

Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos - MGI

Secretaria de Gestão e Inovação

Diretoria de Inovação Governamental

Coordenação-Geral de Carreiras Transversais

**Projeto: Linguagem simples e não-sexista em produtos de comunicação
da CGCAT/SEGES/MGI**

RELATÓRIO FINAL

Elaborado por:

Fernanda Capdeville F. de Queiroz

Raquel Furtado Martins de Paula

24 de Abril de 2023

Sumário

INTRODUÇÃO.....	4
REFLEXÕES SOBRE O PROJETO PILOTO E SUGESTÕES DE ATUAÇÃO A LONGO PRAZO	5
FRENTE 1: Gestão de profissionais das carreiras transversais, com olhar para o gênero.....	6
Ampliar banco de dados e produzir estudos sobre profissionais das carreiras transversais.....	6
Divulgar dados das Carreiras sob a perspectiva de gênero.....	7
Promover ações afirmativas para a igualdade de gênero nas Carreiras transversais.....	8
Adotar linguagem inclusiva e simples na comunicação verbal, oral e visual	9
FRENTE 2: Aumento do desempenho das políticas públicas, sob a perspectiva de gênero	9
Fomentar a capacitação de profissionais das Carreiras Transversais em temas de gênero	9
Divulgar experiências e ações que tiveram abordagem de gênero	10
Estimular compromisso para a busca da equidade de gênero na ação governamental	11
FRENTE 3: Consultoria Executiva pela Equidade de Gênero	11
Observatórios da Equidade	11
Políticas públicas com abordagem de gênero	11
Incubadoras para Linguagem Inclusiva	11
FRENTE 4: Uso da Linguagem Inclusiva e Simples no Ministério	11
Elaborar Manual para Linguagem Inclusiva e simples.....	11
Publicar ato normativo orientando o MGI a usar Linguagem Inclusiva.....	12
ANEXO – ENTREGAS	13
PRODUTOS DE REVISÃO DA LINGUAGEM	13
Portal da CGCAT na Internet	14
Comunicados para EPPGGs via Whatsapp	37
Pitadas de Conhecimento nº 4 – AIE.....	41
Pitadas de Conhecimento nº 4 – EPPGG	49
Minuta de Portaria de Mobilidade AIE /EIS.....	54
SISTEMA DE GESTÃO DE CARREIRAS (SGC) – REVISÃO DA LINGUAGEM E SUGESTÃO DE DADOS PARA A INCLUSÃO	60
AÇÕES PARA O MÊS DA MULHER	79
Portifólio de ações para CGCAT.....	80
Campanha Mulheres que transformam o Serviço Público.....	82
Incentivo à abordagem de gênero em Ações governamentais.....	84
Sugestões para a proposta de Pitadas nº 5 com abordagem de gênero	87
PRODUTOS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO	114
Diretrizes de revisão para linguagem inclusiva	115

Dicionário de Linguagem Inclusiva	116
Oficina de linguagem inclusiva e não sexista	121
NOTÍCIAS SOBRE O PROJETO	131
Notícia 01.....	132
Notícia 02.....	133

INTRODUÇÃO

Este relatório consolida as entregas e reflexões realizadas no âmbito do Projeto de Linguagem Inclusiva e Não Sexista. O projeto foi desenhado e executado em curto período por servidoras que atuaram de forma temporária na Coordenação-Geral de Carreiras Transversais (CGCAT) da Secretaria de Gestão e Inovação (SEGES).

A proposta inicial da ação tinha o intuito de apoiar a CGCAT em sua comunicação com servidoras e servidores de carreiras transversais do Governo Federal. O apoio teria como foco adotar um estilo de comunicação não sexista e inspirada na linguagem simples. O plano de trabalho propunha ações (i) de revisão de textos institucionais e (ii) de gestão do conhecimento para uso da Linguagem Inclusiva. Pretendia-se, ao fim, sistematizar entregas e diretrizes que apoiasssem a execução a longo prazo do projeto por parte da equipe da Coordenação.

A partir das discussões ocorridas durante este período, o Projeto se reestruturou, e a Linguagem se tornou apenas um de seus componentes. Nessa reestruturação, consideraram-se três oportunidades: 1) o potencial da CGCAT para disseminar ideias e influenciar diversas frentes de atuação das carreiras transversais; 2) o período das ações, que coincidiu com o mês em que se celebra a luta e o dia internacional da mulher; e 3) a relevância que a pauta de gênero vem ganhando dentro da Administração Pública. Nesse contexto, foram elaboradas ações para a equidade de gênero passíveis de serem continuadas e replicadas, e o Projeto assumiu um caráter de piloto. Ele se desdobrou nos seguintes eixos: (i) incorporar uma linguagem simples, inclusiva e não sexista na comunicação institucional; (ii) valorizar a atuação das mulheres das carreiras transversais; e (iii) disseminar iniciativas governamentais que contribuem para a igualdade de gênero.

Ao longo do período entre 15/fevereiro e 15/abril de 2023, o projeto-piloto realizou:

- Revisão de textos em:
 - 11 páginas do sítio eletrônico (*site*) do Ministério;
 - 1 minuta de ato normativo passível de ser replicada em outra minuta similar;
 - 1 minuta de comunicado institucional para ser enviado por aplicativo de mensagem rápida;
 - 2 estudos da 4^a edição do Projeto Pitadas do Conhecimento, um da categoria de infraestrutura e outro da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG);
- Revisão de textos e proposta para incluir dados de diversidade no Sistema de Gestão das Carreiras (SGC);
- Apoio na elaboração e revisão de uma Pitada do Conhecimento, com foco em gênero;
- Apoio na elaboração e implementação de ações alusivas ao Dia das Mulheres, como:
 - Campanha de valorização das mulheres das carreiras transversais; e
 - Incentivo à abordagem de gênero em ações governamentais com atuação das Carreiras;
- Ações para gestão do conhecimento:
 - Material com diretrizes para uso da linguagem inclusiva;
 - Dicionário de linguagem inclusiva com os principais termos utilizados pela CGCAT;
 - Capacitação de 21 pessoas da SEGES com duração de 5h, para uso da Linguagem Inclusiva; e
- Produção de 2 notícias para divulgar o Projeto.

Registraremos, a seguir, reflexões e propostas que podem ser úteis para a continuidade do Projeto. Vislumbra-se que as propostas serviriam a um projeto de médio/longo prazo mais amplo e voltado à equidade de gênero em diversos aspectos.

REFLEXÕES SOBRE O PROJETO PILOTO E SUGESTÕES DE ATUAÇÃO A LONGO PRAZO

As Carreiras Transversais são majoritariamente compostas por homens: na categoria de infraestrutura¹ há três vezes mais homens do que mulheres, e na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) há duas vezes mais. Esta é uma característica marcante e que difere da força de trabalho global da Administração Pública. Segundo dados do Painel de Raio-X do Ministério da Gestão e Inovação, a quantidade de homens e mulheres no governo federal como um todo é mais próxima: 55% são homens e 45% são mulheres.

Quando se analisa o acesso a cargos de hierarquia mais alta, as carreiras transversais mantêm uma proporção de gênero semelhante à das respectivas categorias: o triplo de homens no caso de infraestrutura e o dobro, no caso de EPPGG². No governo como um todo, são 65% de homens e 35% de mulheres³. São os homens que conduzem a grande maioria das decisões no governo federal, sendo a categoria de infraestrutura a mais destoante dos casos analisados.

Esses dados demonstram a desigualdade de gênero no acesso a cargos públicos efetivos e de liderança: a proporção de gênero nesses cargos não representa a sociedade brasileira, composta por mulheres em 51%. O desequilíbrio na representatividade revela desigualdades e injustiças, mas também pode impactar a efetividade das políticas. Isso porque restringe os debates e decisões a visões de mundo relativamente homogêneas e dominadas por grupos historicamente privilegiados.

Atualmente os dados com os quais a CGCAT trabalha são restritos e não possibilitam análises mais apuradas entre homens e mulheres das carreiras transversais. Se cruzarmos mais informações, pode ser que se verifiquem desigualdades hoje invisíveis sob os grupos “homem” e “mulher”. Exemplos: pode ser que não haja diferença significativa de tempo de estudo entre as mulheres com cargos e aquelas sem cargos; pode ser que mulheres sem cargos tenham mais tempo de estudo do que homens com cargos; pode ser que apenas mulheres brancas ocupem cargos; pode ser que homens casados tenham mais chance de ocupar cargos do que mulheres casadas, especialmente se com filhas ou filhos. É necessário tratar os dados de forma interseccional para gerar informações relevantes à tomada de decisão na gestão de carreiras.

Quando de sua fundação, o Ministério da Gestão e Inovação assumiu o compromisso de realizar ações que apoiem a equidade de gênero na Administração Pública Federal.

