



III. Gestão de Pessoas

a. 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 – PNPD 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.

Em 2024, entrou em vigor a nova sistemática de avaliação de desempenho individual e institucional para as concessões das gratificações de desempenho no âmbito do DNIT. Os novos critérios e procedimentos, disciplinados por meio da Portaria nº 1.085/2023, tornaram o processo da avaliação de desempenho mais funcional, consolidando-a como uma ferramenta moderna para gestão de equipes e para o aprimoramento das atividades individuais alinhadas às atribuições regimentais.

b. Avaliação da força de trabalho

A força de trabalho do DNIT é composta por cargos efetivos de área meio e de área finalística. Os primeiros têm atribuições voltadas para o exercício de atividades administrativas e logísticas de nível superior e intermediário, enquanto os cargos de área finalística têm atribuições voltadas às atividades de planejamento, gerenciamento, pesquisas e estudos, elaboração de projetos, acompanhamento de obras, fiscalização de contratos e convênios e operação e engenharia de tráfego, com vistas à construção, à restauração, à manutenção e à operação da infraestrutura de transportes rodoviária, ferroviária, portuária e hidroviária federal, de acordo com a Lei nº 11.171/2005.



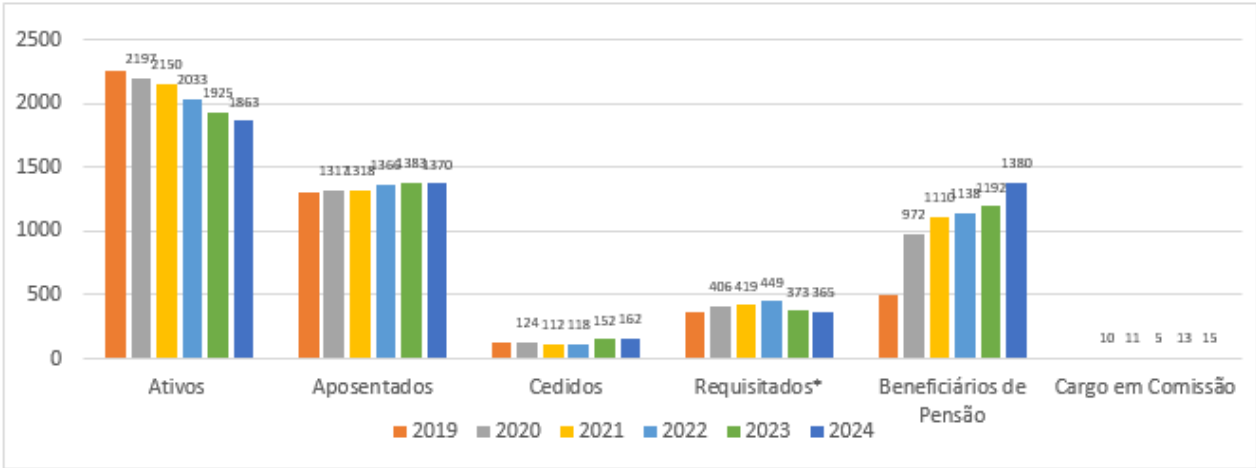
A Autarquia possuía, em dezembro de 2024, o quantitativo de **1.863** servidores ativos, que, em decorrência de desligamentos e do elevado número de concessões de aposentadoria, vem sofrendo com a diminuição gradual do quadro de pessoal capacitado e do seu capital intelectual. Tais fatores se tornam grandes desafios a serem superados para o alcance da missão institucional do DNIT. No quadro a seguir, observa-se que a força de trabalho da Autarquia se divide entre as unidades da Sede, em Brasília-DF, e Superintendências Regionais, conforme os níveis de escolaridade:

Tabela 1 - Força de trabalho do DNIT - 2024

	Nível Auxiliar	Nível Intermediário	Nível Superior	Total
Sede	0	168	210	378
Superintendências	0	784	701	1.485
Total	0	952	911	1.863

Fonte: DW/SIAPE

Gráfico 1 - Situação de Quadro de Pessoal do DNIT



Situação de Quadro de Pessoal do DNIT
Fonte: SIAPE

*Considerados requisitados, exercícios descentralizados de carreira, exercícios provisórios e exercícios 57º art. 93 da 8.112/90
Fonte: SIAPE (GRCOSITCAR)

Tabela 2 - Quantitativo de Cessões e Requisições do DNIT

Situação Atual de Cessões e Requisições		
Servidores do DNIT cedidos a outros órgãos	66	174
Servidores do DNIT requisitados (atos irrecusáveis)	108	

Para mitigar temporariamente a falta de pessoal, o DNIT tem realizado movimentações de empregados públicos de outros órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta, como a Infraero, com a vinda de oito agentes públicos em 2024. Além disso, foram realizados 32 chamamentos para diversas unidades da



