

CATÁLOGO DE GESTÃO DE PESSOAS



GOVERNO DO
MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



DO LADO DO POVO BRASILEIRO



COLABORAGOV



MINISTÉRIO DA
**GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS**



Brasília, 2026

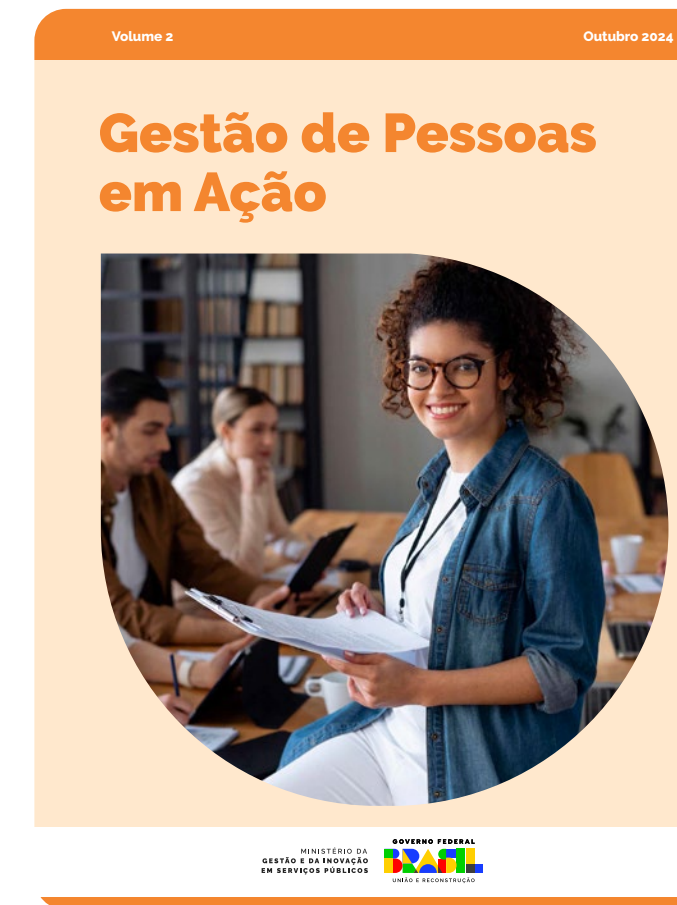
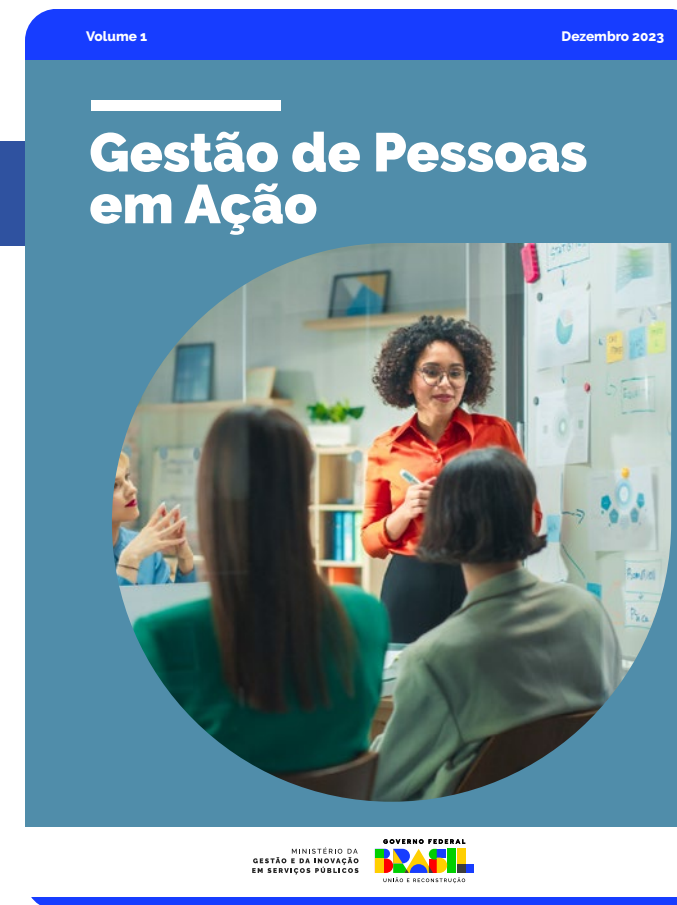


Conheça nossas Revistas Publicadas

Acesse os editoriais elaborados pelo Governo Federal que tratam de temas relacionados à gestão de pessoas.

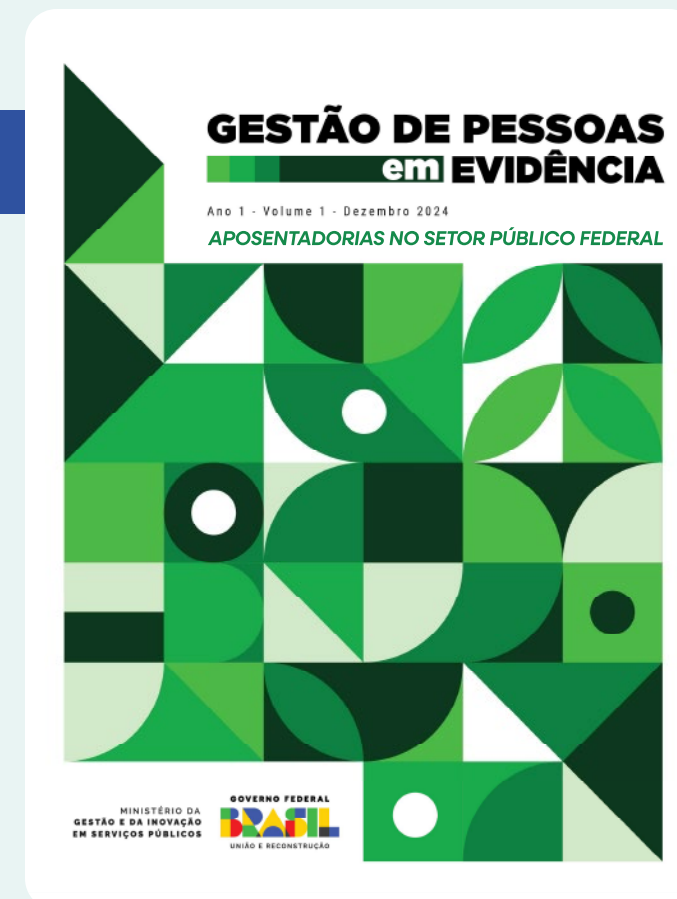
Revista Gestão de Pessoas em Ação

Gestão de Pessoas em Ação é uma revista que aborda os principais desafios, tendências e práticas voltadas à gestão de pessoas e ao desenvolvimento organizacional. O foco da publicação é compartilhar conteúdos práticos e estratégicos que ajudem líderes, gestores de unidades de gestão de pessoas e profissionais de várias áreas a implementar ações efetivas para aprimorar sua atuação no serviço público.



Revista Gestão de Pessoas em Evidência

Gestão de Pessoas em Evidência é uma revista que se propõe a explorar, de forma analítica e inspiradora, as práticas, tendências e resultados no campo da gestão de pessoas. Com um olhar atento às evidências, dados e insights de especialistas, as publicações buscam destacar estudos, ações, histórias de sucesso que reflitam a importância estratégica da gestão de pessoas nas organizações com o uso de evidências.



EXPEDIENTE

Secretaria de Gestão de Pessoas

José Celso Cardoso Jr.
Secretário de Gestão de Pessoas

Frederico de Moraes Andrade Coutinho
Secretário Adjunto de Gestão de Pessoas

Regina Coeli Moreira Camargos
Diretora de Programa

Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal – Depro

Maria Aparecida Chagas Ferreira
Diretora

Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas – Decar

Maria da Penha Barbosa da Cruz
Diretora

Diretoria de Soluções Digitais e Informações Gerenciais – Desin

Antônio Fiuza de Sousa Landim
Diretor

Diretoria de Governança e Inteligência de Dados – Digid

Mirian Lúcia Bittencourt Guimarães
Diretora

Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos – Decipex

Marco Aurélio Alves da Cruz
Diretor

Secretaria de Relações de Trabalho

José Lopez Feijóo
Secretário de Relações de Trabalho

Patricia Vieira da Costa
Secretária Adjunta de Relações de Trabalho

Ariana Frances Carvalho de Souza
Diretora de Programa

Bráulio Santiago Cerqueira
Diretor de Programa

Mario dos Santos Barbosa
Diretor de Programa

Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde – Dipas

Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado
Diretora

Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público – Deret

Rita Maria Pinheiro
Diretora

Colaboraram para essa edição

Carolina Sgaraboto
Carolina Vilela de Oliveira
Claudia Couto Rosa Lopes
Erika Bittencourt de Sousa Veras
Fabiula Costa Oliveira
Francismara Alves de Oliveira Lima
Igor Vilela Bastos
Jane Silva Damasceno
Janice Oliveira Godinho
Luciana Santos Ferreira
Luísa César Drumond
Marleide Socorro Cavalcante Inacio
Mayara Nascimento de Farias
Miraci Lopes dos Santos
Monalisa Aguiar da Gama Lopes
Mônica Barrêto Nóbrega de Lucena
Natúcia Santos da Silva
Patricia Maria de Sousa Pedreira
Priscilla Rayane de Menezes Silva Machado
Raiane Marra Assunção
Rodrigo de Menezes Araújo
Rosângela Vieira Monteiro
Samanta Bravim Eurich
Sandra Scherrer de Amorim Nagem Vidal
Simone Miranda Moreira
Talitha Lopes Saraiva Pedrosa

Diagramação

Estevão Ramaldes/Logiks

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
1. PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO	8
2. CARREIRAS, CARGOS, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO	15
3. ALOCAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E BEM-ESTAR	18
4. DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	23
5. REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E RECOMPENSAS NÃO PECUNIÁRIAS	28
6. APOSENTAÇÃO, PENSÕES E DESLIGAMENTOS	31
7. TRANSVERSALIDADES	35
8. EXEMPLOS DE INICIATIVAS TRANSVERSAIS	38




Apresentação

O **Catálogo de Gestão de Pessoas** constitui-se como instrumento de referência para a Administração Pública Federal, reunindo, em um único repositório, **orientações, guias, perguntas frequentes (FAQs) e manuais** disponibilizados pela **Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP)** e pela **Secretaria de Relações de Trabalho (SRT)** do **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)**.