A Coordenação-Geral das Carreiras Transversais (CGCAT) integra a Secretaria de Gestão e Inovação (SEGES/MGI) e supervisiona as Carreiras Transversais. Fazem parte das suas competências: (i) alocar servidoras e servidores de forma estratégica; e (ii) aumentar a produtividade e desempenho das políticas públicas, bem como da gestão governamental. Assim, revela-se um grande potencial para atuar também buscando a equidade de gênero. Isso afetaria não somente o grupo de servidoras, mas também traria mais justiça na Administração Pública e teria reflexo nos resultados e entregas à sociedade.

¹ A categoria de infraestrutura é composta pela carreira de Analista de Infraestrutura (AIE) e pelo cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS).

² Foram 65 mulheres (25%) e 190 homens (75%) para AIE. Foram 259 mulheres (33%) e 525 homens (67%) para EPPGG.

³ A informação das carreiras transversais foi obtida por meio do estudo das Pitadas de Conhecimento com foco em gênero. Considerou-se o tempo de ocupação em cargos DAS-4 ou superiores e equivalentes, por pelo menos um mês. Para AIE, considerou-se o período entre 2009 e 2021, e para EPPGG, entre 2001 e 2021.

A informação do governo federal foi obtida no gráfico do Observatório de Pessoal que compara Cargos de Direção e Assessoramento em 2022. Os quantitativos dos DAS-4 ou superiores e equivalentes foram somados e transformados em percentual.

SUGESTÕES DE ATUAÇÃO A LONGO PRAZO

Seguem sugestões de ações para a Coordenação-Geral de Carreiras Transversais (CGCAT) avaliar a possibilidade de implementá-las (Frentes 1 e 2). As propostas consideram as competências da unidade para gerir carreiras transversais e contribuir com a efetividade de políticas públicas, acrescentando o olhar para o gênero.

Mais abaixo, são listadas sugestões (Frentes 3 e 4) que podem ser implementadas por outras unidades do Ministério da Gestão e Inovação.

FRENTE 1: Gestão de profissionais das carreiras transversais, com olhar para o gênero

Ampliar banco de dados e produzir estudos sobre profissionais das carreiras transversais

Ter uma base de dados ampla é o primeiro passo para conseguir compreender melhor a situação das mulheres no exercício de suas funções laborais. Com dados desagregados, a CGCAT poderá desenvolver análises e estudos interseccionais para identificar desigualdades entre homens e mulheres nas carreiras que gerencia. As informações também podem orientar sobre os fatores que influenciam as desigualdades e embasar ações para buscar mais equidade.

Propõe-se que a CGCAT lance novos dados ao Sistema de Gestão de Carreiras ou em base de dados específica, conforme exemplos expostos no Quadro 1.

Quadro 1 – Dados iniciais para permitir análises com visão interseccional

Dado por servidora/servidor
Raça/etnia
Idade
Deficiência
Dependente até 7 anos
Estado civil
Grau de instrução (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado)
Licenças para capacitação
Afastamentos para PCLD
Unidade Federativa de residência
Área de concentração do concurso
Anos de acesso à Gratificação de Qualificação (para AIE/EIS)

É importante que sejam criadas estratégias para manter os dados atualizados. Uma forma de fazer isso é vincular algum benefício ou procedimento à atualização de dados no SGC. Exemplos: (a) inscrição para seleção de projeto no Programa de Capacitação de Longa Duração - PCLD; (b) movimentações entre órgãos; e (c) inscrição para a seleção de Gratificação de Qualificação (AIE/EIS).

Mais dados podem ser adicionados ao longo do tempo, permitindo outras análises interseccionais. Para isso, pode-se avaliar o cenário e demandas sociais. Por exemplo: dado de LGBTQIAP+, religião e UF de nascimento. No documento de revisão do Sistema de Gestão de Carreiras há outras sugestões.

De posse de dados variados, a CGCAT pode desenvolver estudos com caráter investigativo, que aprofunde algumas questões das carreiras com olhar diferenciado para gênero. Esse aprofundamento se daria cruzando

informações e trazendo informações e análises interseccionais. O objetivo é identificar a desigualdade de gênero e hipóteses da sua origem, dentro das possibilidades. Pode ser interessante comparar os dados das carreiras aos da administração pública⁴ e da população brasileira⁵.

São exemplos de temas que poderiam ser aprofundados com desagregação por gênero e visão interseccional:

- Capacitação nas carreiras transversais: quais grupos se capacitam mais, seja por licença capacitação ou por PCLD?
- Ocupação de cargos comissionados: quais grupos têm mais acesso a posições decisórias?
- Movimentação: quais grupos se movimentam mais?
- Atuação descentralizada nas Unidades da Federação: quais grupos mais atuam de forma descentralizada fora de Brasília e em quais territórios?
- Anos de acesso à Gratificação de Qualificação: quais grupos têm mais acesso?

É importante que a análise de dados seja feita de forma investigativa e com a intenção de descobrir desigualdades.

Divulgar dados das Carreiras sob a perspectiva de gênero

Atualmente, a CGCAT possui em andamento o projeto “Pitadas de Conhecimento”. Considerando este projeto, sugerem-se as ações abaixo.

PITADA “PANORAMA DAS MULHERES NAS CARREIRAS TRANSVERSAIS”

Propõe-se elaborar uma Pitada que apresente de forma panorâmica o perfil das mulheres das Carreiras Transversais. Idealmente, esta seria a Pitada que introduziria uma série de informações sobre abordagem de gênero. Para isso, ela apresentaria os dados comparados aos de homens e poderia ser seguida de relatórios, estudos e outras frentes. Os textos analíticos poderiam comparar a carreira com a administração pública e com a população brasileira.

Exemplo - Uma pitada que apresente um panorama sobre o perfil das mulheres de AIE poderia apresentar os seguintes slides:

1. Composição de gênero da Carreira
2. Áreas temáticas de atuação (dentro das 10 principais áreas de atuação de AIE)
3. Grau de instrução: dados de formação: sem pós, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado
4. Estado civil
5. Dependentes com até 7 anos de idade
6. Acesso a capacitação interna: quantidade e tempo dedicado a cursos de liderança, de formação, licença capacitação, licença para PCLD etc.
7. Acesso à Gratificação de Qualificação
8. Dados gerais sobre ocupação de cargos
9. Área para a qual prestou o concurso
10. Diversidade (raça, pessoa com deficiência, idade, UF de residência)

Esta visão panorâmica pode apoiar as análises seguintes e também identificar pontos que eventualmente merecem aprofundamento (outras pitadas temáticas ou estudos mais abrangentes com foco nas mulheres).

⁴ Com base no SIAPE, Observatório de Pessoal e Painel de Raio-X, por exemplo.

⁵ A partir de dados do Censo do IBGE e de outras instituições de pesquisa.

CONTINUIDADE DO PROJETO “PITADAS DE CONHECIMENTO”, AGREGANDO PERMANENTEMENTE A VISÃO DE GÊNERO

Propõe-se que todas as próximas pitadas desagreguem dados por gênero, independente do tema principal a ser tratado. Sempre que possível, apresentar outros fatores que complexifiquem a informação e permitam uma visão interseccional (conforme quadro 1). É importante avaliar, caso a caso, a relevância e a forma de apresentar cada um destes fatores, em cada pitada. As análises dos dados devem ressaltar informações que destaqueem desigualdades de gênero e de outras marcas sociais, destacando suas interseccionalidades.

Referências:

[Datathon](https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/datathon-premia-vencedores) para análise de dados de gênero da Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Notícia com resultado divulgada em: <https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/datathon-premia-vencedores>

[Observatório de Pessoal](https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr) da Administração Pública Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr>

[Painel de Raio-X](https://raiox.economia.gov.br/) da Administração Pública Federal. Disponível em: <https://raiox.economia.gov.br/>

Promover ações afirmativas para a igualdade de gênero nas Carreiras transversais

A partir de análises e identificação de situações de desigualdade, a CGCAT poderá criar ações afirmativas específicas. Tais ações visariam reduzir práticas discriminatórias dentro da Administração Pública. Elas teriam o objetivo de: reverter a baixa representação de mulheres no corpo técnico; promover igualdade de oportunidades; e combater o preconceito no ambiente de trabalho.