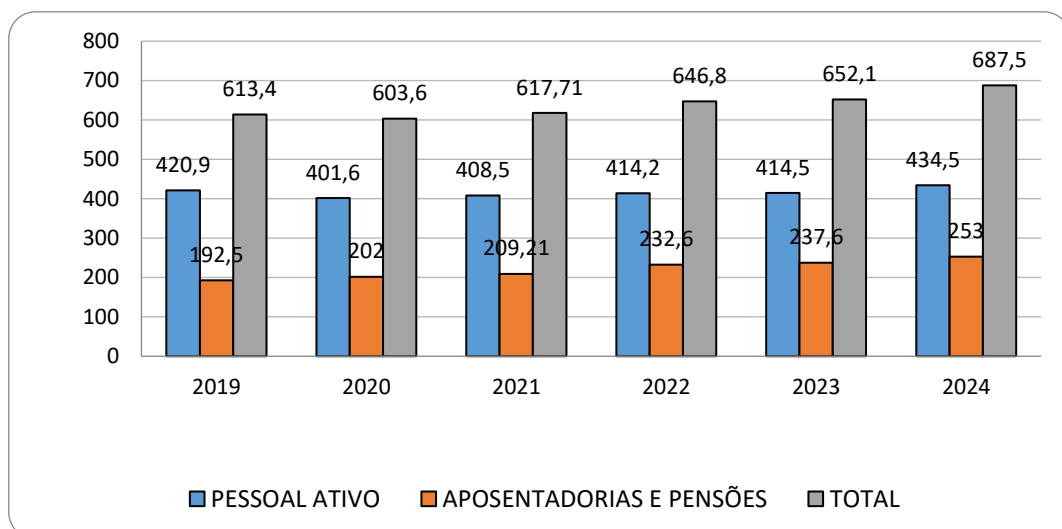
Autarquia, incluindo alterações de lotação, remoções e funções comissionadas de nível inferior a FCE 1.10 (FCE 1.06, 1.05, 1.02 e 1.01), inclusive para servidores externos (cessão). Também foram realizados os chamamentos considerando os instrumentos do Órgão Central do Sipec. Contudo, ainda há necessidade de reforço no quadro, o que justifica as constantes solicitações de concurso público.

c. Estratégia de Recrutamento e Alocação de Pessoas

Por intermédio da Portaria MGI nº 2.760/2023, foi autorizada a realização de concurso público destinado à contratação de pessoal visando ao provimento de uma pequena parcela dos cargos atualmente vagos no quadro de pessoal da Sede e das Superintendências Regionais. Assim, foi publicado o Edital nº 1/DNIT, de 22 de novembro de 2023, com autorização para provimento de 100 cargos: 50 vagas para o cargo de Analista em Infraestrutura de Transportes e 50 vagas para o cargo de Analista Administrativo, para ocupação em todo território nacional. Esse edital decorre do pedido de concurso realizado em 2022, para provisão de 1.728 vagas que, à época, encontravam-se ociosas na Autarquia. Em 2023, foi feito um novo pedido, já com o quantitativo atualizado de 1.758 vagas, o qual não foi acatado. Em 2024 foi realizado um novo pedido de concurso, também negado em função de já haver um certame em andamento, mesmo que com um total de vagas aquém do necessário. Ao final do exercício houve a convocação inicial de cem candidatos aprovados, os quais já tomaram posse e iniciaram suas atividades. Em 2025, será realizado novo pedido para autorização de outro certame.

d. Detalhamento da despesa do pessoal (R\$)

Gráfico 2 - Demonstrativo de Despesas de Pessoal (em milhões)





De maneira semelhante ao exercício passado, é possível notar um aumento gradativo na despesa relativa a aposentadorias e pensões. Esse dado confirma a tendência de diminuição do quadro de pessoal da Autarquia, reforçando a necessidade de se buscarem alternativas com o intuito de recompor a força de trabalho da instituição.

e. Avaliação de desempenho

A performance dos servidores do DNIT é mensurada anualmente por meio de uma avaliação de desempenho individual, cujo formato foi regulamentado pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Por meio dessa avaliação, os servidores realizam uma autoanálise, são avaliados pelos pares e, também, por sua chefia imediata. Tal metodologia é uma das formas modernas de se proceder objetivamente à avaliação de pessoas, realizada por meio de instrumento que permite a contratação de metas, a definição de indicadores e, ainda, o acompanhamento trimestral pelo líder da equipe em que o servidor está inserido.

