



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

2023

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

ESTHER DWECK

Secretário de Gestão Corporativa

CILAIR RODRIGUES DE ABREU

Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas

LUCÍOLA MAURÍCIO DE ARRUDA

Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas

DANIEL PIRES DE CASTRO

Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

VINÍCIUS DELGADO DA FONSECA ASSIS

Equipe Técnica de Elaboração

ADRIANA PALOMA CARTAXO

ANA CRISTINA COUTINHO DE MESQUITA

DEISE SOARES FERRAZ

DJINANY SARAIVA DE OLIVEIRA VASCONCELOS

HELOISE HELENA BERGER PLOSZAJ

JOANA LEONOR HARDMAN ARAUJO

JORGE PINHEIRO DIAS FERNANDES FILHO

MARIANA PERBOIRE REGO E SILVA

MARILDETE FERREIRA DE FREITAS

MARLI CAMILO DOS SANTOS

RAISSA BRÍGIDO CARNEIRO

SUELLEN CAROL DA COSTA SOUSA

VALQUÍRIA ALEXANDRE CÂMARA

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVO	5
PÚBLICO-ALVO	5
METODOLOGIA APLICADA	6
TIPOS DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	7
EXECUÇÃO DO PLANO	7
RECURSOS FINANCEIROS	8
PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	9
MONITORAMENTO E REVISÃO DO PDP – MGI 2023	9
AVALIAÇÃO	10
METAS E RESULTADOS ESPERADOS	11
REFERÊNCIAS	12
ANEXO I – Temas Gerais	13
ANEXO II – Competências	20

APRESENTAÇÃO

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** é um dos instrumentos norteadores da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, em observância ao disposto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, alterado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020, bem como à Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

O presente **PDP – MGI | 2023** foi realizado a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores em exercício nas unidades do extinto Ministério da Economia, visando preencher as lacunas de competências identificadas para atingir o objetivo estratégico do órgão.

Considerando a publicação da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023, este PDP reafirmará as necessidades de desenvolvimento dos servidores em exercício nas seguintes Pastas, por meio do **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos – MGI**:

Criadas por desmembramento	Criada
<ul style="list-style-type: none">• Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI• Ministério da Fazenda – MF• Ministério do Planejamento e Orçamento – MPO• Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços – MDIC	<ul style="list-style-type: none">• Ministério dos Povos Indígenas – MPI

Na execução do **PDP – MGI | 2023**, o Departamento de Gestão de Pessoas – DGP/MGI contará com a participação dos **Agentes de Desenvolvimento**, com as unidades de gestão de pessoas e com os dirigentes das unidades, no sentido de promover o

acompanhamento e a divulgação das ações, de forma a garantir a inscrição dos servidores nas ações de desenvolvimento.

O planejamento é um processo de melhoria contínua, por isso este Plano será revisado e atualizado trimestralmente, no intuito de alcançar os objetivos pretendidos.

OBJETIVO

Este instrumento tem como objetivo apresentar o rol de necessidades de desenvolvimento levantadas e consolidadas no âmbito das **unidades do MGI, MF, MPO, MDIC e MPI**, e servirá de ferramenta norteadora das ações de capacitação no exercício de **2023**, visando à promoção do desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias ao alcance da excelência em sua área de atuação, observados os princípios da economicidade e eficiência.

A previsão da necessidade de desenvolvimento no **PDP – MGI | 2023** é condição para a concessão de afastamentos e licenças com a finalidade de desenvolvimento de servidores e também para a execução orçamentária destinada à capacitação.

PÚBLICO-ALVO

Servidores dos MGI, MF, MPO, MDIC e MPI em efetivo exercício nas unidades destes órgãos, nas diversas **Unidades da Federação**, alcançando a organização como um todo.

Em observância ao disposto no Decreto nº 9.991/2019, estão incluídos no quantitativo de servidores a serem abrangidos por este instrumento aqueles pertencentes ao quadro permanente de pessoal, bem como os ocupantes de cargos em comissão, requisitados e com exercício descentralizado.