Contudo, algumas ações já podem ser iniciadas, como:

- 1) estabelecer cotas de gênero em concursos públicos para as carreiras transversais;
- 2) incentivar a ocupação de vagas de liderança por mulheres:
 - a. Ao articular e pactuar com as instituições que recebem profissionais das carreiras transversais;
 - b. Ao orientar os órgãos quando abrem processos seletivos para cargos de liderança sobre como priorizar e tornar possível o acesso às mulheres.
- 3) fomentar capacitações para mulheres, por meio de:
 - a. Incentivo às mulheres para que façam cursos profissionais diversos e especializados para mulheres;
 - b. Articulação com a ENAP ou outra instituição para promover cursos de liderança para mulheres que têm interesse e ainda não ocuparam cargos decisórios.
- 4) sensibilizar e reconhecer constantemente as mulheres nas suas funções laborais dentro da Administração Pública, por exemplo, por meio de:
 - a. Divulgação de trabalhos, artigos e resultados laborais de mulheres;
 - b. Incentivo a homens das carreiras transversais para que façam cursos que promovam uma visão de gênero no trabalho.

Referências:

Curso Liderança Feminina (Enap), para mulheres que já ocupam cargos de liderança:
<https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/1224/>

Curso Liderazgo Feminino: potencia tus habilidades e impulsa el cambio, da edX:
<https://www.edx.org/course/liderazgo-femenino-potencia-tus-habilidades-e-impulsa-el-cambio>

Publicação Equidade de remuneração: Guia Prático para revalorização do trabalho das mulheres. Disponível em:
http://www.worldpsi.org/sites/default/files/documents/research/po_por_cartilha_equidade_de_remuneracao.pdf

Adotar linguagem inclusiva e simples na comunicação verbal, oral e visual

A linguagem inclusiva pretende reverter uma situação de discriminação e ocultação de grupos socialmente minorizados, como as mulheres, nas formas de comunicação. Ela procura dar visibilidade e representatividade a todas as pessoas e todos os grupos sociais a que se destinam ou sobre os quais se falam na comunicação.

Sugere-se que a CGCAT continue a usar esta linguagem nos atos normativos e produtos de comunicação destinados às Carreiras Transversais. A iniciativa, além de incluir mulheres das Carreiras na comunicação, serviria para naturalizar a linguagem e como ação exemplar a ser replicada.

Referências:

Cursos virtuais de autoinstrução da Enap:4Primeiros passos para uso de Linguagem Simples:
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/315/>

Linguagem simples aproxima o governo das pessoas. Como usar?:
<https://www.escolavirtual.gov.br/curso/332/>

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

FRENTE 2: Aumento do desempenho das políticas públicas, sob a perspectiva de gênero

Para além da gestão interna de profissionais, a CGCAT tem potencial para incentivar integrantes das Carreiras Transversais a implementarem a abordagem de gênero em políticas públicas e ações governamentais.

Nesse contexto, sugerimos as seguintes ações:

Fomentar a capacitação de profissionais das Carreiras Transversais em temas de gênero

A proposta é incluir a pauta de gênero de forma permanente na atuação das carreiras transversais. Para isso, sugere-se que a CGCAT atue para fomentar a capacitação de profissionais em temas como: gênero e políticas públicas; metodologias para abordagem de gênero em ação estatal; uso da linguagem inclusiva e simples. Dentre as ações possíveis, pode-se:

- 1) Divulgar materiais de apoio para sensibilizar/capacitar sobre o tema, como: vídeos, manuais, cursos etc.
- 2) Articular com a Enap para incluir cursos sobre gênero e linguagem inclusiva:
 - a. na linha “Aperfeiçoamento de Carreiras”, definindo as carreiras transversais como público-chave;
 - b. nos cursos de formação das carreiras transversais;
- 3) Exigir carga horária mínima de cursos sobre gênero, inclusão ou diversidade como critério para:
 - a. Promoções de carreiras; e
 - b. Concessão de afastamento para PCLD ou licença capacitação;

c. Gratificações, como a Gratificação de Qualificação.

Referências:

Metodologias para aplicar a perspectiva de gênero em políticas públicas:

- **Plataforma INCLUA:** ajuda a realizar diagnóstico sobre inclusão em políticas públicas. Disponível em: <https://inclua.ipea.gov.br/>
- **Publicación Territorio e Igualdad:** planificación del desarrollo con perspectiva de género, Manuales de la CEPAL, 2016.
- **Publicação Conjunto de ferramentas para questões de gênero:** metodologia para projetos de conservação. Disponível em: <https://www.cepf.net/sites/default/files/cepf-gender-toolkit-2018-pt.pdf>

Materiais de apoio para linguagem simples e inclusiva:

- **Diversos** - disponíveis na [biblioteca colaborativa](https://www.redelinguagemsimplesbrasil.org/4.html) da Rede Linguagem Simples Brasil: <https://www.redelinguagemsimplesbrasil.org/4.html>. Há manuais de linguagem inclusiva em [pasta específica](#).

Cursos virtuais de autoinstrução da Enap:

- **Inclusão de Gênero na Ponta da Língua:** <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/924>
- **Gênero e atuação legislativa:** <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/786>

Cursos virtuais com interação ao vivo da Enap:

- **Diversidade e Políticas Públicas:** <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2173/?area=19>
- **Violência de Gênero – entendendo para prevenir:** <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2172/?area=24>
- **Pluralidade e inclusão no serviço público:** <https://suap.enap.gov.br/vitrine/curso/2013/?area=24>

Vídeos da Enap sobre o tema:

- [Aula magna: os instrumentos de planejamento e as desigualdades de gênero e raça.](#)
- [Aula Inaugural - Curso: Diversidade e Políticas Públicas](#)

Divulgar experiências e ações que tiveram abordagem de gênero

Ações com perspectiva de gênero contribuem para diminuir a situação de desigualdade que as mulheres enfrentam em diversas áreas: social, econômica, política, patrimonial e de acesso aos serviços públicos. Por ser um tema transversal, é possível abordá-lo em todas as áreas, ainda que o objetivo principal das ações não seja a equidade de gênero.

A divulgação de experiências de profissionais das carreiras transversais na implementação de ações com abordagem de gênero visa dar visibilidade para que possam ser replicadas. Exemplos: promover mesas de debate; incentivar órgãos a divulgarem abordagens de gênero em políticas públicas com atuação das carreiras transversais; publicar artigos de pessoas das carreiras transversais que tenham atuado com abordagem de gênero; criar mural eletrônico (genially) para divulgar ações implementadas no Governo Federal e para compartilhar cursos sobre o tema gênero e políticas públicas.

Estimular compromisso para a busca da equidade de gênero na ação governamental

Articulação com ministérios que recebem pessoas das carreiras transversais para garantir que essas pessoas trabalhem em ações (pelo menos uma ação) com abordagem de gênero. O compromisso poderia se dar na pontuação de resultados ou de plano de trabalho.

FRENTE 3: Consultoria Executiva pela Equidade de Gênero

Considerando a possibilidade de se criar uma Consultoria Executiva com foco em equidade de gênero, propõe-se incluir os seguintes temas ao portfólio:

Observatórios da Equidade

Objetivo: auxiliar instituições a elaborarem bases de dados e análises que agreguem o olhar para gênero e outros fatores de interseccionalidade. Os dados e estudos podem se referir tanto à gestão governamental como às políticas finalísticas da instituição.

Políticas públicas com abordagem de gênero

Objetivo: auxiliar instituições a adotarem a abordagem de gênero em suas políticas finalísticas, considerando todo o ciclo das políticas: elaboração, implementação, monitoramento e avaliação. Incluir orientações para que a abordagem de gênero também esteja presente no planejamento e execução orçamentária.

Incubadoras para Linguagem Inclusiva

Objetivo: acelerar o uso da linguagem inclusiva dentro de uma instituição. Pode-se criar um escopo de trabalho com ações para:

1. Executar projetos de revisão da linguagem em:
 - a. documentos;
 - b. notícias em portais eletrônicos;
 - c. publicações em redes sociais e outras mídias;
 - d. redação oficial;
 - e. documentos-modelo, assinaturas e interface do Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
 - f. outros sistemas de informação.
2. Engajar e capacitar equipes para replicar e dar continuidade ao trabalho.

Referência:

Programa Municipal de Linguagem Simples, da Prefeitura de São Paulo
<https://011lab.prefeitura.sp.gov.br/linguagem-simples/inicio>

FRENTE 4: Uso da Linguagem Inclusiva e Simples no Ministério

Elaborar Manual para Linguagem Inclusiva e simples

Elaborar manual para apoiar formas diversas de comunicação do MGI, com dicas e exemplos práticos vinculados à realidade de trabalho do órgão.

