

Gestão de Pessoas

Conformidade Legal

Visando assegurar a conformidade com a legislação aplicável à gestão de pessoas, bem como às legislações específicas relativas às carreiras e ao Plano Especial de Cargos do DNIT, a Autarquia observa diretrizes estabelecidas pelo Governo Federal e pelos Órgãos de Controle, em consonância com os normativos expedidos pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipex), atual Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Nessa linha, o DNIT elabora normativos a fim de orientar as unidades vinculadas quanto aos regulamentos aplicáveis à gestão de pessoas, tais como:

- Instrução Normativa DNIT nº 3, de 11 de fevereiro de 2020: dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP na Autarquia;
- Instrução Normativa DNIT nº 13, de 25 de março de 2020: estabelece critérios e procedimentos específicos à jornada de trabalho dos seus servidores; e
- Instrução Normativa nº 5, de 12 de julho de 2024: disciplina, no âmbito do DNIT, o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC.

Avaliação da força de trabalho

Em dezembro de 2025, o DNIT contava com 1.903 servidores ativos. Apesar do concurso realizado em 2024, o quadro de pessoal apresentou pouca variação, uma vez que o ingresso de novos profissionais foi neutralizado pelo volume de desligamentos e aposentadorias no período. Essa redução gradual do corpo técnico e do capital intelectual representa um desafio constante para o pleno alcance da missão institucional da autarquia.

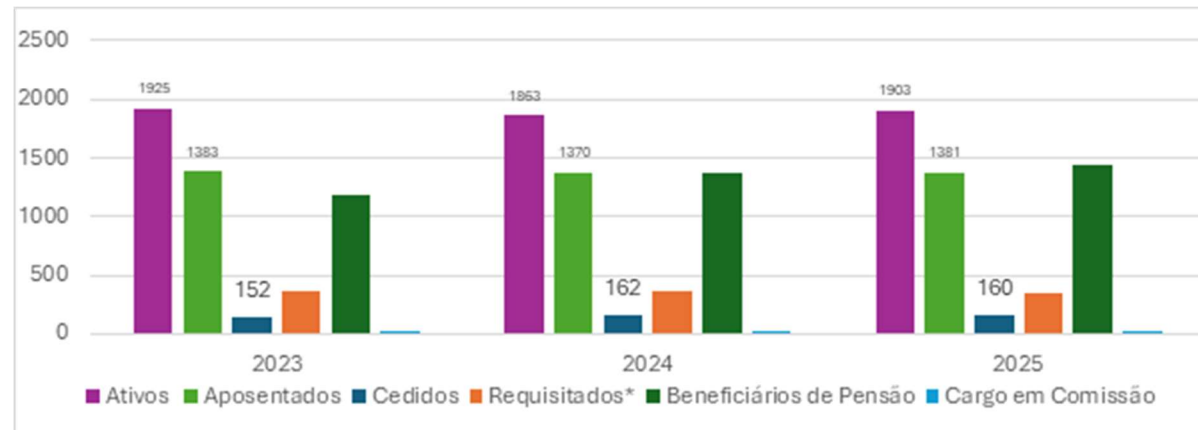
A composição da força de trabalho, distribuída entre a Sede-DF e as Superintendências Regionais, apresenta o seguinte perfil por nível de escolaridade:

Tabela 1 - Força de trabalho do DNIT - 2025

	Nível Auxiliar	Nível Intermediário	Nível Superior	Total
Sede	0	165	212	377
Superintendências	0	753	773	1526
Total	0	918	985	1903

Fonte: DW (Siape)

Gráfico 1 - Situação de Quadro de Pessoal do DNIT



*Considerados requisitados, exercícios descentralizados de carreira, exercícios provisórios e exercícios §7º art. 93 da 8.112/90

Fonte: Siape (Transação GRCOSITCAR)

Para mitigar provisoriamente a carência de pessoal, o DNIT tem realizado a composição de sua força de trabalho por meio da movimentação de agentes públicos de outros órgãos e entidades. Somente em 2025, essa estratégia resultou no ingresso de 7 profissionais oriundos da Infraero, Casa da Moeda, CBTU, MCTI e Ministério dos Transportes. Contudo, a necessidade de recomposição do quadro permanente persiste, o que motiva as solicitações regulares para a realização de novos concursos públicos.

Tabela 2 – Quantitativo de Cessões e Requisições do DNIT

Situação atual de Cessões e Requisições	
Servidores do DNIT cedido a outros órgãos	74
Servidores do DNIT requisitados (atos irrecusáveis)	99
Total	173

Fonte: DW (Siape)

Estratégia de Recrutamento e Alocação de Pessoas

Em dezembro de 2024, após a realização de concurso público, foram nomeados por provimento originário 50 cargos de Analista em Infraestrutura de Transportes e 50 cargos de Analista Administrativo. Essa iniciativa respondeu, em parte, à demanda histórica de reposição de pessoal, mitigando, superficialmente, o déficit de 1.758 vagas solicitadas pela Autarquia desde 2023.