Ressalta-se que a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN/MF), a Secretaria do Tesouro Nacional (STN/MF), a Secretaria de Orçamento Federal (SOF/MPO) e a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB/MF) dispõem de recursos próprios

para capacitação e, conseqüentemente, são responsáveis pelo planejamento, execução da capacitação e desenvolvimento da sua força de trabalho.

METODOLOGIA APLICADA

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas** é o principal instrumento da PNDP, por constituir o instrumento de gestão básico que registra demanda (necessidades de desenvolvimento) e instiga oferta (ações de desenvolvimento). Os demais instrumentos (metodologias, relatórios, ferramentas etc.) determinados e previstos na PNDP orbitam seu fomento, sua melhoria ou sua proveniência.

Em cumprimento ao que dispõe Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, o **PDP – MGI | 2023** foi elaborado de forma participativa, por meio de sistema informatizado (Portal SIPEC – módulo PDP), no qual servidores, chefias, profissionais de gestão e autoridade máxima da organização, de acordo com seus papéis e perfis, preencheram informações-chave de levantamento e planejamento.

Dessa forma, as necessidades de desenvolvimento foram levantadas no âmbito das equipes trabalho, validadas pelas chefias respectivas, priorizadas e consolidadas pelas unidades de gestão e pessoas e, finalmente, aprovadas pela Secretaria de Gestão Corporativa – SGC/ME. Com a aprovação, o **PDP – MGI | 2023** foi enviado à apreciação do Órgão Central do SIPEC.

Na sequência, o Órgão Central do SIPEC analisou estruturalmente o conjunto das necessidades de desenvolvimento apresentadas e encaminhou o plano à **Escola Nacional de Administração Pública (Enap)**, a qual indicou sugestões de ações de desenvolvimento que possam atender às necessidades transversais declaradas.

Tais sugestões embasaram a devolutiva do Órgão Central acerca do PDP-2023, por meio da "Manifestação Técnica dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas 2023", a qual foi integralmente acolhida pela Secretaria de Gestão Corporativa – SGC/ME.

O **PDP – MGI | 2023** entrou em execução no dia 2 de janeiro de 2023, contendo as necessidades de desenvolvimento constantes da **Lista de Necessidades de Desenvolvimento**.

TIPOS DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento constantes deste PDP foram divididas em:



Transversais: necessidades de desenvolvimento recorrentes e comuns a múltiplas unidades internas do Órgão.

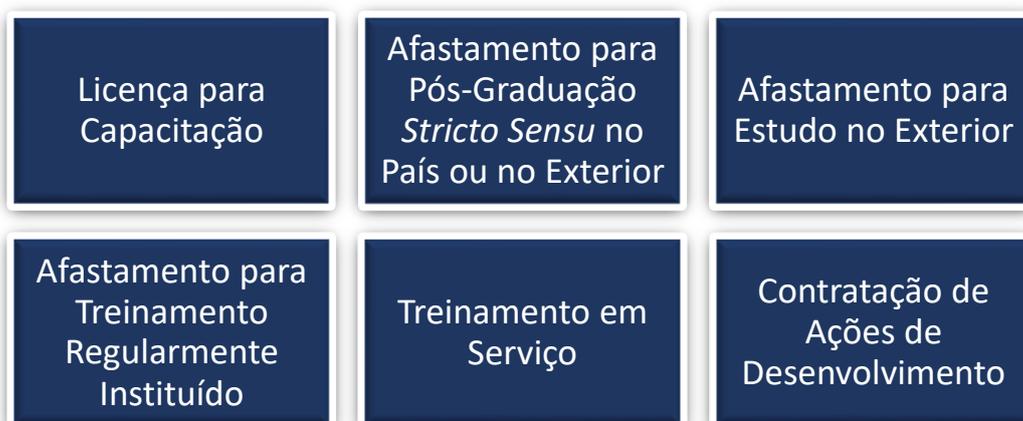


Não transversais: necessidades que apresentam temáticas mais específicas de determinado Órgão.

As ações transversais deverão ser executadas, prioritariamente, pela ENAP, em conjunto com as demais Escolas de Governo, de acordo com o cronograma das ações de desenvolvimento ofertadas no decorrer do ano de exercício do **PDP – MGI | 2023**.