Referências:

Guia de Linguagem Inclusiva para Flexão de Gênero, do Tribunal Superior Eleitoral (2023). Disponível em:
https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/tse-guia-de-linguagem-inclusiva/@@download/file/Guia%20de%20Linguagem%20Inclusiva%20TSE_mar-2023.pdf

Manual para o uso Não Sexista da Linguagem, do Governo do Estado do Rio Grande do Sul (2014). Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3034366/mod_resource/content/1/Manual%20para%20uso%20n%C3%A3o%20sexista%20da%20linguagem.pdf

Guia da Linguagem Não Sexista publicado pela Universidade Federal do Paraná (2021). Disponível em:
https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/69661/1_Versa%CC%83oFinal_Guia-LinguagemNaoSexista.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Publicar ato normativo orientando o MGI a usar Linguagem Inclusiva

Estabelecer orientações e diretrizes de linguagem inclusiva para: (i) textos técnicos e normativos; (ii) textos em sistemas informatizados de documentos, de pessoal e de compras públicas; e (iii) produtos audiovisuais, incluindo publicações em sítios eletrônicos e redes sociais institucionais.

Referência:

Resolução 376/2021 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Disponível em:
<https://atos.cnj.jus.br/files/original1229362021030560422430ecd5f.pdf>

ANEXO – ENTREGAS

PRODUTOS DE REVISÃO DA LINGUAGEM

Entregas:

Revisão de textos do Portal da CGCAT na Internet

Entrega 01: dia 27/02/2023, por correio eletrônico

- 9 (nove) endereços eletrônicos

Entrega 12: dia 05/04/2023, por correio eletrônico

- 2 (dois) endereços eletrônicos

Revisão de Comunicados para EPPGGs a serem veiculados via Whatsapp:

Entrega 03: dia 28/02/2023, por correio eletrônico

Revisão da linguagem nas Pitadas nº4 – AIE/EIS e EPPGG

Entrega 02: dia 28/02/2023, por correio eletrônico

Revisão de Minuta de Portaria de Mobilidade AIE /EIS

Entrega 11: dia 03/04/2023, por correio eletrônico

Título da página revisada: **Carreiras / Analista de Infraestrutura (AIE) e Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS)**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/infra>

1^a revisão por: Fernanda Capdeville

2^a revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
Analista de Infraestrutura (AIE) e Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS)	
A carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior foram criados em função dos desafios de gerir projetos de grande envergadura do governo federal. Possuem atuação voltada às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de grande porte na área de infraestrutura.	A categoria de infraestrutura é formada pela carreira de Analista de Infraestrutura e pelo cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior. Ela tem o objetivo de apoiar a gestão de projetos de grande envergadura do governo federal (complexos e de grandes dimensões).
Os servidores da categoria de infraestrutura atuam em órgãos e entidades da Administração Pública Federal com competências relativas à infraestrutura viária, hídrica, de saneamento, de energia, de produção mineral, de comunicações e de desenvolvimento regional e urbano.	Profissionais da categoria atuam em atividades especializadas para planejar, coordenar, fiscalizar, prestar assistência técnica e executar projetos e obras de infraestrutura de grande porte. Sua atuação se dá em órgãos e entidades da Administração Pública Federal com competências relativas às seguintes infraestruturas: <ul style="list-style-type: none">• Viária;• Hídrica;• De saneamento;• De energia;• De produção mineral;• De comunicações;• De desenvolvimento regional; e• De desenvolvimento urbano

Título da página revisada: **Mobilidade / Infra**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/infra/sobre-a-carreira/mobilidade-1/mobilidade>

1ª revisão por: Raquel Furtado

2ª revisão por: Fernanda Capdeville

Texto original	Texto revisado
Mobilidade	<i>Sem alteração</i>
A mobilidade do Analista de Infraestrutura (AIE) e do Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS) é uma característica importante da categoria, o que possibilita a movimentação do servidor para qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal com competências relativas à infraestrutura viária, hídrica, de saneamento, de energia, de produção mineral, de comunicações e de desenvolvimento regional e urbano.	A mobilidade permite que Analistas de Infraestrutura (AIE) e Especialistas em Infraestrutura Sênior (EIS) mudem sua unidade de exercício. Profissionais da categoria podem se movimentar para órgãos ou entidades da Administração Pública Federal com competências relativas às seguintes infraestruturas: <ul style="list-style-type: none">• Viária;• Hídrica;• De saneamento;• De energia;• De produção mineral;• De comunicações;• De desenvolvimento regional; e• De desenvolvimento urbano.
A mudança de unidade de exercício do servidor é realizada de forma a maximizar os resultados de programas e políticas públicas de infraestrutura de grande porte.	A definição da unidade de exercício deve buscar maximizar os resultados de programas e políticas públicas de infraestrutura de grande porte.
Desde 2019, a Secretaria de Gestão (Seges) tem promovido a Pactuação de Resultados, que ocorre por meio de um Plano de Trabalho Institucional, firmado com órgãos ou entidades do governo federal para a alocação estratégica dos AIE e EIS. Em cada processo de movimentação de um servidor da categoria de infraestrutura, ocorre uma nova Pactuação de Resultados entre o servidor, o órgão do novo exercício e a Seges.	Em toda movimentação, é realizada uma Pactuação de Resultados entre a servidora/servidor, o órgão do novo exercício e a Secretaria de Gestão e Inovação. A Pactuação é orientada pelo Plano de Trabalho Institucional, que visa alocar de forma estratégica Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior. O Plano é firmado pela Secretaria de Gestão e

	<p>Inovação (Seges) e por órgãos ou entidades do governo federal. Ele deve ser monitorado e atualizado periodicamente.</p> <p>Para acessar os Planos de Trabalho Institucional firmados, clique aqui.</p> <p>Para acessar o modelo de Pactuação de Resultados, clique aqui.</p>
Confira aqui o vídeo com dicas para elaborar Resultados e Entregas consistentes, necessárias para a Pactuação de Resultados:	<i>Sem alteração</i>
Modalidades	<i>Sem alteração</i>
Atualmente, a mobilidade dos AIE ou EIS, ou alteração da unidade de exercício, é regulamentada pela Portaria Seges nº 14.021 , de 13 de dezembro de 2019. As modalidades de movimentação estão descritas no quadro abaixo:	A Portaria Seges nº 14.021/2019 regulamenta a alteração da unidade de exercício da categoria de infraestrutura. As possibilidades de exercício e movimentação estão descritas abaixo:
TIPOS DE ALTERAÇÃO DA UNIDADE DE EXERCÍCIO	POSSIBILIDADES DE EXERCÍCIO E MOVIMENTAÇÃO
I – exercício no Ministério da Economia no Distrito Federal;	I – exercício no Ministério da Gestão e da Inovação no Distrito Federal;
II – exercício descentralizado em órgãos da Administração Pública Federal no Distrito Federal;	<i>Sem alteração</i>
III - exercício descentralizado provisório em autarquias e fundações da Administração Pública Federal no Distrito Federal, para participar em projeto compatível com as atribuições da carreira, a critério do Órgão Supervisor;	II - exercício descentralizado provisório em autarquias e fundações da Administração Pública Federal <u>no Distrito Federal</u> . Neste caso, a servidora ou servidor deve participar em projeto compatível com as atribuições da carreira, a critério do Órgão Supervisor;
IV - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal para participar em projeto compatível com as atribuições da carreira, a critério do Órgão Supervisor;	IV - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados <u>fora do Distrito Federal</u> . Nestes casos, a servidora ou servidor deve participar em projeto compatível com as atribuições da carreira, a critério do Órgão Supervisor;

V - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal por motivo de saúde ou, ainda, para exercício provisório para acompanhamento de cônjuge, conforme disciplinado na alínea b, do inciso III do parágrafo único art. 36 e no § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, respectivamente;	V - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados <u>fora do Distrito Federal</u> , nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> • por motivo de saúde (como disciplinado pela alínea b, inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112/1990); ou • para exercício provisório para acompanhar cônjuge (como disciplinado pelo § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112/1990);
VI - cessão para cargo de Ministro, cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente, em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal;	VI - cessão para exercício em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal, nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Cargo de titular de Ministério; • Cargo de Natureza Especial; ou • Cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente;
VII - cessão para cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente, em empresa pública ou sociedade de economia mista federal;	VII - cessão para exercício em empresa pública ou sociedade de economia mista federal, nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Cargo de Natureza Especial; ou • Cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente;
VIII - requisição prevista em lei específica;	<i>Sem alteração</i>
IX - cessão para cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente, em outros Poderes da União;	IX - cessão para exercício em outros Poderes da União, nos seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Cargo de Natureza Especial; ou • Cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente;
X - cessão para cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente, em órgão ou entidade da administração pública do Distrito Federal, de estados e de municípios com mais de 500.000 (quinquzentos mil) habitantes;	X - cessão para exercício em órgão ou entidade da administração pública dos seguintes entes da federação: (i) Distrito Federal; (ii) estados; e (III) municípios com mais de 500.000 (quinquzentos mil) habitantes. Nestes casos, a cessão será concedida para os seguintes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Cargo de Natureza Especial; ou