A publicação tem como finalidade **facilitar o acesso à informação, subsidiar a execução das atividades de gestão de pessoas e promover maior transparência, padronização e alinhamento técnico** entre os órgãos e entidades integrantes do **Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC)**.

A organização do catálogo está estruturada conforme as **dimensões do Modelo Referencial do Ciclo Laboral** (<https://www.gov.br/servidor/pt-br/ciclo-laboral>), modelo estratégico que orienta as políticas, práticas e instrumentos de gestão de pessoas no serviço público federal, abrangendo as seguintes etapas da trajetória funcional da pessoa servidora pública:





De modo complementar, o catálogo incorpora os **temas transversais estruturantes** que perpassam todas as fases do Ciclo Laboral e reforçam a **governança da política de gestão de pessoas**, a saber:

- Atualização Normativa e Consolidação Legislativa de Pessoal – Segurança Jurídica
- Transformação Digital e Integração dos Sistemas Estruturantes
- Geração e Transparência de Evidências e Segurança de Dados
- Diálogos Institucionais
- Governança Pública

Ao disponibilizar este catálogo, o **Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos** reafirma seu compromisso com a **inovação administrativa**, a **eficiência na gestão pública** e a **valorização das pessoas** que compõem o serviço público federal, consolidando um instrumento técnico, orientador e estratégico para o fortalecimento das práticas de gestão de pessoas no âmbito do Estado brasileiro.

1 PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

1.1 DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

1.2 POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

1.3 PROVISÃO DA FORÇA DE TRABALHO: CONCURSO PÚBLICO, CONTRATO TEMPORÁRIO, PROGRAMA DE ESTÁGIO E EMPREGO PÚBLICO

1.4 MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL: CESSÃO, REQUISIÇÃO, COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO

1.5 INGRESSOS EXCEPCIONAIS (RETORNO DOS ANISTIADOS da Lei nº8.878-94 E TRANSPOSIÇÃO DE SERVIDORES)



1. PLANEJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

O **Planejamento da Força de Trabalho (PFT)** é a dimensão que articula a gestão de pessoas ao planejamento estratégico do Estado. Tem por objetivo assegurar que a Administração Pública disponha, de forma contínua e sustentável, de servidores(as) e colaboradores(as) com o perfil, a quantidade e as competências necessárias para executar as políticas públicas e atingir as metas institucionais. Baseia-se em evidências, cenários demográficos, análise de capacidades e políticas de inclusão e diversidade, garantindo equilíbrio entre eficiência, equidade e sustentabilidade fiscal. (Referências: OCDE 2010; BID 2024; República.org 2022; Decreto nº 12.102/2024)

1.1 DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

O Dimensionamento da Força de Trabalho define metodologias de diagnóstico e projeção de necessidades de pessoal (quantitativas e qualitativas). Inclui análise de carga de trabalho, cenários de aposentadoria, mapeamento de competências críticas e identificação de lacunas de capacidade institucional.

O dimensionamento subsidia o planejamento orçamentário, os concursos públicos e as políticas de mobilidade.

(Referência: BID, 2024; Caderno Azul, 2023)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip) é uma ferramenta tecnológica disponibilizada pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil (Sipe) para apoiar a gestão, registrar dados, armazenar informações e executar os cálculos dos dimensionamentos por meio de entregas, bem como agregar indicadores qualitativos e quantitativos acerca da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. O sistema foi desenvolvido pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), sem concorrer entre os projetos e equipes do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), e possui base de dados robusta que permite ganho de celeridade no mapeamento das atividades realizadas.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual do Sistema – Gestor de Órgão DFT	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy_of_DFTManualdoSistemaGestordergo.pdf
Manual do Sistema – Gestor de Unidade DFT	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy_of_DFTManualdoSistemaGestordeUnidade.pdf
Manual do Sistema – Usuário DFT	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/Manualdeusurio.pdf

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Manual com estratégias e boas práticas para institucionalização e replicação do DFT nas instituições públicas (2023)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy3_of_ManualdepreinamentodoDFT.pdf



PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)



NOME	LINK
Perguntas frequentes sobre o Dimensionamento da Força de Trabalho - versão resumida.	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy2_of_FAQ-Dimensionamentodaforadetrabalho.pdf
Perguntas frequentes sobre Dimensionamento da Força de Trabalho - versão completa	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/FAQcompleto-MEeUnB.pdf_s
Como preencher as funcionalidades "Demandas reprimidas" e "Metas"	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/Comopreencherdemandasreprimidasemetas1.pdf
Como preencher os indicadores de pessoal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy4_of_Comopreencherosindicadoresdepessoal.pdf
Como preencher o questionário de esforço	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/Comopreencherquestionariodeesforo1.pdf
Como interpretar os resultados do DFT	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy7_of_ComointerpretarosresultadosdoDFT.pdf

FLUXOS/MAPEAMENTO DE PROCESSOS



NOME	LINK
Alocação de servidores com base no dimensionamento da força de trabalho — Portal do Servidor (www.gov.br)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/alocacao-de-servidores-com-base-no-dimensionamento-da-forca-de-trabalho.pdf/view
Perfil Profissional — Portal do Servidor (www.gov.br)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/apresentacao-perfil-profissional.pdf/view
Planilha - perfis profissionais da unidade — Portal do Servidor (www.gov.br)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/perfis-profissionais.xlsx/view
Modelo de planilha de descrição de área	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/central-de-conteudos
Fase qualitativa: Como preencher a planilha de Descrição da Área	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy3_of_ComopreencheraplanilhadeDescrionderearea.pdf
Como realizar a coleta de dados	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/Manualdecoletadadedados.pdf
Fase qualitativa: Como criar, cadastrar e editar novas entregas no Sistema de Dimensionamento de Pessoas (Sisdip)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy4_of_Comocriarcadastrareeditar novas entregas no Sisdip.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 1	https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3246
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 2	https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4094?mode=simple
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 3	https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4093/1/Dimensionamento-na-APF.pdf
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 4	https://repositorio.unb.br/handle/10482/40453
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 5	https://repositorio.unb.br/handle/10482/42585
Livros publicados pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Universidade de Brasília (UnB) - Livro 6	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho/copy3_of_LivroDimensionamento_Vol653.pdf

1.2 POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A Política de Diversidade e Inclusão orienta a incorporação de critérios de equidade de gênero, raça, etnia, idade, deficiência e território na composição da força de trabalho. Prevê o uso de indicadores de diversidade e representatividade, vinculando-os a estratégias de recrutamento, desenvolvimento e liderança.

(Referência: OCDE, 2022 – "inclusive public services"; Anuário GP, 2024)

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual de Procedimentos - Inclusão de Dados de Cota Racial e PCD no Siape via arquivo Batch	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-de-procedimentos-cota-racial-e-pcd-carga-batch.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Judicializações decorrentes da Lei de Cotas no serviço público - Lei nº 12.990/2014 - TED nº 83/2018 - Produção de dados e conhecimento estratégico na tomada de decisão da Gestão Governamental que levantou informações sobre processos judiciais relacionados com a temática da reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos	https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7819

NOME	LINK
Percentual de Pessoas Negras (Pretas/Pardas) em Cargos Comissionados	https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/infografico-percentual-de-pessoas-negras-pretas-pardas-em-cargos-comissionados

1.3 PROVISÃO DA FORÇA DE TRABALHO: CONCURSO PÚBLICO, CONTRATO TEMPORÁRIO, PROGRAMA DE ESTÁGIO E EMPREGO PÚBLICO

As contratações temporárias no serviço público são autorizadas para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público previstas em lei, conforme disciplinado pelo artigo 37, IX, da Constituição Federal. Essa modalidade só pode ser utilizada quando há uma necessidade temporária e de interesse público relevante. A contratação deve estar justificada em um fato concreto, com prazo definido e importância reconhecida para a sociedade. É importante destacar que a contratação temporária não pode ser usada como solução para falta permanente de pessoal no serviço público.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual do Gestor - Ingresso de Servidor Abril de 2025	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ingresso-de-servidores/manual_ingresso_gestor_editado_3_versao.pdf
Manual do Perfil Profissiográfico	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ingresso-de-servidores/manual_perfil_profissiografico.pdf
Manual do Ingressante - Ingresso via SouGov.br	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ingresso-de-servidores/ManualdoIngressanteviaSOUGOV.BR.pdf
Manual de Procedimentos – Provimento (2021)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/arquivos/manual-de-provimento.pdf
Manual de Provimento Derivado (2021)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/canais_atendimento/central-sipec/repositorio-central-sipec/cadastro/manual-de-provimento-derivado.pdf
Sistema Sigepe (módulo Gestão de Vínculos) e Tutoriais	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/programa-de-estagio



PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
FAQ Concursos Públicos e Provimento de Cargos	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/concursos_publicos
FAQ BACALE - Banco de Candidatos Aprovados em Lista de Espera do CPNU para contratação temporária de pessoal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/contratacao-temporaria/perguntas-e-respostas

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Parte 1 - CPNU - Perfil Profissiográfico - Gestão de Pessoas	https://www.youtube.com/watch?v=5L-4FP1-6K4
Parte 2 - CPNU - Ingresso Automatizado - Gestão de Pessoas	https://www.youtube.com/watch?v=FMwZMP9FOoE
Ingresso - SouGov.br - para Órgãos que não realizaram concurso pelo CPNU 2024	https://www.youtube.com/watch?v=MDSZ2Ky3kps
Guia Referencial para Concursos Públicos: promoção do <i>ethos</i> público, realidade brasileira, inclusão, diversidade e direitos humanos	https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/7735
Livro A Saga do CPNU - Inovação em Serviços Públicos e Transformação do Estado para a Cidadania	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/seminario-internacional-concurso-publico/livro-cpnu-vf-completo-folha-simples.pdf/view