Destaca-se que a remuneração dos servidores varia conforme a classe e o padrão em que se encontram na carreira. O primeiro elemento refere-se à promoção funcional, enquanto o segundo é relativo à progressão funcional. Ambos foram regulamentados por meio do Decreto nº 7.629/2011, com procedimentos internos estabelecidos na Portaria/DNIT nº 240/2012, posteriormente alterada pela Portaria/DNIT nº 248/2012, bem como pela Portaria/MT nº 290/2014. A progressão funcional ocorre anualmente, de forma imediata, desde que o percentual da nota da supracitada avaliação de desempenho tenha sido maior ou igual a setenta por cento do seu valor máximo. Quanto à promoção funcional, além do critério relativo à avaliação de desempenho, o servidor deverá ter, nos anos anteriores, horas mínimas de capacitação e ainda ter tempo de serviço em atividades relacionadas ao seu cargo por anos exigidos de acordo com a Classe que irá alcançar. Com a publicação da Medida Provisória nº 1.286/2024, eliminou-se a chamada cláusula de barreira, que limitava a possibilidade de servidores ascenderem em suas carreiras. Os quadros a seguir demonstram os números relativos à concessão de progressão e promoção em 2024:



Tabela 3 - Promoção e Progressão 2024

PROGRESSÃO FUNCIONAL 2024	
Analista Administrativo	26
Analista em Infraestrutura de Transportes	227
Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	312
Técnico Administrativo	25
Total	590
PROMOÇÃO 2024	
Analista Administrativo	0
Analista em Infraestrutura de Transportes	60
Técnico de Suporte em Infraestrutura de Transportes	304
Técnico Administrativo	11
Total	375

Fonte: Diretoria de Administração e Finanças - DAF

Ressalta-se que uma parcela de servidores faz jus à Gratificação por Qualificação - GQ, constituída de um acréscimo remuneratório quando da obtenção de títulos acadêmicos voltados à área de atuação da Autarquia. Essa gratificação é concedida aos que detêm conhecimentos específicos e sua avaliação é realizada por meio de regramentos específicos constantes da Portaria/DNIT nº 3.313/2018. Em 2024, foram contemplados 444 servidores no 21º ciclo e 441 servidores no 22º ciclo.

Por fim, destaca-se a publicação da Portaria MT nº 628/2023, que institui, no âmbito da Autarquia, o processo seletivo para ocupação de cargos e funções. Por meio desse instrumento, criou-se ambiente transparente para a escolha de postulantes aptos a ocupar as funções de confiança do DNIT, ofertando oportunidades isonômicas a todos os servidores.

f. Capacitação: Estratégia e Números

Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP de 2024

Assim como nos anos anteriores, o PDP teve por base o Dicionário de Competências do DNIT, documento que agrupou as competências da Autarquia em 22 (vinte e duas) macrocompetências. Todas as setoriais foram envolvidas na busca pela identificação das necessidades prioritárias de desenvolvimento de pessoas,



treinamentos e capacitações, o que resultou em documento que serviu de base para o Plano do exercício de 2024, partindo-se das competências pré-indicadas e das necessidades levantadas de desenvolvimento.

Execução do Orçamento de Capacitação

Em 2024, foram realizadas 4.010 inscrições em ações de desenvolvimento, resultando em um total de 16.752 horas de capacitação.

Tabela 1 - Resumo dos Resultados da Capacitação

ITEM	SEDE	Superintendências Regionais	Total
Quantidade de Inscrições de Capacitação Realizadas	2.183	1.827	4.010
Horas de Capacitação	2.047	14.705	16.752

Para tal, foram executados R\$ 2.846.705,09, R\$ 1.930.000,00 dos quais destinados ao DNIT Sede. O investimento das Superintendências foi distribuído conforme o gráfico apresentado abaixo:

Gráfico 6 - Investimento total com desenvolvimento de pessoas em 2024 das Superintendências Regionais



Fonte: Diretoria de Administração e Finanças - DAF



Os quantitativos referentes às capacitações promovidas pelo Instituto de Pesquisa de Transportes, subordinado à Diretoria de Planejamento e Pesquisa, estão consolidados juntamente com os números da Sede.

Uma das ferramentas utilizadas para a execução do PDP no exercício de 2024 foi a descentralização de recursos para as Superintendências Regionais, de modo que as contratações fossem realizadas localmente, atendendo de forma mais personalizada às singularidades regionais, diminuindo as despesas com deslocamento e potencializando a utilização dos limitados recursos públicos.

Plano de Desenvolvimento de Liderança

Em 2024, por meio da Portaria nº 1.029/2024, foi implementado o Plano de Desenvolvimento de Liderança do DNIT. Como parte dessa iniciativa, foram oferecidos cursos voltados ao fortalecimento das competências de liderança, tais como Mentoria para Liderança Feminina e Oratória. As capacitações contaram com 198 inscrições, demonstrando o engajamento e o interesse dos líderes em aprimorar suas habilidades profissionais.