	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo em comissão de nível igual ou superior a DAS-4 do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalente;
XI - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal, para atuar na gestão de empreendimentos de infraestrutura de grande porte integrantes do Programa de Parcerias de Investimentos - PPI, de que trata a Lei nº 13.334, de 13 de setembro de 2016, mediante solicitação da Secretaria-Especial do Programa de Parcerias de Investimentos - SPPI, da Casa Civil da Presidência da República; e	XI - exercício descentralizado para atuar na gestão de empreendimentos de infraestrutura de grande porte do Programa de Parcerias de Investimentos – PPI (Lei nº 13.334/2016). O exercício deve ser em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal. É necessário que a Secretaria-Especial do Programa de Parcerias de Investimentos (SPPI), da Casa Civil da Presidência da República, faça a solicitação.
XII - exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal, para atuar em empreendimentos de infraestrutura de grande porte classificados como prioritários pelo Grupo de Trabalho para Investimentos em Infraestrutura do Comitê Interministerial de Governança - CIG, da Casa Civil da Presidência da República.	XII - exercício descentralizado para atuar em empreendimentos prioritários de infraestrutura de grande porte. A classificação como “prioritário” é dada pelo Grupo de Trabalho para Investimentos em Infraestrutura (CIG), da Casa Civil da Presidência da República. O exercício deve ser em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal.
<p><u>Para solicitar movimentação de AIE e EIS:</u></p> <p>No pedido de movimentação de servidor da categoria de Infraestrutura à Seges, devem ser encaminhados os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofício de solicitação do servidor assinado pelo Secretário-Executivo do órgão ou pelo dirigente máximo da entidade solicitante, ou pelo Secretário, se em exercício no Ministério da Economia. Alternativamente, a solicitação pode ser realizada por um petionador com competência formalmente designada. Acesse aqui a lista dos petionadores autorizados. • Formulário de pactuação de resultados • Currículo atualizado no Banco de Talentos disponível no SouGov (confira aqui dicas de como melhorar o preenchimento do seu currículo) • Relatório individual de avaliação dos resultados • Concordância do servidor • Ciência para a atual chefia imediata (exclusivamente nos itens VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII) • Anuênciam do Secretário Executivo ou do dirigente máximo, ou do Secretário, se em exercício no Ministério da Economia (exclusivamente nas hipóteses I, II, III, IV e V) 	<p><u>Para abrir processo seletivo de profissionais da categoria de infraestrutura (AIE e EIS):</u></p> <p>Para selecionar Analistas de Infraestrutura ou Especialistas em Infraestrutura Sênior, o órgão ou a entidade deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firmar com a Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) o <i>Plano de Trabalho Institucional</i>, conforme modelo abaixo. Caso ainda não tenha o <i>Plano</i>, solicitar orientações por meio do endereço seges.infra@economia.gov.br <ul style="list-style-type: none"> ○ Modelo de plano de trabalho institucional • Elaborar os seguintes documentos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ofício solicitando abertura de processo seletivo. O documento deve ser assinado por: (i) titular da Secretaria-Executiva do órgão; (ii) autoridade máxima da entidade solicitante; (iii) titular de Secretaria, se em exercício no Ministério da Gestão e da Inovação; ou (iv) pessoa autorizada e formalmente designada (petionador/a). Acesse aqui a lista de profissionais com autorização. ○ Preencher o formulário para abrir processo seletivo para AIE e EIS.

<ul style="list-style-type: none"> Organograma do órgão ou da entidade para que seja possível realizar a equivalência de cargos comissionados (somente nas hipóteses VII, IX e X). <i>O servidor deverá ter respondido à pesquisa de Mapeamento de Competências da Categoria de Infraestrutura.</i> <p>O interessado deverá abrir um processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) do Ministério da Economia.</p> <p>Saiba como realizar Peticionamento Eletrônico para Movimentação de Servidores da Categoria de Infraestrutura, clicando aqui.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enviar os documentos à Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) por meio do Serviço Eletrônico de Informações (SEI). Veja o passo a passo para o peticionamento aqui. <p>Procedimentos após a seleção de profissional</p> <p>Após a seleção, o órgão ou a entidade solicitante deve enviar à Secretaria de Inovação e Gestão (Seges):</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofício solicitando a movimentação da pessoa selecionada. O documento deve ser assinado por: (i) titular da Secretaria-Executiva do órgão; (ii) autoridade máxima da entidade solicitante; (iii) titular de Secretaria, se em exercício no Ministério da Gestão e da Inovação; ou (iv) pessoa autorizada e formalmente designada (peticionador/a). Acesse aqui a lista de profissionais com autorização. Formulário de Pactuação de Resultados baseada no Plano Institucional. A Pactuação deve ser firmada entre a servidora/o servidor, o órgão do novo exercício e a Secretaria de Gestão e Inovação; Currículo atualizado da pessoa selecionada no Banco de Talentos do SouGov (confira aqui dicas de como melhorar o preenchimento do seu currículo); Relatório individual de avaliação dos resultados; referente à unidade de exercício atual; Concordância da pessoa selecionada sobre alterar seu exercício para a unidade, por meio de mensagem eletrônica; Documento comunicando a atual chefia imediata da pessoa selecionada (exclusivamente nos itens VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII); Anuênciam do órgão ou entidade onde a pessoa encontra-se em exercício. O documento deve ser assinado pela autoridade máxima do órgão ou da Secretaria Executiva. Se a pessoa estiver em exercício no Ministério da Gestão e Inovação, deve ser assinado por titular da Secretaria (exclusivamente nas hipóteses I, II, III, IV e V);
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> Organograma do órgão ou da entidade para que seja possível realizar a equivalência de cargos comissionados (somente nas hipóteses VII, IX e X). <p>Os documentos devem ser enviados mediante um processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) do Ministério da Gestão e da Inovação. Saiba como realizar Peticionamento de novo processo clicando aqui.</p> <p>É obrigatório que a pessoa selecionada tenha respondido à pesquisa de Mapeamento de Competências da Categoria de Infraestrutura. Caso não tenha respondido, deve solicitar o questionário à Secretaria de Gestão e Inovação por meio do endereço eletrônico seges.infra@economia.gov.br.</p>
<p>Para solicitar abertura de processo seletivo para AIE e EIS:</p> <p>Caso o órgão ou a entidade queira abrir processo seletivo para servidores da categoria de Infraestrutura, deve enviar à Seges os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofício de solicitação de servidor assinado pelo Secretário-Executivo do órgão ou pelo dirigente máximo da entidade solicitante, ou pelo Secretário, se em exercício no Ministério da Economia. Alternativamente, a solicitação pode ser realizada por um peticionador com competência formalmente designada. Acesse aqui a lista dos peticionadores autorizados. Formulário para abertura de processo seletivo para alteração da unidade de exercício de AIE e EIS <p>Saiba como efetuar Peticionamento Eletrônico para Abertura de Processo Seletivo, clicando aqui.</p>	<p>Procedimentos para abrir processo seletivo de profissionais da categoria de infraestrutura (AIE e EIS)</p> <p>Para selecionar Analistas de Infraestrutura ou Especialistas em Infraestrutura Sênior, o órgão ou a entidade deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> Firmar com a Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) o Plano de Trabalho Institucional, conforme modelo abaixo. Caso ainda não tenha o Plano, solicitar orientações para o endereço seges.infra@economia.gov.br. <ul style="list-style-type: none"> Modelo de plano de trabalho institucional Elaborar os seguintes documentos: <ul style="list-style-type: none"> Ofício de solicitação de profissional assinado por: (i) titular da Secretaria-Executiva do órgão; (ii) autoridade máxima da entidade solicitante; ou (iii) titular de Secretaria, se em exercício no Ministério da Gestão e da Inovação. Alternativamente, a solicitação pode ser feita por profissional com competência formalmente designada. Acesse aqui a lista de profissionais com autorização. Formulário para abrir processo seletivo para AIE e EIS Enviar os documentos à Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) por meio do serviço de peticionamento do Serviço Eletrônico de Informações (SEI). Veja o passo a passo aqui.
<p>Se o órgão ou a entidade ainda não tiver firmado o Plano de Trabalho Institucional contendo a Pactuação de Resultados para a atuação dos servidores das carreiras supervisionadas pela Seges, deverá solicitar, pelo e-mail seges.infra@economia.gov.br, orientações para iniciar o processo, conforme modelo a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Modelo de plano de trabalho institucional 	

