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

liderança como essência da gestão
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2095/?area=7>

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

SUAP(ENAP)
 liderança e gestão de equipes (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/373>)
 habilidades de gestão de pessoas (<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2023/?area=7>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DIRGE, DEPA, DESU, DEBASI, DDHCT

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Servidores que atuam na gestão e execução de processos administrativos.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):
Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

RJ (10). Total:10
Gerenciar procedimentos, identificar processos primários, analisar e melhorar a gestão processual, desenvolver projetos e qualidade.

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

Estratégia, Projetos e Processos
Gestão de processos e projetos, análise e melhoria de processos, gestão de processos e qualidade
CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Desenvolver projetos e melhorar os processos e rotinas institucionais, novas políticas públicas.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:
Consequente

Resultado Organizacional:
Estratégico

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

introdução à gestão de processos
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/679>)

EVG(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

análise e melhoria de processos (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/424>)

praticando a gestão do conhecimento no setor público (
<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2061/?area=22>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, Direção Geral, DESU, DEBASI, DDHCT

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam auxiliando os Departamentos na compra e custeio de viagens.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Emitir passagens e diárias em afastamentos dos servidores aplicando a legislação de viagens ela plataforma SCDP.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Logística e Compras Públicas

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Sistema SCDP e legislação

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Executar as contratações com poucos gastos e aplicar a legislação do SCDP.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

- Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)**
- Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)**
- Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)**
- A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)**
- A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)**
- Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)**

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

scdp - solicitação do afastamento a serviço
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/358>)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)
scdp - aprovação e pagamento (
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/362>)

Voltar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA, DIRGE

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Servidores que atuam com comunicação, jornalismo, imagem institucional, representação.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (5). Total:5

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Elaborar e gerir comunicação institucional de forma sustentável, gerir o clima organizacional, a imagem institucional, mídia, rede social institucional

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Comunicação Institucional

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Comunicação institucional, sustentável, não violenta, responsabilidade social, endomarketing, clima organizacional, mídias sociais, marketing conteúdo

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Realizar uma comunicação institucional adequada aos desafios da Administração e convívio dos servidores e da sociedade buscando transparência, igualdade, integridade na execução do serviço público.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

GT - objetivos de trabalho e desenvolvimento

DOUTORADO

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

Doutorado em Jornalismo, participação em congressos e treinamentos

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

uso de mídias sociais na comunicação institucional

(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/445>)

SUAP(ENAP)

SUAP(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

comunicação e redes sociais (

<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/1991/?area=3>)

governança ambiental, social e corporativa (

<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2210/>)

[Voltar](#)

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Coordenador, técnico administrativo que atuem com contabilidade, orçamento, finanças e tributos.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (5). Total:5

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Elaborar orçamento anual, gestão folha de pagamento, execução orçamentária e financeira, retenções tributárias, esocial, contabilidade, sistemas.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Orçamento e Finanças

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Gestão contábil, financeira e orçamentária, esocial, retenções tributárias, SIAFI, sistemas

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Gerir e executar as rotinas contábeis e financeiras, elaborar o orçamento público de forma eficaz, planejar eficientemente o orçamento anual do INES.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

-

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

treinamentos na área contábil, orçamentária, financeira

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Não há curso disponível

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):

DEPA

Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

Coordenador, técnico administrativo que atuem na gestão dos setores de almoxarifado e patrimônio.

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):

RJ (10). Total:10

O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Desenvolver a gestão sistêmica do patrimônio e do almoxarifado, utilizando sistemas SIADS, ASI e outros, conhecer a legislação e rotinas administ.

O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Melhorar o que já executo

Tema Geral (IFS 3):

Logística e Compras Públicas

Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Gestão do almoxarifado, do patrimônio uso ASI e SIADS

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):

APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido

Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

Aplicação dos procedimentos e da legislação de patrimônio e uso dos sistemas de gestão, propiciarão melhor gestão patrimonial e do estoque.

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:

Operacional

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

treinamentos sobre patrimônio e almoxarifado

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE

Ação de desenvolvimento

estratégias de logística na administração pública
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/435>)



EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

EVG(ENAP)

noções básicas de gerenciamento em serviços arquivísticos (

<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/855>)

siape folha (

<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/86>)

[Voltar](#)

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS | TELEFONE: 0800 978 9009

(<https://www.acessc>)

VERSÃO: INDISPONÍVEL

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/PDP/LISTARPDP?BTNVOLTAR=TRUE) > LISTA DE NECESSIDADES (HTTPS://PORTALSIPEC.SERVIDOR.GOV.BR/NECESSIDADESPDP/INDEX/1282?BTNVOLTAR=TRUE) > VISUALIZAR NECESSIDADE

Visualizar necessidade

LEONARDO NARCISO FERNANDEZ
MINISTERIO DA EDUCACAO
2025

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

Necessidade

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELO SERVIDOR

A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada (IFS 0.1):
Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento: (IFS 0.2):

DEPA, DEBASI, DDHCT, DESU

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):

Diretor, coordenador, técnico administrativo, docente, que atuem com gestão, execução e fiscalização de contratos, aplicação da legislação de licitação e uso de sistemas.

RJ (20). Total:20

UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3):
O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho (IFS 1):
O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? (IFS 2):

Gerir, acompanhar, controlar e fiscalizar contratos, obras de engenharia, aplicar Lei 14.133, normas, licitar, levantar preços objetos.

Tema Geral (IFS 3):
Recorte do Tema Geral (IFS 3):

Melhorar o que já executo

Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho (IFS 4):
Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5):

Logística e Compras Públicas

Contratos, fiscalização, licitação, legislação, lei 14.133, termo de referência, pregão.

ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Aplicação da Legislação de licitação e contratos de formas coerente e eficaz, evitando gastos desnecessários e melhores contratações de serviços.

Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais (IFS 6):

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA CHEFIA

O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1):

Precisa ser aprendido:

Contínuo

Resultado Organizacional:
Tático

Esta necessidade deve: (IFC 2)

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente

INFORMAÇÕES FORNECIDAS PELA GESTÃO DE PESSOAS

Essa necessidade de desenvolvimento é recorrente e comum à múltiplas unidades internas da organização (transversal): (IFGP 1)

Considerando o seu papel estratégico na área de gestão de pessoas, essa necessidade de desenvolvimento será admitida no PDP: (IFGP 2)

Qual seria a solução possível para resolver essa necessidade de desenvolvimento: (IFGP 3)

A solução possível para essa necessidade envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal: (IFGP 4)

A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade: (IFGP 5)

Registre aqui outras informações que auxilie sua organização no planejamento desta necessidade: (IFGP 6)

Sim.

Sim, necessidade deve seguir para detalhamento de soluções.

AE - cursos presenciais

Não.

Não, meu órgão/minha entidade não possui Escola de Governo própria.

treinamentos na área de fiscalização e contratos

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO QUE PODEM ATENDER ESTA NECESSIDADE



Ação de desenvolvimento

fiscalização de obras e serviços de engenharia
(<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso/2042/?area=9>)

EVG(ENAP)

EVG(ENAP)

Escola de governo

SUAP(ENAP)
gestão e fiscalização de contratos administrativos
(<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/939>)
noções introdutórias de licitação e contratos administrativos (<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/136>)

[Voltar](#)