NOME	LINK
Orientações para solicitação de contratação temporária	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/contratacao-temporaria/orientacoes-para-solicitacao-de-contratacao-temporaria
Guia de orientações para a recepção de novos servidores	https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/guias/guia_novos_servidores.pdf/view
Programa de Estágio na Administração Pública Federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/programa-de-estagio
Concursos de instituições de ensino federais vinculadas ao MEC	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/concursos-de-instituicoes-de-ensino-federais-vinculadas-ao-mec/concursos-de-instituicoes-de-ensino-federais-vinculadas-ao-mec/
Listas de autorizações - relação dos concursos, provimentos e contratações temporárias autorizados pelo MGI	https://www.gov.br/gestao/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/concursos-publicos/autorizacoes-e-provimentos
Autorizações em Detalhes - Consulte dados sobre concursos, provimentos, contratações temporárias e sobre o Programa de Estágio	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/concursos-publicos-e-provimento-de-pessoal/processos-seletivos-em-numeros/

1.4 MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL: CESSÃO, REQUISIÇÃO, COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E EXERCÍCIO DESCENTRALIZADO

Instrumento estratégico na gestão de pessoas, a movimentação de pessoal promove o intercâmbio da força de trabalho, o desenvolvimento profissional e a cooperação técnica entre os órgãos. Busca adequar capacidades às prioridades institucionais, promovendo flexibilidade e integração.

(Referência: Lei 8.112/1990; OCDE, 2022 – “mobility and cross-functional teams”)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A movimentação de pessoal de competência do órgão central do SIPEC envolve temas transversais, entre os quais a análise das solicitações de alteração de exercício para a composição da força de trabalho de agentes públicos; cessão de pessoas ocupantes de emprego público pelo art. 6º da Lei nº 8.112, de 1990; aproveitamento de pessoas ocupantes de cargo efetivo e de cargo emprego oriundas dos ex-Territórios, do quadro em extinção da União de que trata a Lei nº 13.681, de 2018; e, ainda, de manifestações e orientações acerca dos temas transversais que envolvam cessões, requisições, e algumas licenças e afastamentos.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Currículo e Oportunidade	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/curriculo-e-oportunidades

MANUAIS ORIENTADORES



NOME	LINK
Carta de Serviços da Movimentação de Pessoal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/movimentacao-de-pessoal/carta-de-servicos?_authenticator=1e4a20ca8f0e-1273b01b4fa3bac19cdee999eddc

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)



NOME	LINK
Perguntas Frequentes da Movimentação	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/movimentacao-de-pessoal/central-de-conteudo-1/perguntas-frequentes?_authenticator=2409a496b3e6e1ff5dd0d-29539fc24923f6588dc

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Central de Conteúdos	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/movimentacao-de-pessoal/central-de-conteudo-1?_authenticator=1e4a20ca-8f0e1273b01b4fa3bac19cdee999eddc

1.5 INGRESSOS EXCEPCIONAIS (ANISTIADOS DA LEI nº 8.878-94 E TRANSPOSIÇÃO DE SERVIDORES)

Reúne situações extraordinárias de ingresso ou retorno ao serviço público decorrentes de dispositivos legais específicos.

RETORNO DE ANISTIADOS:

Analisar as questões residuais acerca dos anistiados da Lei nº 8.878, de 1994, incluindo requerimentos de retorno ao serviço e participação ativa em processos que tenham como tema a Lei nº 8.878,1994.

1. Lei nº 8.878/1994

Concede anistia a servidores públicos federais demitidos ou dispensados com violação ao ordenamento jurídico ou motivação política, no período entre 16 de março de 1990 e 30 de setembro de 1992, permitindo seu retorno ao cargo ou emprego anteriormente ocupado.

2. Decreto nº 5.115, de 2004

Instituiu a Comissão Especial Interministerial para revisão dos atos administrativos praticados pelas comissões criadas pelos Decretos n. 1.498 e 1.499, de 24 de maio de 1995 e 3.363, de 11 de fevereiro de 2000, referentes a processos de anistia de que trata a Lei n. 8.878/1994. Revogado pelo Decreto 9.261 de 8 de janeiro de 2018.

3. Decreto nº 9.261, de 2018

Define a competência e o procedimento para lidar com questões residuais da antiga Comissão Especial Interministerial (Decreto nº 5.115/2004), especificamente para o processamento de expedientes relacionados a anistiados pela Lei nº 8.878/1994.

4. Decreto nº 6.077, de 2007

Regulamenta o retorno ao serviço de servidores e empregados anistiados pela Lei nº 8.878/1994, disciplinando os procedimentos e condições para sua reintegração, incluindo o retorno ao cargo ou emprego original, e altera o Decreto nº 5.115/2004, estabelecendo que o processo deve respeitar a necessidade e a disponibilidade orçamentária da administração.

5. Decreto nº 6.657, de 2008

Regulamenta o art. 310 da Medida Provisória no 441, de 29 de agosto de 2008, dispondo sobre a remuneração dos empregados anistiados pela Lei no 8.878 de 1994, que retornarem ao serviço na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

6. Instrução Normativa nº 21, de 2022

Estabelece orientações e procedimentos quanto ao retorno dos servidores civis e empregados públicos, abrangidos pela Lei nº 8.878/1994.

7. Instrução Normativa nº 22, de 2022

Estabelece orientações e procedimentos gerais quanto ao contrato de trabalho relativos a empregados públicos abrangidos pela Lei nº 8.878, de 11 de maio de 1994.

MANUAIS SISTÊMICOS



NOME	LINK
Módulo Anistiados Políticos do Sigepe	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sigepe/modulos-sigepe/modulo-anistiados/modulo-anistiados-politicos

TRANSPOSIÇÃO DE SERVIDORES

A Comissão Especial dos Ex-Territórios Federais (CEEXT) é uma comissão temporária supervisionada pela Secretaria de Relações de Trabalho, cujo principal objetivo é analisar e julgar os pedidos de inclusão dos servidores dos antigos Territórios de Rondônia, Amapá e Roraima para o quadro em extinção da União.

Suas principais atribuições encontram-se dispostas nos seguintes atos normativos:

- 1. EMENDAS CONSTITUCIONAIS (EC 60/2009, 79/2014 E 98/2017):** São a base constitucional que determinam a obrigação da União em absorver esses servidores.
- 2. LEI Nº 13.681/2018:** É o instrumento legal que traduz as Emendas e estabelece as tabelas de salários, vencimentos e benefícios aplicáveis a civis, militares e empregados no Quadro em Extinção.
- 3. DECRETO Nº 12.261/2024 (Decreto da Estrutura):** É o ato administrativo que organiza a Comissão. Ele regula o funcionamento da CEEXT, cria sua estrutura (incluindo as Câmaras para cada ex-Território) e reorganiza os cargos de chefia, garantindo que a Comissão tenha os meios necessários para aplicar a Lei e concluir os processos de enquadramento.
- 4. PORTARIA SRT/MGI Nº 5.393, DE 4 DE JULHO 2025:** Dispõe sobre critérios e procedimentos a serem observados pela Comissão Especial dos ex-Territórios Federais de Rondônia, do Amapá e de Roraima - CEEXT para análise, processamento e julgamento de requerimentos de opção e enquadramento no quadro em extinção da administração pública federal.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Whatsapp institucional para fornecimento de informações sobre o andamento dos processos	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/ca-ceext/atendimento-whatsapp/ceext-retoma-atendimento-via-whatsapp-em-novo-numero
Central de Atendimento com informações para os interessados e advogados	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/ca-ceext

FLUXOS/MAPEAMENTO DE PROCESSOS

NOME	LINK
Divulgação semanal das Atas com a publicação das decisões das Câmaras de Julgamento	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/aj-ceext
Publicação mensal das Portarias de Deferimento	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/pd-ceext
Relação de notificações enviadas por e-mail ou pelos Correios	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/ntf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Notícias: divulgação de comunicados relevantes sobre a instrução processual, como prazos, fluxos, envio de documentos, dentre outros	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/comissao-dos-ex-territorios-federais/ntc-ceext



2 CARREIRAS, CARGOS, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

2.1 ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (CRIAÇÃO, TRANSFORMAÇÃO, EXTINÇÃO, DESENHO DE CARGOS E CARREIRAS)

2.2 PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

2.3 ACUMULAÇÃO DE CARGOS



2. CARREIRAS, CARGOS, PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

A Dimensão 2 estrutura o sistema de carreiras e cargos do Poder Executivo Federal, estabelecendo princípios, diretrizes e instrumentos que orientam a evolução funcional e a valorização da pessoa servidora pública. Tem como objetivo promover a coerência entre o desenho das carreiras e as necessidades do Estado, assegurando mobilidade, equidade, meritocracia e sustentabilidade fiscal, buscando a profissionalização e eficiência administrativa.

Visa a um sistema de carreiras racional, harmônico e capaz de promover o desenvolvimento profissional e organizacional de forma integrada, superando a fragmentação histórica do SIPEC e as disparidades entre carreiras similares.