	<p>Procedimentos após a seleção de profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Firmar Pactuação de Resultados baseada no Plano Institucional. A Pactuação deve ser firmada entre a servidora/o servidor, o órgão do novo exercício e a Secretaria de Gestão e Inovação. <ul style="list-style-type: none"> ○ Modelo de pactuação de resultados
Para atuar em projetos de Consultoria Executiva:	<i>Sem alteração</i>
A Consultoria Executiva é uma nova forma de trabalho aproveitando servidores altamente qualificados da categoria de infraestrutura para atuarem em projetos de curta duração e de alto impacto na transformação governamental pré-selecionados pela Seges. Saiba mais, clicando aqui .	A Consultoria Executiva é uma nova forma de trabalho para profissionais de alta qualificação da categoria de infraestrutura. O objetivo é que atuem em projetos de curta duração e de alto impacto na transformação governamental. Os projetos são pré-selecionados pela Secretaria de Gestão e Inovação. Saiba mais clicando aqui .
<ul style="list-style-type: none"> • Para mais informações sobre oportunidades de movimentação, clique aqui. • Para mais informações sobre legislação da mobilidade, clique aqui. • Para perguntas frequentes sobre mobilidade, clique aqui. • Para saber sobre pactuação de resultados, clique aqui. • Para informações sobre consultoria executiva, clique aqui. 	<p>Para perguntas frequentes sobre mobilidade, clique aqui.</p> <p>Outros assuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para informações sobre oportunidades de movimentação, clique aqui. • Para informações sobre legislação da mobilidade, clique aqui. • Para saber sobre pactuação de resultados, clique aqui. • Para informações sobre consultoria executiva, clique aqui.
	Sugestão: revisar “Modelo Plano de Trabalho Institucional” com linguagem inclusiva

Título da página revisada: **Oportunidades / Infra**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/infra/sobre-a-carreira/oportunidades-1>

1ª revisão por: Fernanda Capdeville

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
Oportunidades	<i>Sem alteração</i>
Nesta página você pode conferir as vagas disponíveis para movimentação de Analistas de Infraestrutura (AIE) e Especialistas em Infraestrutura Sênior (EIS). Confira abaixo os processos seletivos com Inscrições Abertas e Encerradas.	Nesta página você pode conferir as vagas disponíveis para movimentação de Analistas de Infraestrutura (AIE) e Especialistas em Infraestrutura Sênior (EIS). Confira abaixo os processos seletivos com inscrições abertas e encerradas.
Oportunidades para os integrantes das demais carreiras e cargos estão disponíveis no Portal do Servidor .	Oportunidades para integrantes das demais carreiras e cargos estão disponíveis no Portal do Servidor .
<ul style="list-style-type: none">Para conhecer sobre a Consultoria Executiva, nova forma de trabalho para a categoria de infraestrutura, clique aqui.Para ter acesso à documentação e a informações sobre a mobilidade de AIE e EIS, clique aqui.Para ter acesso à legislação sobre mobilidade, clique aqui.	<ul style="list-style-type: none">Para ter acesso à documentação e a informações sobre a mobilidade de AIE e EIS, clique aqui.Para ter acesso à legislação sobre mobilidade, clique aqui.
Inscrições Abertas / Inscrições encerradas	<i>Sem alteração</i>
	Para atuar em projetos de Consultoria Executiva: A Consultoria Executiva é uma nova forma de trabalho para profissionais de alta qualificação da categoria de infraestrutura. O objetivo é que atuem em projetos de curta duração e de alto impacto na transformação governamental. Os projetos são pré-selecionados pela Secretaria de Gestão e Inovação. Saiba mais clicando aqui .
	Sugestão: revisar “formulário para abertura de processo seletivo” com linguagem não sexista

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao>

1ª revisão por: Fernanda Capdeville

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
<p>Nesta página divulgamos informações sobre o Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) dos cargos de Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Infraestrutura (AIE), Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS) e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG).</p>	<p>Nesta página divulgamos informações sobre o Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) dos cargos supervisionados pela Secretaria de Gestão e Inovação: Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Infraestrutura (AIE), Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS) e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG).</p>
<p>O programa faz parte da estratégia de desenvolvimento profissional desses servidores e possibilita o afastamento, com a remuneração do cargo, para a realização de cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado), pós-doutorado ou equivalentes, no Brasil ou no exterior, que atendam aos interesses da Administração Pública Federal, desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.</p>	<p>O PCLD faz parte da estratégia de desenvolvimento profissional de integrantes dessas carreiras. Ele possibilita o afastamento com remuneração para realizar cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado), pós-doutorado ou equivalentes, no Brasil ou no exterior.</p>
<p>Os afastamentos para participar do programa são precedidos de aprovação em processo seletivo, conduzido e regulamentado pela Secretaria de Gestão e Inovação (Seges), órgão supervisor dessas carreiras transversais.</p>	<p>Para participar do programa, é necessária a aprovação em processo seletivo conduzido pela Secretaria de Gestão e Inovação. Além disso, o curso e o projeto de pesquisa devem atender aos interesses da Administração Pública Federal.</p>

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação / Processo Seletivo**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao/processo-seletivo>

1ª revisão por: Fernanda Capdeville

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
<p>Processo Seletivo</p> <p>As regras para o processo seletivo do Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) 2023, estabelecidas na Portaria Seges/ME nº 7.880, de 2 de setembro de 2022, visam aperfeiçoar os critérios de seleção para que o interesse público prevaleça sempre.</p>	<p><i>Sem alteração</i></p> <p>Anualmente, a Secretaria de Gestão e Inovação regulamenta o processo seletivo para cada ciclo do Programa de Capacitação de Longa Duração. O processo seletivo visa garantir o interesse público.</p> <p>A Portaria Seges/ME nº 7.880/2022 estabelece as regras gerais para o Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) no ano de 2023. Portarias específicas para cada carreira estabelecem os critérios para selecionar as pessoas e respectivos projetos de pesquisa que participarão do Programa neste ciclo.</p>
<p>Assim como em 2022, relevância e aplicabilidade para a Administração Pública Federal continuam tendo mais peso na avaliação dos projetos. Servidores com uma trajetória profissional com ocupação de cargos de liderança e tempo disponível na ativa após o retorno do programa continuam tendo mais chance de serem selecionados.</p>	<p>No ano de 2023, os itens de maior peso na avaliação dos Projetos de Pesquisa são relevância e aplicabilidade para a Administração Pública Federal. Além disso, tempo de ocupação em cargos de liderança e tempo de contribuição até aposentar são aspectos importantes na seleção de servidoras e servidores. Estes critérios também estavam presentes nos processos seletivos do ano de 2022.</p>
<p>A novidade em 2023 é que os rankings internacionais foram inseridos como requisito classificatório. As instituições de ensino superior serão pontuadas conforme esses rankings, assim como as internacionais. Em vez de distribuição de vagas por tipo de curso e modalidade do Programa (média ou longa duração), foi instituída a concorrência ampla entre as solicitações de mestrado, doutorado, pós-doutorado ou equivalentes, valorizando o melhor projeto de pesquisa. Há ainda a possibilidade de o candidato se inscrever apresentando até três instituições de ensino.</p>	<p>A principal novidade em 2023 é considerar a qualidade da Instituição de Ensino baseada em classificação internacional (<i>ranking</i>). É possível se inscrever apresentando até três instituições de ensino. Neste caso, a avaliação considerará a instituição de menor pontuação na classificação internacional (<i>ranking</i>).</p> <p>Outra novidade é a concorrência ampla entre as solicitações de mestrado, doutorado, pós-doutorado ou equivalentes. Isso visa valorizar o melhor projeto de pesquisa e não limita as vagas por modalidades.</p>

<p>Para conhecer as principais mudanças do Programa, clique no resumo disponível aqui.</p> <p>Em 2023, estão previstas 12 vagas (6 por semestre) para cada uma das carreiras supervisionadas pela Secretaria de Gestão (ACE, AIE-EIS e EPPGG).</p>	<p>Para conhecer as principais mudanças do Programa, clique no resumo disponível aqui.</p> <p>Em 2023, estão previstas 12 vagas (6 por semestre) para cada uma das carreiras supervisionadas pela Secretaria de Gestão e Inovação (ACE, AIE-EIS e EPPGG).</p>
<p>Poderá ocorrer o remanejamento de vagas remanescentes do processo seletivo do primeiro semestre para o processo seletivo seguinte, a critério da Secretaria de Gestão.</p>	<p>A Secretaria de Gestão e Inovação poderá remanejar vagas remanescentes entre os processos seletivos, a seu critério.</p>

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação / Reinserção Profissional**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao/reinsercao-profissional>