Em continuidade às nomeações decorrentes do concurso público realizado pelo DNIT em conjunto com a Fundação Getúlio Vargas - FGV, além da autorização para a nomeação de 100 candidatos aprovados por provimento originário em dezembro de 2024, por meio da Portaria MGI nº 9.234/2024, em 2025, foi solicitada a autorização do provimento adicional em até 25 % do total de vagas autorizadas no certame, cuja autorização para nomeação foi efetivada por meio da Portaria/MGI nº 8.376/2025, de 12 Analistas Administrativos e 12 Analistas em Infraestrutura de Transportes. Os trâmites para curso de formação estão em curso, visando posterior publicação da nomeação, posse e exercício destes servidores.

Simultaneamente, o Departamento consolidou processos transparentes para a ocupação de funções de confiança e para a movimentação de pessoal, priorizando a meritocracia e a isonomia. Com a aplicação da Portaria MT nº 628/2023, a seleção de lideranças passou a ser pautada por critérios objetivos e requisitos técnicos amplamente divulgados, o que assegurou um ambiente de escolha mais profissional e transparente.

Paralelamente, os chamamentos públicos para movimentação interna foram conduzidos em conformidade com o Decreto nº 10.835/2021 e a Portaria SEDGG/ME nº 8.471/2022. Esses instrumentos permitiram alinhar as necessidades das unidades aos perfis e preferências dos servidores interessados em remoção ou redistribuição. A adoção de editais padronizados contribuiu para otimizar a

distribuição da força de trabalho entre a Sede e as Superintendências Regionais, fortalecendo a percepção de justiça organizacional em toda a autarquia.

O DNIT encerrou o ano com 2.417 agentes públicos (incluindo cedidos e requisitados), mas com apenas 1.903 servidores ativos permanentes. Para mitigar o déficit, 1.110 servidores aderiram ao teletrabalho (PGD) e foram realizadas movimentações de força de trabalho de outros órgãos para suprir áreas críticas.

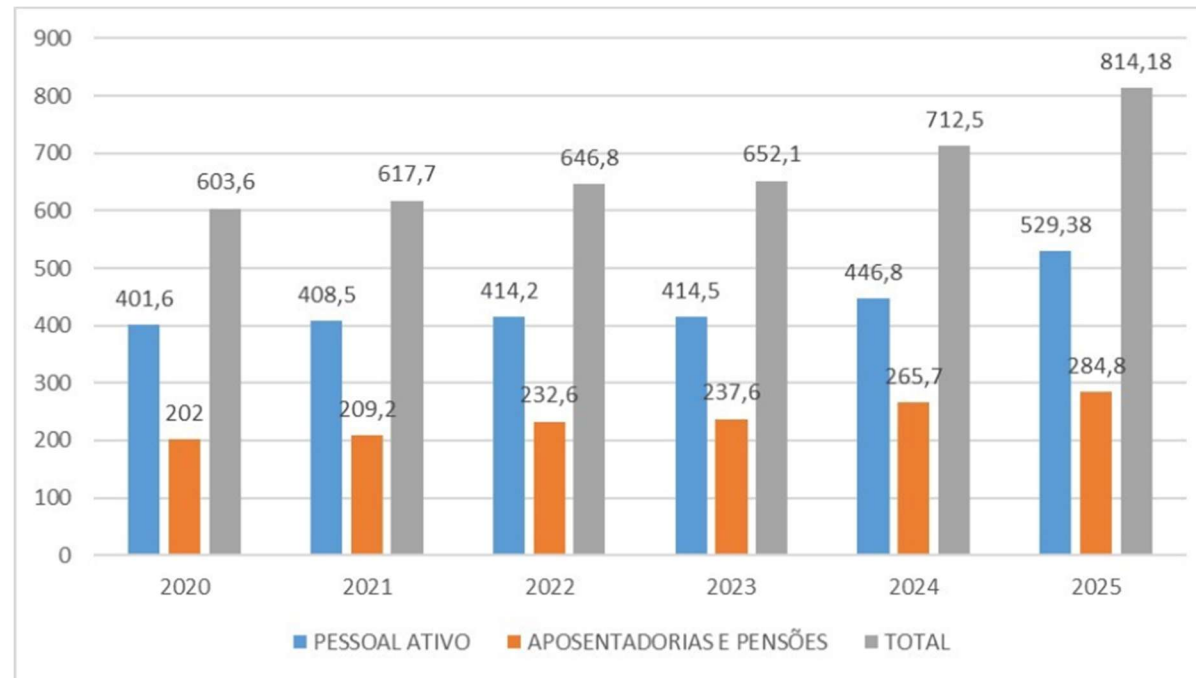
Tabela 3 - Quadro quantitativo de servidores por situação