2.1 ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (CRIAÇÃO, TRANSFORMAÇÃO, EXTINÇÃO, DESENHO DE CARGOS E CARREIRAS)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Sistema de Carreiras consiste numa denominação genérica para o conjunto de planos, carreiras e cargos que existem no Poder Executivo federal. Atualmente, conta com 43 Planos de Cargos e Carreiras, 121 Carreiras e mais de 2 mil cargos distintos. Essa complexa rede é organizada mediante um sistema orgânico e estruturador denominado Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, definido pelo Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 e regulamentado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970. [\(FAQ\)](#)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Cargo público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas à pessoa servidora pública

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
FAQ sobre o sistema de carreiras	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/perguntas-frequentes/

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Página sobre o Sistema de Carreiras	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras

2.2 PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

Disciplina os critérios e mecanismos de evolução funcional dos servidores, assegurando que a progressão e a promoção se baseiem em mérito, desempenho e desenvolvimento de competências. Abrange a definição de interstícios, pesos, critérios de avaliação e integração com o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Garantir um sistema de evolução justo, transparente e motivador, vinculado a resultados institucionais e individuais, promovendo engajamento e aprendizado contínuo.

(Referência: OCDE, 2022 – merit and performance-based advancement; BID, 2024 – “incentivos e meritocracia no serviço público”.)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A progressão funcional é a evolução da pessoa servidora pública de um padrão para outro dentro da mesma classe. Enquanto a promoção é evolução da pessoa servidora pública de uma classe para a classe imediatamente subsequente.

NOME	LINK
FAQ sobre progressão, promoção e acumulação	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/perguntas-frequentes/

2.3 ACUMULAÇÃO DE CARGOS

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Trata-se de uma exceção prevista constitucionalmente, que permite à pessoa servidora e à pessoa empregada pública a ocupação de mais de um vínculo, desde que atendidos os regramentos previstos. Essas regras aplicam-se também às acumulações de proventos e de pensões.

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Manual de Acumulação Remunerada de Cargos, Empregos e Funções Públicas	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/para-conhecer-mais/manual-de-acumulacao-remunerada-de-cargos-empregos-e-funcoes-publicas

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Página sobre Aplicação da Legislação de Carreiras	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/aplicacao-da-legislacao



3 ALOCAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E BEM-ESTAR

3.1 PERFIL PROFISSIONGRÁFICO

3.2 CURRÍCULO E OPORTUNIDADES

3.3 GESTÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

3.4 - SIASS - SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO
À SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

3.5 ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO



3. ALOCAÇÃO, AMBIENTAÇÃO E BEM-ESTAR

A Dimensão 3 compreende o conjunto de políticas e práticas destinadas à alocação, integração e manutenção do bem-estar dos servidores públicos, desde o ingresso até a consolidação de sua adaptação institucional.

Seu propósito é garantir que cada servidor e servidora esteja posicionado de forma adequada ao seu perfil e às demandas da organização, inserido em ambiente saudável, ético e inclusivo, com acesso a condições de trabalho seguras, suporte psicossocial e cultura organizacional positiva.

A dimensão reflete a visão da OCDE (2022) de que o bem-estar, a segurança psicológica e a qualidade do ambiente de trabalho são fatores diretamente vinculados à entrega de valor público, e responde ao diagnóstico do BID (2024) sobre a ausência de políticas sistemáticas de ambientação e saúde ocupacional no serviço público brasileiro.

3.1 PERFIL PROFISSIONAL

Instrumento de mapeamento das competências, experiências e características da pessoa servidora pública, utilizado para subsidiar a alocação e o desenvolvimento de carreira. Integra-se ao Sistema de Gestão de Competências e ao Painel de Oportunidades do SIPEC. (Referência: Caderno Azul, 2023 – “integração de perfis e oportunidades”).

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A profiografia, ou análise profiográfica, é considerada um tipo de proposta metodológica que tem como objetivo norteador o levantamento do perfil profiográfico de um determinado cargo, ou seja, realizar uma análise detalhada de suas características e peculiaridades. Hospedado no módulo do Sigepe Oportunidades, a funcionalidade utiliza Inteligência Artificial Generativa para processamento de linguagem natural (Modelo GPT-4o em infraestrutura de nuvem) para realizar o cruzamento das informações fornecidas pelos(as) ingressantes (respostas ao questionário e informações do currículo) e informações relacionadas ao cargo ao qual o(a) ingressante foi aprovado(a). Do cruzamento de informações é gerado o Relatório que contém resumidamente as informações profissionais, experiências, perfil e interesses do(a) novo(a) servidor(a), bem como sugestão de alocação.

MANUAIS SISTÊMICOS/ORIENTADORES

NOME	LINK
Manual do Perfil Profiográfico	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-perfil-profiografico.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Como acessar a funcionalidade do Perfil Profiográfico – fase piloto	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/curriculo-e-oportunidades-1/como-acesar-a-funcionalidade-do-perfil-profiografico-fase-piloto
Vídeo: CPNU - Perfil Profiográfico - Gestão de Pessoas	https://www.youtube.com/watch?v=5l-4FP1-6K4

3.2 CURRÍCULO E OPORTUNIDADES

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Currículo e Oportunidades é uma solução digital do SOUGOV.BR que permite aos servidores, empregados públicos e pessoas usuárias do GOV. BR sem vínculo com a Administração Pública Federal (APF) cadastrar seu currículo, visualizar, se inscrever e acompanhar as oportunidades de movimentação interna divulgadas pelos órgãos da Administração Pública, e também manter o registro de sua trajetória profissional e formação.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Página sobre Currículo e Oportunidades	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/sougov-br-oportunidades/curriculo-e-oportunidades2

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Currículo e Oportunidades	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/curriculo-e-oportunidades

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Vídeo Playlist sobre o Currículo e Oportunidades	https://www.youtube.com/watch?v=CdAwh1ATrjM&list=PLyamWeGB05wf0Kz-h3ptlAfAXhXHjvYjr

3.3 GESTÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O estágio probatório é uma etapa fundamental na trajetória de novos servidores e servidoras na administração pública federal. Ele representa um período de adaptação e consolidação, no qual são avaliadas as competências e a adequação do(a) servidor(a) às atribuições do cargo. Essa fase não apenas possibilita a avaliação do desempenho individual, mas também serve como uma oportunidade para o(a) servidor(a) integrar-se ao ambiente institucional e aprimorar suas habilidades, garantindo a entrega de valor público e o fortalecimento da eficiência administrativa.

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Guia de orientações para os servidores e servidoras em estágio probatório na administração pública federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/guia-servidor-a.pdf
Guia de orientações para a chefia imediata do servidor em estágio probatório na administração pública federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/guia-chefia-imediata.pdf
Guia de orientações para as unidades de Gestão de Pessoas do servidor em estágio probatório na administração pública federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/guia-gestao-de-pessoas.pdf
Guia de orientações para os pares avaliadores do servidor em estágio probatório na administração pública federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/guia-pares.pdf

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Decreto 12.374/2025 - Estágio Probatório e Instrução Normativa SGP/MGI nº 122/2025	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio-1/estagio-probatorio

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Página sobre o Estágio Probatório	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio-servidor



3.4 SIASS – SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, instituído pelo Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores. Nesse sentido, o trabalho desenvolvido pela rede de Unidades SIASS tem como base as informações integradas pelos eixos da PASS, o trabalho de equipes multidisciplinares e as avaliações dos ambientes e relações de trabalho, sendo a rede SIASS responsável pelas seguintes atividades:

- Perícia médica e odontológica;
- Ações de promoção à saúde;
- Apoio assistencial nos casos de agravos instalados;
- Readaptação profissional;
- Registro dos acidentes no trabalho e identificação do nexo das doenças ocupacionais;
- Confecção de laudos ambientais;
- Vigilância dos ambientes;
- Exames médicos periódicos.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manuais e documentos sobre o SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/manuais_documentos_em_destaque
Manual de Procedimentos cadastrador Parcial sistema - Siass	https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-do-castrador-parcial-siass.pdf

NOME	LINK
Manual de Procedimentos data Warehouse – Dw Siass	https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/atualizacoes2024/manual-de-procedimento-dw-siass-3.pdf

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Manuais, Guias e Cartilhas	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/manuais
Atestado Web	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/atestado_web
Legislações em Saúde e Segurança do Trabalho	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/legislacoes

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Perguntas Frequentes das Unidades SIASS e SIPEC	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/perguntas_frequentes/faq_unidades_siass_sipec
Perguntas Frequentes	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/faq
Minha Saúde - FAQ	https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/minha-saude

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Página oficial do SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass
Eixos da PASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/acesso_informacao/institucional/eixos_pass
Relação de Unidades SIASS e Órgãos Partícipes	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/unidades_siass_orgaos_participes
Atas das Reuniões do Comitê Gestor do SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/atas_reunioes
Materiais de Eventos para divulgação ou produzidos	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/centrais_conteudo/arquivos-produzidos-em-eventos
Acordos de Cooperação Técnica e Convênios das Unidades SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/acesso_informacao/act_convencios
Notícias das ações, projetos e eventos SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/noticias
Canal do SIASS no YouTube- Playlist sobre adicionais ocupacionais	https://www.youtube.com/playlist?list=PL-OZyzcWVtFjm1wrX6KqmTOmn9OJWaSVi9
FALA SIASS	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/fala_siass
Encontro Nacional SIASS 2025	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/encontro_nacional_siass



3.5 ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Programa Federal de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PFPEAD) foi instituído pelo meio do Decreto nº 12.122, de 30/07/2024. O programa surgiu da necessidade de combater as ocorrências de assédio e de discriminação na administração pública federal e, por conseguinte, da necessidade de promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e livres de violência.