Parcerias

O PDP de 2024 contou com a parceria de instituições estratégicas para atingir os objetivos da política interna de desenvolvimento de pessoas. Entre elas, destaca-se a formalização de um Acordo de Cooperação Técnica com o Instituto Legislativo Brasileiro - ILB, cujo propósito é promover o intercâmbio de conhecimentos, informações e experiências. Essa parceria busca a formação, o aperfeiçoamento e a especialização técnica dos recursos humanos, além de fomentar o desenvolvimento institucional das entidades envolvidas. A cooperação foi concretizada por meio da implementação de ações, programas, projetos e atividades complementares de interesse comum ao DNIT e ao Senado Federal. Além disso, foi renovada a parceria com a Universidade de Brasília - UnB, garantindo a continuidade do Programa de Desenvolvimento em Idioma Estrangeiro. Nesse contexto, foram disponibilizadas aproximadamente 210 vagas para o desenvolvimento dos servidores nos idiomas inglês e espanhol, distribuídas em 15 turmas que abrangeram níveis do básico ao avançado.

Elaboração do PDP 2025

Tendo por base o estabelecido no Decreto nº 9.991/2019, e seguindo orientações constantes na Instrução Normativa ENAP/SGP nº 21/2021, foi elaborado o Plano de Desenvolvimento de Pessoas do ano de 2025 – PDP/2025. O Levantamento



de Necessidade de Capacitação - LNC consolidou 547 respostas, distribuídas em 22 necessidades de capacitação.

g. Qualidade de vida no trabalho no DNIT

No que tange à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), foram realizadas, na Sede, 37 ações alcançando público de 8.476 pessoas, entre servidores, estagiários e colaboradores que atuam na Autarquia.

A Portaria/DNIT nº 4.731/2019 institucionalizou a Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho do DNIT - PNQVT e estabeleceu o Programa de Qualidade de Vida do DNIT - PQVT. Essa iniciativa está alinhada às diretrizes da Portaria Normativa/ME nº 3/2013, que orienta a promoção da saúde dos servidores públicos federais.

Em 2024, o DNIT teve um avanço importante no PQVT, alocando orçamento exclusivo para promover o bem-estar dos colaboradores. Nas Superintendências Regionais, o foco foi adaptar as ações de QVT às realidades locais, alinhando-as com as iniciativas da Sede. Várias iniciativas foram implementadas para engajar os servidores em atividades que promovem a saúde, a qualidade de vida e o fortalecimento do espírito de equipe. Na Sede, destacaram-se palestras motivacionais, campanhas de conscientização sobre saúde mental, sessões de ginástica laboral e dinâmicas de integração entre as equipes. Essas ações visam criar um ambiente mais saudável e colaborativo para todos, além de gerar melhorias no bem-estar, aumento da satisfação no trabalho e maior produtividade.

Programa Saúde Integral

O DNIT implementou o Programa Saúde Integral (Corpo & Mente) por meio da contratação das empresas *Wellhub* e *Wellz*. Essa iniciativa tem como objetivo a prevenção, o cuidado e o monitoramento da saúde dos servidores, disponibilizando serviços em formato digital. Entre os recursos oferecidos estão acompanhamento psicológico e terapia online por chat e vídeo. O programa também inclui o fornecimento de uma plataforma digital com site e aplicativos para celular, abrangendo os pilares de bem-estar e gestão corporativa das atividades dos servidores ativos. Além disso, são elaborados relatórios de usabilidade e evolução clínica dos usuários, devidamente anonimizados, em conformidade com o Art. 3º da PNQVT do DNIT.

Principais Desafios e Ações Futuras

Para 2025, a intenção é expandir as convocações dos aprovados no cadastro de reserva do certame realizado em 2024, ação que decorre de discussões e do envio de



proposta ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e com base nas disposições do art. 29 do Decreto nº 9.739/2019.

Ainda em 2025, pretende-se concluir a primeira rodada do Programa de Desenvolvimento de Líderes do DNIT – PDL/DNIT. Posteriormente, serão avaliados os resultados efetivos do programa ao longo dos seus três módulos, a fim de que se dê início a uma nova rodada de desenvolvimento. Está planejada, também, a oferta de ao menos dois cursos mensais voltados às necessidades de desenvolvimento identificadas na Autarquia. Com o intuito de possibilitar aos profissionais o contato com novidades do mundo dos negócios e as melhores práticas de inovação, pretende-se ampliar a participação da força de trabalho nos melhores congressos, seminários e eventos nacionais e internacionais dos setores dos quais a Autarquia participa.

Para acelerar a modernização dos processos internos e promover um salto qualitativo nas entregas, iniciativas implementadas em 2024 continuarão a ser estudadas, inclusive quanto a formas de captação e retenção de talentos. Em prosseguimento ao trabalho iniciado em 2022 e que vem apresentando resultados satisfatórios, será realizado o aprimoramento do planejamento e do dimensionamento da força de trabalho, a fim de se obter um quadro ainda mais detalhado da necessidade de pessoal do DNIT.