EXECUÇÃO DO PLANO

Todas as ações com a finalidade de desenvolvimento de servidores deverão estar relacionadas com ao menos uma das necessidades indicadas neste **PDP – MGI | 2023**:



As **ações de desenvolvimento transversais** constantes deste Plano serão executadas, preferencialmente, ENAP e outras Escolas de Governo.

Contudo, na impossibilidade de atendimento das ações transversais pela ENAP, ou pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal, o órgão poderá contratar as ações por meio de processo administrativo com a justificativa da despesa e comprovação da impossibilidade.

No que concerne às **ações de desenvolvimento não transversais**, estas poderão ser contratadas mediante abertura de processo administrativo com a justificativa da necessidade da despesa, observadas as diretrizes do Decreto nº 9.991/2019, as orientações contidas na manifestação técnica do Órgão Central do SIPEC, bem como na legislação vigente.

As ações não previstas no **PDP – MGI | 2023** poderão ser excepcionalmente autorizadas pela autoridade competente, observada a existência de recursos para o custeio.

Ao término do exercício, será elaborado o **Relatório Anual de Execução do PDP – MGI | 2023**, nos termos do art. 23, da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

As ações previstas neste Plano serão executadas visando à otimização dos recursos públicos destinados ao desenvolvimento de servidores, observados os princípios da economicidade e eficiência.

RECURSOS FINANCEIROS

O **PDP – MGI | 2023** será executado com recursos provenientes das Ações 2000 e 4572 – Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A solicitação para participação de servidor em ações de desenvolvimento deverá ser feita mediante a instrução do processo correspondente no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), com posterior envio à unidade de gestão de pessoas.

Todas as informações para abertura do(s) processo(s) que envolvem ações de desenvolvimento podem ser conferidas por meio do **Catálogo de Serviços**, acessível pelo link: <https://catalogodeservicos.economia.gov.br>.

A participação em ação de desenvolvimento que implicar em despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total da ação for inferior ao custo da participação em evento similar na própria localidade de exercício do interessado, podendo ser aprovada, mediante justificativa, pela autoridade competente.

MONITORAMENTO E REVISÃO DO PDP – MGI | 2023

O **monitoramento** da execução das ações de desenvolvimento previstas neste Plano será realizado trimestralmente, por meio do Relatório de Execução elaborado pelas Unidades, no qual conste as ações concluídas no trimestre, inclusive aquelas que não implicaram ônus para sua execução ou afastamento do servidor participante.

O monitoramento propicia avaliação contínua do cumprimento do que foi planejado e estabelecido neste Instrumento, bem como a detecção de possíveis distorções, as quais devem ser corrigidas ao longo da vigência do Plano.

Já a **revisão** visa à adaptação do Plano por meio da inclusão, exclusão e alteração de necessidades de desenvolvimento, considerando novas prioridades identificadas pelas equipes de trabalho, com o objetivo de promover o contínuo desenvolvimento e averiguação das necessidades de aprimoramento.

Cabe ressaltar, contudo, que o instrumento de revisão deve ser tratado como medida de exceção, a fim de buscar conformidade com o planejamento estratégico da instituição.

As revisões também serão realizadas a cada trimestre, de acordo com o cronograma abaixo, que deverá ser seguido, a fim de que as adequações sejam propostas em tempo hábil para suas devidas implementações, se aprovadas.

Ciclo	Data de Solicitação da Revisão	Data de envio da revisão ao Órgão Central do Sipec	Resposta do Órgão Central do Sipec até
1º	Qualquer data anterior à data de envio deste ciclo	07/03/2023	06/04/2023
2º	Qualquer data anterior à data de envio deste ciclo	07/06/2023	07/07/2023
3º	Qualquer data anterior à data de envio deste ciclo	08/09/2023	10/10/2023
4º	Qualquer data anterior à data de envio deste ciclo	07/12/2023	19/12/2023

AVALIAÇÃO

A avaliação é um instrumento essencial para o aprimoramento das ações de desenvolvimento, funcionando como balizador do planejamento e evidenciando os resultados referentes à aplicação das competências adquiridas em ações de desenvolvimento para melhoria dos processos de trabalho.

O processo de avaliação deve ser constante, abrangendo a participação do servidor no evento, a verificação da aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como a aplicabilidade do conteúdo do curso nos processos de trabalho.