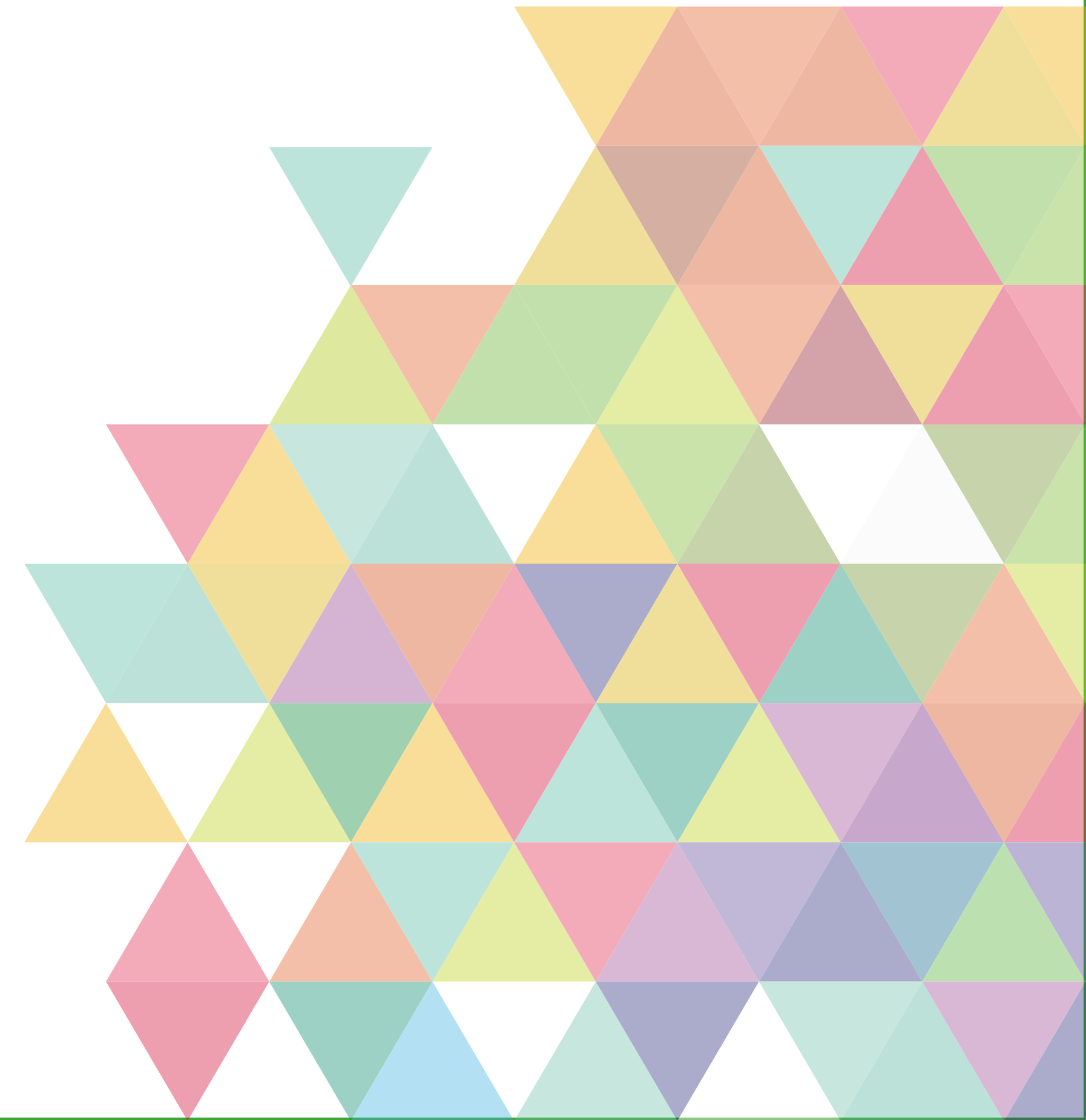
Instituído pela Portaria MGI nº 6.719/2024, o Programa é composto por um plano federal e coordenado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), e por planos setoriais, elaborados em cada órgão e entidade que integra a Administração Pública federal. O MGI teve o seu Plano Setorial publicado na Portaria MGI nº 617, de 28/01/2025. A governança do PFPEAD é feita pelo Comitê Gestor do Programa, coordenado pelo MGI com o apoio de Diretoria de Programa vinculada à Secretaria de Relações de Trabalho (SRT).

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Assédio Moral no ambiente de trabalho	https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/perguntas_frequentes/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio
Guia Acolher	https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio/guia-acolher.pdf



4 DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

4.1 GESTÃO DO DESEMPENHO

4.2 DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

4.3 PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)

4.4 FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS PÚBLICAS

4.5 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL DE SERVIDORES

4.6 CERTIFICAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS



4. DESENVOLVIMENTO E DESEMPENHO DE PESSOAL

A Dimensão 4 estrutura as políticas de gestão do desempenho e desenvolvimento de pessoas, visando à aprimorar capacidades individuais, fortalecer lideranças e elevar a performance organizacional do Estado. Ela consolida a visão de que o desenvolvimento é um processo contínuo ao longo da vida funcional, e o desempenho, um instrumento de aprimoramento da gestão e da entrega de valor público.

Esta dimensão vincula formação, avaliação e gestão de resultados à estratégia institucional.

4.1 GESTÃO DO DESEMPENHO

Conjunto de instrumentos e práticas que visam avaliar, acompanhar e reconhecer o desempenho individual e organizacional dos servidores, integrando metas, competências e resultados. A gestão de desempenho é um eixo estratégico de governança de pessoas, voltado à melhoria contínua, à *accountability* e à valorização do mérito. Tem como premissa transformar a avaliação de desempenho em um processo de aprendizado institucional e de melhoria da qualidade do serviço público, promovendo reconhecimento, progressão e incentivos alinhados a resultados.

MANUAIS SISTÊMICOS	
NOME	LINK
Manual Dashboard - Gestor de Pessoas	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/manual-dashboard-gestor-de-pessoas-versao-08-10.pdf
Manual do Líder de Equipe - Avaliação Cedido	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/ManualdoLderdeEquipeAvaliao-CedidoVersoatualizadaem02.07.2025.pdf
Manual do Líder de Equipe	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/manual-do-lider-de-equipe-versao-atualizada-em-03-10-2025.pdf
Manual do Servidor	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/AvaliaGOV/manual-do-servidor-versao-atualizada-em-08-10.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES	
NOME	LINK
Avalia Gov	Guia Passo a passo para líder do AvaliaGov do SOUGOV.BR
Avalia Gov	Guia Passo a passo para servidor do AvaliaGov do SOUGOV.BR
Avalia Gov	AvaliaGov: Inovação na gestão do desempenho dos servidores públicos federais!



4.2 DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. A PNDP tem o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O objetivo da Política é estabelecer cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre as instituições federais, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade, tendo como meta o aprimoramento da gestão pública, considerando as boas práticas nacionais e internacionais.

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Guia de Elaboração do PDP no Portal Sipec	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/docs-desempenho/GuideelaboracaodoPDP2026.pdf
Fluxograma de elaboração do PDP no Portal Sipec	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/arquivo-pndp/paginas/fluxoelaboraadoPDP.jpg
Passo a passo para acesso à devolutiva das sugestões de ações de desenvolvimento do PDP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/copy_of_Passoapasodevolutiva.pdf



NOME	LINK
Guia de Revisão do PDP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/copy_of_GuiaderevisodoPDP.pdf
Fluxograma da revisão do PDP	www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/FluxogramadosciclosderevisodoPDP.pdf
Calendário de revisões do PDP 2026	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/CalendriodeRevisoPDP2026.JPG
Guia do Informe de Execução do PDP	www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/copy_of_GuiadolnformeExecuodoPDP2025RAE.pdf

FLUXOS/MAPEAMENTO DE PROCESSOS

NOME	LINK
Fluxo de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/pndp-1/unidade-de-gestao-de-pessoas

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Painel de Dados da PNDP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas
Canal da PNDP no Youtube	https://www.youtube.com/playlist?list=PLyamWeGB05we26viE_G83zliqn2wcY9yO
Central de Conteúdos da PNDP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/conteudos-PNDP
Portfólio das escolas de governo do Poder Executivo Federal	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-desempenho-desenvolvimento-de-pessoas/conheca-o-portfolio-das-escolas-de-governo-do-poder-executivo-federal

4.3 PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)

Instrumento de gestão do trabalho e do desempenho individual e coletivo, instituído pelo Decreto nº 11.072/2022, que permite pactuação de metas, monitoramento de resultados e flexibilização das formas de trabalho (presencial e teletrabalho parcial ou integral). O PGD integra-se à política de gestão do desempenho e pode ser ampliado para todas as carreiras, com indicadores de produtividade e qualidade.

(Referência: Caderno Azul, 2023 – “PGD como instrumento estruturante de gestão e desempenho”)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O PGD é o modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal, por meio do Decreto nº 11.072/2022 e regulamentado pelas Instruções Normativas nº 24/2023 e 52/2023.

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Introdução ao PGD; Ato de Autorização do PGD; Ato de Instituição do PGD	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/1Autorizaoinstituio2edio.pdf
Seleção dos participantes; Assinatura do Termo de Ciência e Responsabilidade; Desligamento do Participante	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/2SeleoeTCR2Edio.pdf
Plano de Entregas da unidade de execução (elaboração, execução e avaliação)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/3Planodeentregas2Edio.pdf
Plano de trabalho do participante (elaboração, execução e avaliação)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/4Planotrabalho2Edio.pdf
Modalidades e regimes de execução	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/5Modalidades2Edio.pdf
Responsabilidades; Sistemas e envio de dados; Diárias e passagens; Comitê Executivo do PGD; Escritório digital; Rede PGD	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/guia-pgd/copy3_of_6Complementares1.pdf

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
FAQ PGD: Perguntas e Respostas	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/nova-in-2023/faq

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Página do PGD	https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao
Revista Gestão de Pessoas em Evidência - vol 2 - Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na Administração Pública Federal (APF).	https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/revista-publicadas-1/RGPE-vol-2

4.4 FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS PÚBLICAS

Abrange o conjunto de políticas e programas voltados à formação, fortalecimento e sucessão de lideranças públicas, em todos os níveis hierárquicos. Deve integrar programas de liderança institucional e parcerias com escolas de governo, assegurando trajetórias formativas personalizadas.