Situação	Quantidade de Servidores
Ativo permanente	2.064
Cedido/requisitado	196
Nomeado cargo comissionado	13
Movimentado para compor força de trabalho	144
Total	2.417

Fonte: DW (Siape)

Detalhamento da despesa do pessoal

Gráfico 2 - Demonstrativo de Despesas de Pessoal - em milhões



Fonte: CGGP/DNIT e SIOP

Avaliação de desempenho

A avaliação anual de desempenho foi realizada por meio do sistema informatizado Sigepe AD, com metodologia baseada em autoavaliação, avaliação por pares, pela chefia imediata e acompanhamento trimestral do gestor. O processo permite mensuração objetiva e documentada do desempenho, fundamenta decisões de progressão, promoção e gratificações (com reflexo financeiro) e identifica necessidades de capacitação. A avaliação de desempenho individual abrangeu todos os servidores do DNIT.

Nesse sentido, DNIT avaliou aproximadamente cerca de dois mil servidores em cada um dos dois últimos ciclos, com leve expansão do universo avaliado entre o 15º ciclo (cerca de 2.046 servidores em 2024) e o 16º ciclo (mais de 2.080 servidores em 2025). A análise dos resultados das avaliações evidencia uma distribuição de notas fortemente concentrada no patamar máximo (20 pontos) ou muito próximo a ele, com raros casos de desempenho significativamente inferior e presença de hipóteses normativas de valor máximo da parcela individual e de repetição da última nota. Em termos de evolução temporal, observa-se estabilidade do perfil de resultados entre 2024 e 2025, com incremento quantitativo do público avaliado, mas sem alteração relevante na curva de desempenho captada pelo instrumento.

Em 2025, foram concedidas 989 progressões funcionais e 3 promoções, conforme os critérios do Decreto nº 7.629/2011 e normas complementares, exigindo desempenho mínimo de 70%, além de capacitação obrigatória e tempo de serviço para promoção. A Lei nº 15.141/2025 ampliou as oportunidades de evolução funcional ao extinguir a cláusula de barreira, ampliar a estrutura da carreira (de 3 para 4 classes e de 15 para 20 padrões) e eliminar o requisito de "existência de vaga". As mudanças aumentaram a elegibilidade e permitiram o avanço de 989 servidores na carreira em 2025.

O quadro a seguir apresenta os dados consolidados de progressões e promoções no exercício:

Tabela 4 - Quadro de progressões e promoções do DNIT

PROGRESSÃO FUNCIONAL 2025	
Analista Administrativo	138
Analista em Infraestrutura de Transportes	395
Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	335
Técnico Administrativo	121
Total	989
PROMOÇÃO 2025	
Analista Administrativo	0
Analista em Infraestrutura de Transportes	2
Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	1

Técnico Administrativo	0
Total	3

Fonte: SECAPES/CODEPES/CGGP

Em 2025, o processamento da Gratificação por Qualificação – GQ, referente ao 23º e 24º ciclos de 2025, contemplou 87 servidores. A iniciativa incentiva a qualificação em áreas estratégicas do DNIT e o alinhamento da formação acadêmica às necessidades institucionais.

A redução em relação a 2024 (885 servidores) decorre da Lei nº 15.141/2025, que reestruturou a remuneração dos cargos do DNIT, substituindo gratificações específicas por subsídio único. Com a nova redação do art. 22, a GQ passou a ser devida exclusivamente aos ocupantes dos cargos previstos nos arts. 3º-A e 3º-B (Plano Especial de Cargos do DNIT), vinculada ao atendimento de requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais para o exercício de atividades de supervisão, gestão ou assessoramento.

Capacitação - Estratégia e Números - Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP de 2025

Ao longo de 2025, foram executadas ações de capacitação estruturadas a partir de análises de dados e do planejamento institucional, direcionadas às competências consideradas críticas para o DNIT. As iniciativas incluíram a atualização de trilhas de aprendizagem e a priorização de demandas alinhadas às necessidades estratégicas das unidades, resultando em maior engajamento dos servidores, ampliação da qualificação e melhora dos indicadores institucionais. O PDP manteve como referência o Dicionário de Competências do DNIT, composto por 22 macrocompetências, e contou com a participação de todas as setoriais na identificação das necessidades prioritárias de desenvolvimento.