São instrumentos de avaliação de ações de desenvolvimento executadas:

Avaliação de Reação

A Avaliação de Reação é realizada ao final do evento e caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação.

A Avaliação de Efetividade/Impacto/Resultado deverá ser aplicada até 3 (três) meses após o final do curso e consiste na verificação dos efeitos gerados no ambiente e processos de trabalho, relativos à aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no evento.

Avaliação de Efetividade/Impacto/Resultado

METAS E RESULTADOS ESPERADOS

- ✔ Promoção da melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;
- ✔ Racionalização e efetividade dos recursos orçamentários destinados ao desenvolvimento de servidores;
- ✔ Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
- ✔ Elevação dos níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados ao cidadão;
- ✔ Aumento da produtividade.

REFERÊNCIAS

Decreto nº 9.991/2019 – Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 – Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

ANEXO I – Temas Gerais

Matemática	Álgebra
	Análise
	Geometria e Topologia
	Matemática Aplicada
Probabilidade e Estatística	Probabilidade
	Estatística
	Probabilidade e Estatística Aplicadas
Ciência da Computação	Teoria da Computação
	Matemática da Computação
	Metodologia e Técnicas da Computação
	Sistemas de Computação
Astronomia	Astronomia de Posição e Mecânica Celeste
	Astrofísica Estelar
	Astrofísica do Meio Interestelar
	Astrofísica Extragaláctica
	Astrofísica do Sistema Solar
	Instrumentação Astronômica
Física	Física Geral
	Áreas Clássicas de Fenomenologia e suas Aplicações
	Física das Partículas Elementares e Campos
	Física Nuclear
	Física Atômica e Moléculas
	Física dos Fluidos, Física de Plasmas e Descargas Elétricas
	Física da Matéria Condensada
Química	Química Orgânica
	Química Inorgânica
	Físico-Química
	Química Analítica
GeoCiências	Geologia
	Geofísica
	Meteorologia
	Geodesia
	Geografia Física
Oceanografia	Oceanografia Biológica
	Oceanografia Física
	Oceanografia Química
	Oceanografia Geológica
Biologia Geral	Biologia Geral
Genética	Genética Quantitativa
	Genética Molecular e de Microorganismos
	Genética Vegetal
	Genética Animal
	Genética Humana e Médica
	Mutagenese
Botânica	Paleobotânica
	Morfologia Vegetal
	Fisiologia Vegetal
	Taxonomia Vegetal
	Fitogeografia
	Botânica Aplicada

Zoologia	Paleozoologia
	Morfologia dos Grupos Recentes
	Fisiologia dos Grupos Recentes
	Comportamento Animal
	Taxonomia dos Grupos Recentes
	Zoologia Aplicada
Ecologia	Ecologia Teórica
	Ecologia de Ecossistemas
	Ecologia Aplicada
Morfologia	Citologia e Biologia Celular
	Embriologia
	Histologia
	Anatomia
Fisiologia	Fisiologia Geral
	Fisiologia de Órgãos e Sistemas
	Fisiologia do Esforço
	Fisiologia Comparada
Bioquímica	Química de Macromoléculas
	Bioquímica dos Microorganismos
	Metabolismo e Bioenergética
	Biologia Molecular
	Enzimologia
Biofísica	Biofísica Molecular
	Biofísica Celular
	Biofísica de Processos e Sistemas
	Radiologia e Fotobiologia
Farmacologia	Farmacologia Geral
	Farmacologia Autonômica
	Neuropsicofarmacologia
	Farmacologia Cardiorenal
	Farmacologia Bioquímica e Molecular
	Etnofarmacologia
	Toxicologia
	Farmacologia Clínica
Imunologia	Imunoquímica
	Imunologia Celular
	Imunogenética
	Imunologia Aplicada
Microbiologia	Biologia e Fisiologia dos Microorganismos
	Microbiologia Aplicada
Parasitologia	Protozoologia de Parasitos
	Helminologia de Parasitos
	Entomologia e Malacologia de Parasitos e Vetores
Engenharia Civil	Construção Civil
	Estruturas
	Geotécnica
	Engenharia Hidráulica
	Infra-Estrutura de Transportes
Engenharia de Minas	Pesquisa Mineral
	Lavra
	Tratamento de Minérios
	Instalações e Equipamentos Metalúrgicos
	Metalurgia Extrativa
	Metalurgia de Transformação