(Referência: OCDE, 2022 – “Public Service Leadership Capability Framework”; BID, 2024 – “liderança e desempenho estatal”)

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Programa LideraGOV de Desenvolvimento de Líderes da administração pública federal é fruto de parceria entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e a Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap). O LideraGOV tem por objetivo constituir uma rede de servidores(as) qualificados(as), aptos a atuar como líderes comprometidos com o serviço público e com prontidão para ocupar funções e cargos estratégicos.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Perguntas frequentes sobre o Programa LideraGOV	https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/Programa/perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-sobre-o-programa-lideragov-1

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
LideraGOV - Página oficial	https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/ProgramaLideraGOV



4.5 PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL DE SERVIDORES E SERVIDORAS

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Formação obrigatória destinada a servidoras e servidores recém-nomeados. O programa é uma iniciativa do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), oferecido em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap). A iniciativa apresenta uma trilha de desenvolvimento focada na construção dos princípios do serviço público e no fortalecimento de uma atuação comprometida com os valores democráticos e os resultados para a sociedade.

MANUAIS ORIENTADORES



NOME	LINK
Caderno de Orientações para a Recepção de Novas Servidoras e Servidores na Administração Pública Federal	https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/guias/guia_novos_servidores.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Página do PDI	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/programa-de-desenvolvimento-inicial

4.6 CERTIFICAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

O projeto de Certificação em Gestão de Pessoas – CerGP tem como objetivo principal valorizar os servidores(as) públicos(as) federais que atuam nas unidades de gestão de pessoas, aprimorando o desenvolvimento de competências para melhorar o seu desempenho e propiciar uma atuação mais estratégica.

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O projeto de Certificação em Gestão de Pessoas – CerGP, desenvolvido pela Coordenação-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos tem como objetivo principal valorizar os servidores(as) públicos(as) federais que atuam nas unidades de gestão de pessoas aprimorando o desenvolvimento de competências para melhorar o seu desempenho e propiciar uma atuação mais estratégica.

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Página da CerGP	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/cergp-1/cergp



5

REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E RECOMPENSAS NÃO PECUNIÁRIAS

5.1 GRATIFICAÇÕES

5.2 BENEFÍCIOS

5.3 FÉRIAS

5.4 FREQUÊNCIA

5.5 CONSIGNAÇÃO

5.6 FOLHA DE PAGAMENTO



5. REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E RECOMPENSAS NÃO PECUNIÁRIAS

A Dimensão 5 compreende o conjunto de políticas e instrumentos destinados à valorização, equidade e sustentabilidade econômica da força de trabalho do Estado, abrangendo componentes remuneratórios, benefícios e formas de reconhecimento simbólico.

Tem como objetivo garantir que a estrutura de incentivos do serviço público promova justiça, motivação, produtividade e alinhamento institucional, assegurando ao mesmo tempo a responsabilidade fiscal e a eficiência alocativa da despesa de pessoal.

5.1 GRATIFICAÇÕES

Compreende os mecanismos complementares à remuneração base, destinados a compensar condições especiais de trabalho, custos de deslocamento, formação, desempenho ou outras situações específicas.

NOME	LINK
Manual de Gratificações	manual-de-gratificacao-3o-edicao.pdf

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
GECC: Guia de Boas Práticas para o servidor	www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/gecc/gecc-guia-de-boas-praticas-para-o-servidor.pdf
Cadastro de Edital para seleção de servidor com concessão de gratificação por encargo de curso ou concurso - GECC	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/central-de-conteudos/PassoapassoeditalGECC.pdf

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
GECC	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/gecc/temp/FAQCGDES_20250424.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Live de Lançamento do Sistema da GECC - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso	https://www.youtube.com/live/G_W5L4HjZ8E?si=cr7KDiPNjPLIyr4c
Página sobre GECC	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/gratificacao-por-encargo-de-curso-ou-concurso-gecc

5.2 BENEFÍCIOS

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Benefícios: são vantagens pecuniárias e não pecuniárias concedidas pela administração pública ao servidor público com o objetivo de proporcionar melhores condições de trabalho, bem-estar e valorização do servidor (como auxílio-moradia, auxílio-transporte, ajuda de custo, auxílio-alimentação, assistência suplementar à saúde, dentre outros).

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual de Procedimentos assistência à Saúde suplementar	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/atualizacoes2024/manual_de_procedimento_-_assistencia_a_saude_suplementar.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Instrução Normativa sobre auxílio-transporte	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24547
Nota técnica consolidada sobre auxílio-moradia	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24448
Ofício Circular sobre Ajuda de Custo	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24619
Assistência à saúde suplementar	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24754
Exercícios anteriores	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24770
Auxílio-funeral	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23323
Auxílio-alimentação	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23229
Assistência pré-escolar	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/2185

5.3 FÉRIAS

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Os procedimentos para a concessão e o registro de férias das pessoas servidoras públicas devem observar o disposto na Orientação Normativa nº 02/2011 e na Instrução Normativa nº 12/2022. Tais normativos padronizam as etapas administrativas para marcação e acertos financeiros e garantem que o usufruto do descanso seja devidamente formalizado nos sistemas oficiais.

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Perguntas e respostas - SOUGOV.BR	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ferias

5.4 FREQUÊNCIA

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A gestão da frequência dos agentes públicos da Administração Pública Federal é realizada por meio do SIGEPE Frequência, uma solução integrada ao SOU.VGOV.BR que moderniza e simplifica esse processo.

Desenvolvido para facilitar o registro de frequência, o sistema apoia a atuação das lideranças e reduz o retrabalho nas áreas de gestão de pessoas, promovendo mais eficiência e agilidade no dia a dia dos órgãos públicos.

Além de atender às exigências legais como o registro de assiduidade e pontualidade (Decreto nº 1.867/1996) e o envio da frequência (Decreto nº 1.590/1995), o SIGEPE Frequência também permite o lançamento de ocorrências funcionais e conta com automações que tornam a gestão de frequência muito mais ágil, transparente e eficiente.
(PORTAL DO SERVIDOR)

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Gestão de Frequência - Gestor Órgão	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/sigepe-frequencia/sigepe-frequencia-1

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Sistema de Frequência - SIGEPE	https://www.youtube.com/watch?v=lqwd7zb4TPA

5.5 CONSIGNAÇÃO

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

Valor deduzido de remuneração, subsídio, provento, pensão, salário ou prestação mensal de reparação econômica, compulsoriamente, por determinação legal ou judicial;

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Consignação - Apuração de Irregularidades (Termo de Reclamação)	Consignação - Apuração de Irregularidades (Termo de Reclamação) — Portal do Servidor
Anuência de Empréstimo Consignado	Anuência do Empréstimo Consignado — Portal do Servidor
Autorização Empréstimo Consignado	Autorização Empréstimo Consignado — Portal do Servidor
Autorização de outros Descontos no contracheque	Autorização de outros Descontos no contracheque — Portal do Servidor
Consulta do Contrato de Empréstimo Consignado	Consulta do contrato de empréstimo consignado — Portal do Servidor
Carência de Empréstimo Consignado	Carência de Empréstimo Consignado — Portal do Servidor
Margem Consignável	Margem Consignável — Portal do Servidor
Portabilidade do Empréstimo Consignado	Portabilidade do Empréstimo Consignado — Portal do Servidor

NOME	LINK
Consulta do Extrato das Consignações Ativas e encerradas	Consulta do extrato das Consignações Ativas e Encerradas — Portal do Servidor
Portaria	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24249

5.6 FOLHA DE PAGAMENTO

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O Módulo de Gestão da Folha faz parte do Sigepe – Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal – e foi desenvolvido para apoiar os órgãos e entidades da administração pública federal, incluindo os órgãos do Governo do Distrito Federal organizados e mantidos pela União, no controle e execução orçamentária da despesa com pessoal.

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual de folha de pagamento	Manual_Folha de Pagamento_17-12-18
Manual de folha de pagamento - Pensão alimentícia	Manual_Folha de Pagamento_17-12-18
Manual de folha de pagamento - Reposição ao Erário	Manual_Folha de Pagamento_17-12-18

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Entendendo a GECC - Pagamento	https://youtu.be/zk2uo0m6j5c?si=1UYD03BbEQ8GgzoS
Resolve Sipec & Gentech IA na Folha	https://www.youtube.com/watch?v=tgU1FMkzBsU

6 APOSENTAÇÃO, PENSÕES E DESLIGAMENTOS

6.1 APOSENTADORIA

6.2 PENSÃO

6.3 GESTÃO DA PREVIDÊNCIA E
CONFORMIDADE PREVIDENCIÁRIA



6. APOSENTAÇÃO, PENSÕES E DESLIGAMENTOS

A Dimensão 6 – Aposentação e Desligamento compreende o conjunto de políticas, processos e instrumentos voltados à gestão da transição funcional da pessoa servidora pública, desde o planejamento da aposentadoria até o encerramento do vínculo com a Administração.

Essa dimensão visa assegurar sustentabilidade previdenciária, continuidade institucional e dignidade na transição para a inatividade, reconhecendo a aposentadoria como etapa legítima da jornada laboral e parte integrante da governança de pessoas no Estado.

No contexto internacional, estudos apontam que a ausência de planejamento para o desligamento e para a sucessão gera riscos de descontinuidade e perda de capacidades críticas. O modelo referencial do Ciclo Laboral reforça que a fase de aposentação deve ser tratada como parte do ciclo de vida do servidor, e não como um evento isolado.

6.1 APOSENTADORIA

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A aposentadoria no serviço público federal abrange diferentes modalidades e regras estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência), que incluem aposentadoria voluntária, por idade e tempo de contribuição, e aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade.