1^a revisão por: Raquel Furtado

2^a revisão por: Fernanda Capdeville

Texto original	Texto revisado
<p>As regras do Programa de Capacitação de Longo Prazo (PCLD), estabelecidas na Portaria Seges/ME nº 7.880, de 2 de setembro de 2022, visam aperfeiçoar o processo de reinserção do servidor, priorizando a aplicabilidade e a disseminação dos conhecimentos adquiridos.</p>	<p><u>Definição do exercício</u></p> <p>A reinserção profissional coincide com o fim do afastamento pelo Programa de Capacitação de Longo Prazo (PCLP). É obrigatório se apresentar à Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) para redefinir o exercício. Há duas opções: (i) retornar ao órgão ou entidade de origem à época do afastamento ou (ii) retornar para lugar distinto, a critério da Seges.</p> <p>A Secretaria de Gestão e Inovação apoia ativamente pessoas das carreiras transversais que estejam buscando órgãos para se reinserir profissionalmente. O processo prioriza locais de exercício que permitam à servidora ou ao servidor aplicarem e disseminarem os conhecimentos adquiridos nos cursos.</p> <p>Para ter o apoio, basta agendar o serviço de aconselhamento para reinserção profissional oferecido pela Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT). O agendamento deve ser feito antes do retorno do afastamento e por meio do endereço eletrônico da sua carreira:</p> <ul style="list-style-type: none">• ACE: seges.ace@economia.gov.br• AIE-EIS: seges.infra@economia.gov.br• EPPGG: seges.eppgg@economia.gov.br <p>É obrigatório retornar às atividades no primeiro dia útil após o término do prazo de afastamento.</p>

<p>A Secretaria de Gestão (Seges) apoia o servidor na busca ativa de órgãos para essa reinserção profissional. Basta o servidor agendar, previamente a seu retorno, o serviço de aconselhamento para reinserção profissional, oferecido pela Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT), por meio dos seguintes e-mails:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACE: seges.ace@economia.gov.br • AIE-EIS: seges.infra@economia.gov.br • EPPGG: seges.eppgg@economia.gov.br 	<p>A Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) apoiaativamente quem esteja buscando órgãos para se reinserir profissionalmente. Basta agendar o serviço de aconselhamento para reinserção profissional oferecido pela Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT). O agendamento deve ser feito antes do retorno do afastamento e por meio dos seguintes endereços eletrônicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ACE: seges.ace@economia.gov.br • AIE-EIS: seges.infra@economia.gov.br • EPPGG: seges.eppgg@economia.gov.br
<p>É oferecida ainda, ao servidor, a oportunidade de participar de atividades de disseminação dos conhecimentos adquiridos no programa, promovidas pela Seges, pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) ou pelo órgão ou entidade de exercício, inclusive na modalidade de Consultoria Executiva.</p>	<p><u>Disseminação do conhecimento</u></p> <p>Quem está voltando do afastamento também pode participar de atividades para disseminar os conhecimentos adquiridos no programa. Isso pode ser feito em parceria com os seguintes órgãos: (i) Secretaria de Gestão e Inovação, (ii) Escola Nacional de Administração Pública (Enap), e (III) o órgão ou entidade de exercício.</p>
<p>A Seges disponibiliza <i>links</i> dos trabalhos concluídos e a vídeos com aulas, palestras ou apresentações sobre o trabalho final na Base de Conhecimento do programa na internet, bem como realiza a divulgação da pesquisa nas suas de redes de contatos, nas associações das carreiras e em grupos de gestão de pessoas.</p>	<p>Além disso, você pode compartilhar sua produção na Base de Conhecimento do Programa. Ela reúne <i>links</i> para acessar teses, dissertações, videoaulas, palestras ou apresentações sobre o trabalho final.</p> <p>A Seges também divulga as pesquisas nas suas redes de contatos, nas associações das carreiras e em grupos de gestão de pessoas.</p> <p>É possível disseminar os conhecimentos também na modalidade de Consultoria Executiva.</p>

<p>O servidor deverá retornar às atividades no primeiro dia útil após o término do prazo de afastamento.</p>	<p><i>Texto incluído no primeiro trecho.</i></p>
<p>O servidor deve se apresentar à Seges para redefinição do exercício, que ocorrerá no órgão ou na entidade em que se encontrava à época do afastamento, ou em lugar distinto, a critério da Seges, buscando aproveitar melhor os conhecimentos adquiridos durante o curso.</p>	<p><i>Texto incluído no primeiro trecho.</i></p>
<p>Para realizar a Prestação de Contas à Secretaria de Gestão e à unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade que autorizou o afastamento, siga as orientações disponíveis aqui.</p>	<p>Prestação de Contas Para Prestar Contas do afastamento à Administração Pública Federal, siga as orientações disponíveis aqui.</p>
	<p>Para acessar a Legislação sobre o Programa de Capacitação de Longo Prazo (PCLP), clique aqui.</p>

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação / Base de Conhecimento**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao/base-de-conhecimento-1>

1ª revisão por: Fernanda Capdeville

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
Nesta página, divulgamos informações sobre os servidores das carreiras de Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Infraestrutura (AIE), Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS) e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) participaram do Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD).	<i>Retirar</i>
A Base de Conhecimento está em construção e foi criada a partir de informações coletadas, desde 2001, em arquivos da Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT). Em regra, a Base não armazena os trabalhos concluídos, mas, sempre que disponíveis, apresenta os <i>links</i> para as teses e as dissertações nos portais das instituições de pós-graduação onde foram defendidas. Caso seja autorizado pelo autor, podem ser disponibilizados arquivos dos trabalhos concluídos para <i>download</i> , bem como vídeos e imagens.	A Base de conhecimentos visa divulgar e compartilhar os resultados do Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) . Aqui estão disponíveis <i>links</i> para teses, dissertações, videoaulas e outros materiais (textos ou audiovisuais) referentes aos trabalhos finais realizados. A Base de Conhecimento é uma construção contínua! Ela teve início com informações coletadas desde 2001 pela Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT). Contamos com a sua colaboração para compartilhar cada vez mais conhecimentos!
Este é um trabalho continuado da CGCAT e contamos com a sua colaboração para aperfeiçoá-lo.	<i>Texto incluído no trecho anterior.</i>

Para autorização de publicação de teses, dissertações e artigos na Base de Conhecimento, bem como autorização de uso de imagem e voz, preencha os termos a seguir e envie para a CGCAT no endereço de e-mail indicado a seguir. Os termos devem ser assinados digitalmente, nesta página:
<https://assinador.iti.br/assinatura/index.xhtml>.

- [Termo de Autorização de Publicação de Teses, Dissertações ou Artigos](#)
- [Termo de Autorização de Uso de Imagem e Voz](#)

Como compartilhar:

Se você concluiu seu trabalho pelo Programa PCLD, você pode contribuir com a Base de Conhecimento. Para isso, é necessário autorizar a Secretaria de Gestão e Inovação a:

- Divulgar *links* para acesso a teses, dissertações ou outros documentos, inclusive para download. Preencha o [Termo de Autorização de Publicação de Teses, Dissertações ou Artigos](#);
- Divulgar videoaulas, palestras ou outros materiais audiovisuais. Preencha o [Termo de Autorização de Uso de Imagem e Voz](#).

Os termos devem ser assinados digitalmente (<https://assinador.iti.br/assinatura/index.xhtml>) e enviados por meio do endereço eletrônico da sua carreira:

- ACE: seges.ace@economia.gov.br
- AIE-EIS: seges.infra@economia.gov.br
- EPPGG: seges.eppgg@economia.gov.br

Na mensagem, você também pode solicitar ajustes, incluir informações ou sugerir melhorias!

Entre em contato conosco para solicitar ajustes ou inclusão de informações que estejam faltando, bem como sugerir melhorias, pelos seguintes e-mails:

- ACE: seges.ace@economia.gov.br
- AIE-EIS: seges.infra@economia.gov.br
- EPPGG: seges.eppgg@economia.gov.br

ACESSE A BASE DE CONHECIMENTO

[Clicando aqui](#) é possível realizar a **pesquisa** por palavras, acessando as seguintes informações sobre os estudos realizados em mestrado, doutorado ou pós-

Texto incluído no trecho anterior.

ACESSE A BASE DE CONHECIMENTO

doutorado:

- Nome do servidor
- Carreira
- Titulação
- Data de início e de fim do afastamento
- Instituição de ensino
- Curso
- Título do relatório final, dissertação, tese ou equivalente
- Link para o repositório
- Links para apresentação ou vídeo com aulas e outras atividades de disseminação dos conhecimentos adquiridos.

[Clique aqui](#) para ter acesso à **listagem completa**, em arquivo no formato de planilha.

[Clique aqui](#) para acessar a **ferramenta de busca**. Você poderá pesquisar por palavras referentes às seguintes informações sobre os estudos:

- Autoria
- Carreira
- Titulação
- Data de início e de fim do afastamento
- Instituição de ensino
- Curso
- Título do relatório final, dissertação, tese ou equivalente
- *Link* para o repositório
- *Links* para vídeos ou outras atividades de disseminação dos conhecimentos adquiridos.