Engenharia de Materiais e Metalúrgica	Metalurgia Física
	Materiais não metálicos
Engenharia Elétrica	Materiais Elétricos
	Medidas Elétricas, Magnéticas e Eletrônicas; Instrumentação
	Circuitos Elétricos, Magnéticos e Eletrônicos
	Sistemas Elétricos de Potência
	Eletrônica Industrial, Sistemas e Controles Eletrônicos
	Telecomunicações
Engenharia Mecânica	Fenômenos de Transporte
	Engenharia Térmica
	Mecânica dos Sólidos
	Projetos de Máquinas
	Processos de Fabricação
Engenharia Química	Processos Industriais de Engenharia Química
	Operações Industriais e Equipamentos para Engenharia Química
	Tecnologia Química
Engenharia Sanitária	Recursos Hídricos
	Tratamento de Águas de Abastecimento e Residuárias
	Saneamento Básico
	Saneamento Ambiental
Engenharia de Produção	Gerência de Produção
	Pesquisa Operacional
	Engenharia do Produto
	Engenharia Econômica
Engenharia Nuclear	Aplicações de Radioisótopos
	Fusão Controlada
	Combustível Nuclear
	Tecnologia dos Reatores
Engenharia de Transportes	Planejamento de Transportes
	Veículos e Equipamentos de Controle
	Operações de Transportes
Engenharia Naval e Oceânica	Hidrodinâmica de Navios e Sistemas Oceânicos
	Estruturas Navais e Oceânicas
	Máquinas Marítimas
	Projeto de Navios e de Sistemas Oceânicos
	Tecnologia de Construção Naval e de Sistemas Oceânicos
Engenharia Aeroespacial	Aerodinâmica
	Dinâmica de Voo
	Estruturas Aeroespaciais
	Materiais e Processos para Engenharia Aeronáutica e Aeroespacial
	Propulsão Aeroespacial
	Sistemas Aeroespaciais
Engenharia Biomédica	Bioengenharia
	Engenharia Médica
Medicina	Clínica Médica
	Cirurgia
	Saúde Materno-Infantil
	Psiquiatria
	Anatomia Patológica e Patologia Clínica
	Radiologia Médica
	Medicina Legal e Deontologia
	Clínica Odontológica
	Cirurgia Buco-Maxilo-Facial
	Ortodontia

Odontologia	Odontopediatria
	Periodontia
	Endodontia
	Radiologia Odontológica
	Odontologia Social e Preventiva
	Materiais Odontológicos
Farmácia	Farmacotecnia
	Farmacognosia
	Análise Toxicológica
	Análise e Controle e Medicamentos
	Bromatologia
Nutrição	Bioquímica da Nutrição
	Dietética
	Análise Nutricional de População
	Desnutrição e Desenvolvimento Fisiológico
Saúde Coletiva	Epidemiologia
	Saúde Pública
	Medicina Preventiva
Fonoaudiologia	Fonoaudiologia
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Educação Física	Educação Física
Agronomia	Ciência do Solo
	Fitossanidade
	Fitotecnia
	Floricultura, Parques e Jardins
	Agrometeorologia
	Extensão Rural
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	Silvicultura
	Manejo Florestal
	Técnicas e Operações Florestais
	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais
	Conservação da Natureza
	Energia de Biomassa Florestal
Engenharia Agrícola	Máquinas e Implementos Agrícolas
	Engenharia de Água e Solo
	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas
	Construções Rurais e Ambientação
	Energização Rural
Zootecnia	Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia
	Genética e Melhoramento dos Animais Domésticos
	Nutrição e Alimentação Animal
	Pastagem e Forragicultura
	Produção Animal
Medicina Veterinária	Clínica e Cirurgia Animal
	Medicina Veterinária Preventiva
	Patologia Animal
	Reprodução Animal
	Inspeção de Produtos de Origem Animal
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	Recursos Pesqueiros Marinhos
	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores
	Aquicultura
	Engenharia de Pesca
	Ciência de Alimentos