A gestão de aposentadorias no âmbito do SIPEC está disciplinada na Portaria SGP/SEDGG/ME nº 10.360/2022, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do SIPEC, acerca da concessão, manutenção e pagamento dos benefícios de aposentadoria. Complementarmente, a Instrução Normativa nº 2/2024 estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades do SIPEC, acerca do Benefício Especial destinado às pessoas servidoras públicas que optaram pela migração ao Regime de Previdência Complementar, enquanto a Instrução Normativa nº 96/2021 define normas e fluxos para a compensação previdenciária entre o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Manual de Procedimentos Sistêmicos - Aposentadoria	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/manual-de-procedimentos/manual-de-procedimentos-aposentadoria.pdf

MANUAIS SISTÊMICOS

NOME	LINK
Isenção de IRPF	https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-isencao-de-imposto-de-renda-para-aposentados-pensionistas-e-anistiados-politicos-atendidos-pelo-decipex
Guia Prático sobre Assistência à Saúde Suplementar	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/materias/prazo-para-a-comprovacao-das-despesas-com-planos-de-saude-particulares-vai-ate-dia-30-de-maio/ASSISTNCIASADESUPLEMENTAR.pdf
FAQ GERAL - DECIPEX	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/inicio/faq

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Perguntas Frequentes Sobre Aposentadoria	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/servidores-aposentados-e-pensionistas
Solicitação de aposentadoria [orientação para solicitação de serviço]	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/aceso-rapido/aposentadoria
Visita Técnica [orientação para solicitação de serviço]	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/aceso-rapido/visita-tecnica-prova-de-vida



NOME	LINK
Atualização Cadastral [orientação para solicitação de serviço]	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/aceso-rapido/atualizacao-cadastral
Comunicado de falecimento [orientação para solicitação de serviço]	https://www.gov.br/pt-br/servicos/comunicar-falecimento-de-aposentados-militares-reformados-ou-da-reserva-pensionistas-e-anistiados-politicos-atendidos-pelo-decipex
Auxílio-funeral [orientação para solicitação de serviço]	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/aceso-rapido/auxilio-funeral
Ressarcimento de Saúde Suplementar	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/aceso-rapido/comprovacao-para-fins-de-ressarcimento-de-saude-suplementar

FLUXOS/MAPEAMENTO DE PROCESSOS

NOME	LINK
Mapeamento (futuro - To Be) com a representação do fluxo de atividades dos processos relacionados ao Aposentadoria/ Pensão e Centralização de Inativos e Pensionistas da Diretoria de Gestão de Pessoas da SGC.	https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/cadeia-de-valor/macroprocessos/mapa-relacionamento-aposentoria.pdf

OUTRAS PUBLICAÇÕES

NOME	LINK
Aposentadoria	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23736
Benefício Especial	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24291
Compensação Previdenciária	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23322
Canais de Atendimento DECIPEX	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/inicio/canais-de-atendimento-decipex
Revista Gestão de Pessoas em Evidência - Aposentadorias na Administração Pública Federal	https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/revistas/revista-gestao-de-pessoas-em-evidencia.pdf/view
Diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da, aposentadoria.	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/15145

6.2 PENSÃO

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A pensão por morte no serviço público federal é destinada aos dependentes do servidor falecido, conforme Emenda Constitucional nº 103/2019. A concessão e gestão estão disciplinadas pela Portaria nº 4.645 de 24 de maio de 2022, alterada pela Portaria SRT/MGI Nº 10.722, de 28 de novembro de 2025, que estabelece procedimentos para garantir segurança jurídica e transparência. O processo envolve análise da qualidade de dependente, cálculo dos proventos e orientação aos órgãos do SIPEC sobre procedimentos operacionais e conformidade previdenciária.

MANUAIS ORIENTADORES

NOME	LINK
Pensão Civil - Documentos necessários por tipo de pensionistas (11 tipos diferentes)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/solicitar-pensao/documentos-solicitados-por-tipo-de-dependentes
Pensão Militar - Documentos necessários por tipo de pensionistas (8 tipos diferentes)	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/solicitar-pensao/documentos-solicitados-por-tipo-de-dependentes-militar
FAQ GERAL - DECIPEX	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/inicio/faq

PERGUNTAS FREQUENTES (FAQS)

NOME	LINK
Perguntas Frequentes Sobre Pensão	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/faq/servidores-aposentados-e-pensionistas
Isenção de IRPF	https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-isencao-de-imposto-de-renda-para-aposentados-pensionistas-e-anistiados-politicos-atendidos-pelo-decipex

FLUXOS/MAPEAMENTO DE PROCESSOS



NOME	LINK
Mapeamento (futuro - To Be) com a representação do fluxo de atividades dos processos relacionados ao Aposentadoria/Pensão e Centralização de Inativos e Pensionistas da Diretoria de Gestão de Pessoas da SGC.	https://www.gov.br/servicoscompartilhados/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/cadeia-de-valor/macroprocessos/mapa-relacionamento-aposentoria.pdf

integração de sistemas e unificação de entendimentos normativos. Propicia a redução da fragmentação e a duplicidade de rotinas, assegurando uniformidade de procedimentos, mitigação de passivos e maior controle sobre as despesas de pessoal inativo.

Contribui para a profissionalização da área previdenciária no âmbito do Executivo Federal.

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Pensão	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23537
FAQ Geral sobre Pensão	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/servicos/solicitar-pensao/duvidas-sobre-a-concessao-de-pensao
Canais de Atendimento DECIPEX	https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/decipex/inicio/canais-de-atendimento-decipex

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

O processo de Gestão da Previdência e Conformidade Previdenciária compreende a coordenação normativa, sob a orientação do órgão central do SIPEC, voltada à padronização de procedimentos e à segurança jurídica dos processos de concessão e manutenção de benefícios do Regime Próprio de Previdência Social da União – RPPS, bem como ao correto enquadramento e acompanhamento dos servidores no Regime de Previdência Complementar – RPC, instituído pela Lei nº 12.618, de 2012, por meio da harmonização de fluxos, entendimentos e informações, visando à mitigação de riscos e passivos previdenciários e ao controle das despesas com pessoal inativo.

OUTRAS PUBLICAÇÕES



NOME	LINK
Regime de Previdência Complementar	https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23626

6.3 GESTÃO DA PREVIDÊNCIA E CONFORMIDADE PREVIDENCIÁRIA

Compreende a consolidação da gestão de aposentadorias sob coordenação do órgão central do SIPEC, de modo a garantir padronização, eficiência e segurança jurídica nos processos de concessão e manutenção dos benefícios. Inclui a revisão de fluxos,



7 TRANSVERSALIDADES

7.1 ATUALIZAÇÃO NORMATIVA E
CONSOLIDAÇÃO LEGISLATIVA DE PESSOAL

7.2 TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E INTEGRAÇÃO
DOS SISTEMAS ESTRUTURANTES

7.3 GERAÇÃO E TRANSPARÊNCIA DE
EVIDÊNCIAS E SEGURANÇA DE DADOS

7.4 DIÁLOGO INSTITUCIONAL

7.5 GOVERNANÇA PÚBLICA



7. TRANSVERSALIDADES

No contexto da gestão de pessoas no serviço público federal, os temas transversais representam dimensões estratégicas que permeiam e influenciam todas as fases do ciclo laboral, o que causa impacto tanto ao indivíduo quanto à organização. Eles não se restringem a momentos específicos do ciclo, mas sim a aspectos adjacentes que moldam a experiência do servidor/servidora e a eficácia da gestão de pessoas. São cinco as transversalidades: Atualização Normativa e Consolidação Legislativa de Pessoal; Transformação Digital e Integração dos Sistemas Estruturantes; Geração e Transparência de Evidências e Segurança de Dados; Diálogo Institucional e Governança Pública.

7.1 Atualização Normativa e Consolidação Legislativa de Pessoal

Trata-se do processo de revisão e atualização das normas que regem a gestão de pessoas no serviço público federal, visando garantir a segurança jurídica, a clareza e a coerência das regras. A atualização e a consolidação das normas facilitam a aplicação da legislação, evitam interpretações equivocadas e contribuem para a eficácia da gestão. Isso tende a

reduzir o burocratismo e a litigância, agilizando os processos de gestão de pessoas, e garantindo que as decisões sejam tomadas com base em normas claras, uniformes e atualizadas.

7.2 Transformação Digital e Integração dos Sistemas Estruturantes

É o processo de modernização da gestão por meio da utilização de tecnologias digitais. A transformação e a integração digital visam a otimizar processos, automatizar tarefas, facilitar o acesso das pessoas aos serviços e informações, e correlacionar os sistemas estruturantes de gestão de pessoas entre si, tais como o Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe), o Siape, o SOU.GOV etc. A transformação digital aumenta a eficiência e a agilidade da gestão de pessoas, melhora a comunicação com os servidores/servidoras, e facilita o acesso aos serviços e informações, contribuindo para a satisfação e o bem-estar das pessoas usuárias.

7.3 Geração e Transparência de Evidências e Segurança de Dados

É um princípio fundamental que garante o acesso à informação e à divulgação de dados relevantes sobre a gestão de pessoas no serviço público federal. A transparência permite que os servidores/servidoras, a sociedade e os órgãos de controle acompanhem e avaliem as políticas e práticas de gestão, contribuindo para a *accountability* (prestação de contas) e a melhoria contínua.

7.4 Diálogos Institucionais

Diálogos institucionais correspondem ao conjunto de práticas consagradas de interlocução, mas também mecanismos formais, permanentes e estruturados de diálogo, escuta qualificada, negociação e pactuação entre os diferentes atores envolvidos na gestão de pessoas no Poder Executivo Federal, com a finalidade de qualificar, legitimar e estabilizar as políticas, normas e práticas de gestão de pessoas ao longo de todo o ciclo laboral.

Essa transversalidade compreende instâncias, processos e rotinas de interação que viabilizam a participação organizada do órgão central do sistema de pessoal, dos órgãos e entidades do SIPEC, das representações dos servidores, das lideranças institucionais e de demais atores estratégicos, permitindo a construção compartilhada de diagnósticos, prioridades e soluções, bem como a mediação de conflitos e a gestão de expectativas inerentes às relações de trabalho no setor público.

Os diálogos institucionais não substituem nem definem o processo decisório, cuja estruturação compete à governança pública. Seu papel é informar, qualificar e legitimar as decisões, ao reduzir assimetrias de informação, ampliar a transparência, fortalecer a confiança institucional e favorecer a adesão dos atores às políticas implementadas, contribuindo para a estabilidade das relações de trabalho e para a sustentabilidade das políticas de gestão de pessoas no âmbito do Estado.