O DNIT executou 446 ações de desenvolvimento, alcançando um total de 11.094 horas de capacitação, além de 247 ações de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.


Figura 1 - Resumo dos Resultados da Capacitação



Fonte: CODEPES/CGGP

Durante o ano, foram capacitados mais de 50% dos servidores do DNIT, com percentual ainda mais expressivo no que se refere às chefias, alcançando mais de 69% de lideranças capacitadas.

Uma das estratégias adotadas para a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi a centralização da gestão orçamentária na Sede. O fluxo consistia na análise das demandas encaminhadas pelas Superintendências Regionais — conforme o planejamento realizado em 2024 — com a posterior descentralização dos recursos para as iniciativas alinhadas às prioridades estratégicas.

























Essa dinâmica assegurou um acompanhamento rigoroso das ações e permitiu que cada unidade regional executasse as capacitações priorizadas no seu respectivo Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC).

Programa de Desenvolvimento de Líderes

Em 2025, o Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL ampliou os resultados de 2024 por meio de iniciativas como o Lidera DNIT 2.0, Líderes do Amanhã, curso de Power Skills e Liderança Transformadora. Segundo dados do Sistema de Planejamento de Pessoas – SPDP, a Sede contabilizou 17 ações focadas em liderança, listadas a seguir:

Figura 2 - Ações voltadas para liderança no DNIT

NOME DA AÇÃO	TIPO	UNIDADE	CUSTO TOTAL	PARTICIPANTES	TIPO DE CONTRATAÇÃO	AÇÕES
Multiplicadores - Liderança Cria...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 6.160,54	7	GECC	 
Liderança Transformadora - VI E...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 6.720,00	50	Contratação Externa	 
Power Skills: Habilidades de alta...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 2.499,91	43	GECC	 
Lidera DNIT Módulo III	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 30.500,00	50	Contratação Externa	 
Alta Performance no Serviço Púb...	Congresso/Seminário	SEDE	R\$ 0,00	250	Ação Interna da Unidade	 
Empodera: Liderança Feminina ...	Congresso/Seminário	SEDE	R\$ 0,00	328	Parceria com Outro órgão/Entidade	 
Liderança pelo prisma da Escuta...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 24.000,00	30	Contratação Externa	 
Liderança pelo prisma da Escuta...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 16.000,00	30	Contratação Externa	 
Desenvolvimento de Liderança (...)	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 486.000,00	80	Contratação Externa	 
Lidera DNIT 2.0 - Módulo I (Inex...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 86.100,00	30	Ação Interna da Unidade	 
Líderes do Amanhã - Módulo I	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 5.750,00	30	GECC	 
Mentoria Feminina - Ser Voz: Li...	Especialização	SEDE	R\$ 15.178,04	11	GECC	 
Liderança Feminina com People ...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 2.550,00	3	Contratação Externa	 
Liderança e Qualidade de Vida: ...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 9.500,00	28	Contratação Externa	 
Lidera DNIT 2.0 - Módulo I - Lid...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 11.725,64	30	GECC	 
Workshop Competências Comp...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 24.200,00	30	Contratação Externa	 
Workshop Competências Comp...	Ação de Desenvolvimento	SEDE	R\$ 24.200,00	30	Contratação Externa	 

Fonte: CODEPES/CGGP

Parcerias

O PDP 2025 consolidou parcerias estratégicas com foco em resultados práticos: a formalização do TED nº 417/2025 com a UFRJ garantiu 27 vagas de Pós-Graduação em Gestão de Projetos para servidores. Simultaneamente, a renovação com a UnB viabilizou o aprendizado de idiomas para centenas de servidores, com 440 vagas distribuídas ao longo do ano em cursos de Inglês e Espanhol. Para 2026, o programa prevê expansão para novos idiomas, incluindo Francês, Mandarim e Japonês.

Qualidade de vida no trabalho no DNIT

Atento à atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), o DNIT busca adequar suas iniciativas de saúde e segurança às novas diretrizes de gerenciamento de riscos ocupacionais e fatores psicossociais. O esforço institucional foca na promoção do bem-estar de servidores, colaboradores e estagiários, visando alinhar o ambiente de trabalho aos novos requisitos normativos.

Nessa linha, o DNIT intensificou suas ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em 2025, investindo mais de R\$ 500 mil em cerca de 240 ações na Sede e nas Superintendências. O principal marco foi a criação do Programa IntegraVida DNIT, que estruturou iniciativas de saúde física, mental e escuta ativa (como o Escutação). Como resultado direto, a Pesquisa de Clima Organizacional registrou melhoria em todos os índices avaliados, consolidando a QVT como um pilar estratégico para a produtividade e satisfação institucional.