Ciência e Tecnologia de Alimentos	Tecnologia de Alimentos
	Engenharia de Alimentos
Direito	Teoria do Direito
	Direito Público
	Direito Privado
	Direitos Especiais
Administração	Administração de Empresas
	Administração de Setores Específicos
	Ciências Contábeis
Administração Pública	Combate à Corrupção
	Administração Pública de outras regiões do mundo
	Aposentadoria e Previdência
	Experiência e Satisfação do Usuário
	Gestão de Pessoas
	Governo e Transformação Digital
	Inovação
	Logística e Compras Públicas
	Modernização e Desburocratização
	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação
	Regulação
	Técnicas, recursos e estratégias para desenvolvimento de pessoas
	Transparência, Controle e Participação
	Estratégia, Projetos e Processos
	Cidadania
	Orçamento e Finanças
	Comunicação Institucional
	Atendimento ao Público
	Auditoria
	Avaliação de Desempenho (Setor Público)
	Concessão de Serviços Públicos
	Consórcio Público
	Cooperação Internacional
	Empresa Pública
	Ética no Setor Público
	Governança e Gestão de Riscos
	Liderança
	Parcerias no Setor Público
	Parcerias Público-Privadas
	Produtividade
	Reforma Administrativa
	Relações de Trabalho no Setor Público
	Terceirização
Terceiro Setor – ONG's – OSCIP	
Contrato de Gestão	
Economia	Teoria Econômica
	Métodos Quantitativos em Economia
	Economia Monetária e Fiscal
	Crescimento, Flutuações e Planejamento Econômico
	Economia Internacional
	Economia dos Recursos Humanos
	Economia Industrial
Arqueologia	Arqueologia Histórica
	Teoria e Filosofia da História
	História Antiga e Medieval

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

Artes	Artes Plásticas
	Música
	Dança
	Teatro
	Ópera
	Fotografia
	Cinema
	Artes do Vídeo
	Educação Artística

ANEXO II – Competências

	COMPETÊNCIA TRANSVERSAL	DESCRITORES
Competências Transversais	Resolução de problemas com base em dados	(1) 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.
	Mentalidade digital	(1) 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.
	Foco nos resultados para os cidadãos	(1) Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas.
		(2) Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.
	Foco nos resultados para os cidadãos	(1) Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas.
	Comunicação	(1) Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
	Trabalho em equipe	(1) Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas.
		(2) Identificar a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
Orientação por valores éticos	(1) 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 pública.	
Visão Sistêmica	(1) Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.	
	(2) Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional.	

	COMPETÊNCIA DE LIDERANÇA	DESCRITORES
	Visão de futuro	(1) Construir cenários e traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional
		(2) Prospectar cenários para além do futuro imediato.
	Inovação e Mudança	(1) Questionar abordagens convencionais na solução de problemas.
		(2) Adotar novos insights à sua ação.
		(3) Criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua.
		(4) Suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas.
		(1) Desenvolver conceitos e ideias com clareza.
		(2) Comunicar propósitos, planos e estratégias.

Competência de Liderança	Comunicação Estratégica	(3) Estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, inspirando confiança.
		(4) Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.
	Gestão para resultados	(1) Tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização.
		(2) Orientar suas ações com base em desempenho, metas, resultados e seus impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
	Geração de valor para o usuário	(1) Identificar as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado.
		(2) Envolver a sociedade no processo de formulação e implementação de políticas e serviços públicos.
	Gestão de Crises	(1) Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco.
		(2) Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto.
		(3) Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando reação quando sob pressão.
	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	(1) Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional.
		(2) Autoregular suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos, reconhecendo intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental.
		(3) Identificar suas capacidades e limitações, assumindo o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.
	Coordenação e colaboração em rede	(1) Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum.
		(2) Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com <i>stakeholders</i> que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização.
(3) Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede.		
Engajamento de pessoas e equipes	(1) Conduzir as pessoas ao encontro da a visão, missão e objetivos organizacionais.	
	(2) Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador.	
	(3) Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.	
	(4) Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço Organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o Desenvolvimento pessoas e orientação para resultados.	