7.5 Governança Pública

Governança Pública, no contexto do Ciclo Laboral do SIPEC, é o conjunto de mecanismos, processos, valores e estruturas institucionais que asseguram a direção estratégica, a coordenação sistêmica, a integridade e a responsabilidade na gestão de pessoas no serviço público federal.

Fundamenta-se na capacidade do Estado de articular políticas de pessoal de forma integrada, garantindo coerência entre planejamento, carreiras, desenvolvimento, bem-estar, remuneração e aposentação, com base em evidências, transparência e prestação de contas.

No âmbito do Ciclo Laboral, a governança pública atua como transversalidade estruturante, conferindo legitimidade, estabilidade e propósito às demais dimensões, por meio da definição clara de papéis (órgão central, setoriais e seccionais do SIPEC), da coordenação federativa e interinstitucional, e do uso de mecanismos de monitoramento, controle e participação social.



8. EXEMPLOS DE INICIATIVAS TRANSVERSAIS

8.1 Observatório De Pessoal

Em um mundo movido por dados e tecnologia, a tomada de decisões embasadas em evidências é um pilar fundamental para o sucesso de qualquer empreendimento, seja ele no setor privado ou público. No âmbito governamental, a gestão eficiente dos recursos humanos desempenha um papel crucial na eficácia das políticas e serviços oferecidos à população. É nesse contexto que surge o Observatório de Pessoal, um canal de produção e divulgação de informação qualificada, disponibilizadas em diversos tipos de produtos de dados, como: estudos, painéis, bases de dados, entre outros, visando atender aos diversos tipos de usuários. Ao acessar o Observatório, gestores e cidadãos têm a oportunidade de explorar um novo paradigma na gestão de recursos humanos, no qual dados e evidências orientam o caminho a seguir.

Acesse: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr>

8.2 Pesquisa Vozes do Serviço Público

Ouvir os servidores e as servidoras, conhecer demandas e pontos de vista com a finalidade de reunir subsídios para obter dados que aprimorem as políticas de gestão de pessoas. Esses são objetivos da pesquisa

“As Vozes do Serviço Público Federal: Evidências para a Gestão Pública”, que está sendo realizada junto a todas as pessoas servidoras públicas federais, incluindo temporárias, comissionadas e sem vínculo.

A iniciativa é do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

Acesse: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/pesquisa-vozes>

8.3 Boletim de Gestão de Pessoas – BGP

O Boletim de Gestão de Pessoas - BGP é uma ferramenta do Poder Executivo Federal utilizada para gerenciar e publicar os atos de pessoal relacionados aos agentes públicos. Veio para simplificar o fluxo de publicação de atos, eliminar redundâncias, custos adicionais de sistemas e processos manuais, bem como para centralizar a publicação de todos os atos de pessoal em um único ambiente.

A ferramenta possui um módulo interno para uso das áreas de gestão de pessoas dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal – APF e um módulo externo para uso do público em geral. A sua utilização resulta no aumento da eficiência pública e promoção

da transparência ativa de dados, conforme determina a Lei de Acesso à Informação (LAI) e demais normas que regem o assunto.

Saiba mais: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sigepe/modulos-sigepe/modulo-boletim-de-gestao-de-pessoas/modulo-boletim-de-gestao-de-pessoas>

8.4 Legislação de Pessoal – SIGEPE LEGIS

O LEGIS é um repositório de atos relacionados à legislação de gestão de pessoas. Foi desenvolvido para disseminar e dar transparência às legislações e manifestações do Órgão Central do SIPEC acerca da temática de gestão de pessoas.

Acesso: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/pesquisa>

O Sigepe LEGIS conta ainda com uma assistente virtual que utiliza inteligência artificial denominada IA LEGIS, que responde analisando documentos da legislação de pessoal.

Acesso: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/chat-legis>

8.5 Central de Atendimento SIPEC - Central SIPEC

A Central de Atendimento SIPEC é um serviço disponibilizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para ajudar pessoas servidoras públicas em atividade, aposentadas e pensionistas, bem como as unidades de gestão de pessoas dos órgãos integrantes do SIPEC, na resolução de dúvidas operacionais relativas aos procedimentos realizados nos sistemas de pessoal.

Acesse: https://www.gov.br/servidor/pt-br/canais_atendimento/central-sipec

8.6 Orientação sobre consultas referentes à aplicação da legislação de gestão de pessoas

Em questões normativas, o Órgão Central possui competência privativa e, por isso, uma orientação emitida relativa à legislação de pessoal civil do Poder Executivo no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, tem caráter normativo e deve ser observada pelos demais integrantes do sistema.

Quando surgirem dúvidas na aplicação da legislação de gestão de pessoas, é facultado ao órgão setorial a formulação de consulta para análise do Órgão Central do Sipec, seguindo os procedimentos e exigências definidos na Portaria nº 11.265, de 29 de dezembro de 2022.

Mesmo assim, a decisão final sobre pedidos feitos por servidores e servidoras continua sendo do órgão onde o servidor trabalha.

São elementos essenciais que devem constar das dúvidas encaminhadas ao Órgão Central do Sipec:

- a descrição do objeto em consulta;
- o(s) dispositivo(s) legal(is) aplicável(is) ao caso;
- o entendimento do órgão sobre a aplicação do(s) dispositivo(s) legal(is)
- ao caso objeto da análise;
- a conclusão do órgão setorial acerca do teor da consulta; e
- a explicitação, de forma clara e objetiva, da dúvida a ser dirimida pelo Órgão Central.

Saiba mais: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/aplicacao-da-legislacao>

8.7 Transformação Digital na Gestão de Pessoas

Soluções digitais com foco na experiência do usuário e na eficiência da administração pública. O Governo Federal tem avançado significativamente na transformação digital da gestão de pessoas.

Esse movimento é sustentado por duas soluções estratégicas:

- **SIGEPE**

Sistema estruturante que oferece um conjunto robusto de funcionalidades, processos e ferramentas para apoiar a gestão de pessoas. O SIGEPE visa a reduzir barreiras, eliminar tarefas repetitivas, empoderar os gestores e proporcionar uma experiência moderna, acessível e fluida.

Acessos: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas>

- **SOUGOV.BR**

Plataforma digital que materializa a transformação digital com foco nos usuários finais — servidoras e servidores públicos federais ativos, aposentados, pensionistas, anistiados políticos, estagiários, líderes e ex-servidores. Com mais de 200 funcionalidades, o SouGov promove agilidade, transparência e autonomia ao cidadão em sua relação com a administração pública federal.

Acesso: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/sou-gov>



8.8 Segurança da Informação e LGPD

Em nosso contínuo esforço para aprimorar a segurança dos sistemas de gestão de pessoas e das pessoas servidoras, implementamos diversas funcionalidades destinadas a fortalecer a proteção dos dados. Entre essas medidas, destaca-se a utilização do certificado digital no processo de login, o qual não apenas confere validade jurídica, mas também eleva a segurança, mitigando o risco de roubo de senha.

No SOUGOV.BR, ao cadastrar dispositivos para acesso a determinadas funcionalidades, requer-se uma validação adicional da identidade. Além disso, é possível identificar dispositivos com biometria ativada e visualizar os logins ativos, permitindo o bloqueio de qualquer dispositivo suspeito. Ademais, implementamos o envio de alertas por e-mail sempre que detectamos um acesso desconhecido à sua conta ou qualquer modificação nos dados cadastrais.

Essas medidas de segurança são implementadas com o objetivo de resguardar os dados pessoais contra acessos não autorizados e eventuais incidentes, sejam acidentais ou maliciosos, que possam resultar em sua destruição, perda, alteração, comunicação ou divulgação, conforme estipulado nos artigos 6º, inciso VII, e 46 da LGPD.

Por fim, implementamos a opção de duplo fator de autenticação e a autenticação facial para a alteração de e-mail, simplificando este processo e desonerando as COGPEs desse atendimento. Adicionalmente, nossa equipe regularmente comunica orientações para prevenir golpes e fraudes, com objetivo de manter a pessoa servidora protegida..

8.9 Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) – Mesas Setoriais

DESCRIÇÃO DO PROCESSO/PRODUTO

A instituição de Mesas Setoriais é da competência de cada órgão e entidade. As Mesas Setoriais organizam o debate em torno de pautas apresentadas pelas Bancadas Sindical e Governamental. As decisões pactuadas nas Mesas Setoriais são de caráter específico, isentas de impacto orçamentário e ancoradas nas competências do órgão ou entidade (§ 2º do art. 8º da Portaria SGPRT/ MGI nº 3634/2023).

A instalação de Mesa Setorial ocorrerá mediante portaria assinada pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, devendo estabelecer forma de funcionamento da Mesa, composição das Bancadas Governamental e Sindical e requisitos para participação e objeto da negociação.

Cartilha MNNP: https://www.gov.br/gestao/pt-br/central-de-conteudo/publicacoes/manuais/cartilha_a5_mesa-setorial_v7_web_regular-1.pdf

8.10 ConectaGente

O ConectaGente integra a **estrutura de governança pública da gestão de pessoas**, sob coordenação da **SGP/MGI**, funcionando como **plataforma de participação e inovação colaborativa**. Sua atuação está associada à transversalidade **Governança Pública**, e contribui para o cumprimento das competências do órgão central definidas no **Decreto nº 12.102/2024**, especialmente:

- articular e coordenar as políticas de gestão de pessoas;
- disseminar orientações e boas práticas; e
- promover a integração técnica e institucional entre os órgãos do SIPEC.

Assim, o ConectaGente **não substitui as instâncias decisórias formais**, mas **potencializa a governança**, transformando a rede em mecanismo de diálogo técnico, inovação e disseminação de conhecimento no ecossistema de gestão de pessoas do Executivo Federal.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/sipec/conectagente>



COLABORAGOV



MINISTÉRIO DA
**GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS**