[Clique aqui](#) para ter acesso à **lista completa das pessoas que participaram do PLCD**, classificada em ordem alfabética.

[Clique aqui](#) para ter acesso à **base de dados do PLCD**, em arquivo no formato de planilha.

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação / Bolsas no Exterior**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao/bolsas-no-exterior>

1ª revisão por: Fernanda Capdeville

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
<p>Bolsas no Exterior</p> <p>Os servidores dos cargos de Analista de Comércio Exterior (ACE), Analista de Infraestrutura (AIE), Especialista em Infraestrutura Sênior (EIS) e Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) selecionados para o Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) recebem sua remuneração em moeda nacional durante o afastamento. Dependendo do custo de vida no país onde o servidor realizará os estudos, a remuneração do cargo é insuficiente.</p>	<p>Bolsas no Exterior</p> <p>O Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD) permite a realizar cursos no exterior. Considerando que a remuneração é realizada em moeda nacional, a pessoa pode buscar programas de bolsas de estudo de forma complementar.</p>
<p>Nesses casos, sugerimos que os servidores busquem programas de bolsas de estudo no exterior para complementarem a remuneração do cargo.</p>	<p><i>Texto incluído no trecho anterior</i></p>
<p>Por parte do governo brasileiro, não há nenhum impedimento legal para que os servidores recebam bolsa de estudos, parcial ou integral, de instituição pública ou privada concomitantemente à remuneração do cargo.</p>	<p>Por parte do governo brasileiro, não há impedimento legal para a servidora ou servidor receber bolsa de estudos concomitantemente à remuneração do cargo. Isso é válido tanto para bolsas parciais como integrais, de instituições de ensino públicas ou privadas.</p>
<p>É preciso ficar atento às regras de cada programa, pois alguns estabelecem como requisito não acumular bolsa ou benefício financeiro, de qualquer natureza, concedido por agência pública federal durante o período de vigência da bolsa pleiteada.</p>	<p>Mas tenha atenção às regras de cada programa! Algumas instituições de ensino não permitem acumular bolsas ou benefícios financeiros concedido por agência pública federal. Isso independe da natureza da bolsa ou do benefício.</p>
<p>Pesquise as oportunidades oferecidas pelas instituições a seguir, clicando nas imagens:</p>	<p>Para pesquisar as oportunidades oferecidas pelas instituições a seguir, clique nas imagens.</p>

Título da página revisada: **Afastamento para Pós-Graduação / Prestação de Contas**

Endereço da página revisada: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/afastamento-para-pos-graduacao/prestacao-de-contas>

1ª revisão por: Fernanda Bittencourt Vieira

2ª revisão por: Raquel Furtado

Texto original	Texto revisado
<p>Prestação de Contas</p> <p>Ao término do afastamento para pós-graduação no âmbito do Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD), o servidor deverá comprovar sua participação efetiva.</p>	<p>Prestação de Contas no PCLD</p> <p>Profissionais devem comprovar a participação efetiva no curso de pós-graduação, após o fim do prazo do afastamento.</p>
<p>No prazo de até trinta dias após o fim do prazo do afastamento, o servidor deverá apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none">• certificado, diploma ou documento equivalente;• histórico escolar ou documento equivalente;• relatório de atividades desenvolvidas;• arquivo eletrônico da dissertação, tese ou trabalho final.	<p>Em até trinta dias após o fim do prazo do afastamento, devem apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none">• certificado, diploma ou documento equivalente;• histórico escolar ou documento equivalente;• relatório de atividades desenvolvidas;• arquivo eletrônico da dissertação, tese ou trabalho final.
<p>No prazo de até 120 dias após o fim do prazo do afastamento, o servidor deverá apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sumário executivo da dissertação, tese ou equivalente;• Vídeo(s) com aula(s) ou apresentação(ções) sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente.	<p>Em até 120 dias após o fim do prazo do afastamento, devem apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sumário executivo da dissertação, tese ou equivalente;• Documentos audiovisuais sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente. Exemplos: videoaulas, palestras ou documentos de apresentação.
<p>Além disso, o servidor deverá participar de atividades de disseminação dos conhecimentos adquiridos no programa promovidas pela Secretaria de Gestão, pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) ou pelo órgão ou entidade de exercício.</p>	<p>Além disso, profissionais que integraram o programa devem participar de atividades de disseminação dos conhecimentos adquiridos. As atividades são promovidas pela Secretaria de Gestão e Inovação, pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) ou pelo órgão ou entidade de exercício.</p>

A não apresentação da documentação sujeitará ao servidor o ressarcimento dos gastos com seu afastamento ao órgão de lotação.	A pessoa egressa do programa que não apresentar a documentação deverá ressarcir ao órgão de lotação os gastos referentes ao seu afastamento.
Saiba como fazer a prestação de contas pelo SEI-ME:	<i>Sem alteração</i>
A prestação de contas deve ser feita à Secretaria de Gestão (Seges) por meio de abertura de processo no Sistema Eletrônico de Informações do Ministério da Economia (SEI-ME): https://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/sei/usuario-externo-1 .	Para prestar contas, é necessário abrir processo no Sistema Eletrônico de Informações do Ministério da Gestão e da Inovação (SEI-MGI). O processo deve ser enviado à Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) em até 30 dias após o fim do afastamento. Acesse o SEI-MGI aqui .
ATENÇÃO! Se você ainda não for cadastrado como Usuário Externo no SEI-ME, preencha o Cadastro , disponível aqui: https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=usuario_externo_enviar_cadastro&acao_origem=usuario_externo_avisar_cadastro&id_orgao_acesso_externo=0 .	ATENÇÃO! Se você ainda não tem cadastro como Usuária Externa ou Usuário Externo no SEI-MGI, clique aqui https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=usuario_externo_enviar_cadastro&acao_origem=usuario_externo_avisar_cadastro&id_orgao_acesso_externo=0 :
Envie um e-mail para seges.ace@economia.gov.br (ACE) ou seges.infra@economia.gov.br (AIE-EIS) ou seges.eppgg@economia.gov.br (EPPGG), informando o e-mail pessoal que foi cadastrado e solicitando a liberação do seu acesso ao módulo de petionamento do SEI-ME como Usuário Externo. Não é necessário enviar nenhum tipo de documentação para o Protocolo Geral do Ministério da Economia.	Solicite a liberação do seu acesso ao módulo de petionamento do SEI-MGI como Usuária Externa ou Usuário Externo. Para isso, envie uma mensagem para o correio eletrônico de sua carreira, informando o e-mail pessoal cadastrado: <ul style="list-style-type: none"> • seges.ace@economia.gov.br (ACE); • seges.infra@economia.gov.br (AIE-EIS); ou • seges.eppgg@economia.gov.br (EPPGG). Não é necessário enviar nenhum tipo de documentação para o Protocolo Geral do Ministério da Gestão e da Inovação.
Depois de efetuar o cadastro, basta seguir as orientações abaixo: 1. Acesse o SEI-ME como Usuário Externo (https://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/sei/usuario-externo-1). 2. Em “Tipo de Processo”, escolha: protocolização de documentos para a Secretaria de Gestão. 3. Em “Especificação”, coloque: Prestação de Contas de PCLD.	Depois de efetuar o cadastro, basta seguir as orientações abaixo: 1. Acesse o SEI-MGI como Usuária Externa ou Usuário Externo (https://www.gov.br/economia/pt-br/acesso-a-informacao/sei/usuario-externo-1). 2. Em “Tipo de Processo”, escolha: protocolização de documentos para a Secretaria de Gestão e Inovação.

	3. Em “Especificação”, coloque: Prestação de Contas de PCLD.
<p>4. Anexe os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatório de atividades desenvolvidas (capacitação) – preenchido conforme modelo disponível aqui. • Diploma, certificado de conclusão de curso ou documento equivalente. • Dissertação, tese ou equivalente – arquivo eletrônico em formato não editável da versão final aprovada, com assinatura do orientador, e respectivo link do repositório do documento na instituição de ensino, para disponibilização pública, se disponível. • Histórico escolar ou documentação equivalente. 	<p>4. Anexe os seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatório de atividades desenvolvidas (capacitação): preenchido conforme modelo disponível aqui. • Diploma, certificado de conclusão de curso ou documento equivalente. • Dissertação, tese ou equivalente: (i) arquivo eletrônico em formato não editável da versão final aprovada, com assinatura da orientadora ou orientador; e (ii) se disponível, endereço (<i>link</i>) do repositório do documento na instituição de ensino. • Histórico escolar ou documentação equivalente.
A Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT) da SegeS informará a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) do ME sobre a prestação de contas dos servidores.	<i>Retirar</i>
<p>Em até 120 dias, envie o seguinte pelos e-mails seges.ace@economia.gov.br ou seges.infra@economia.gov.br ou seges.eppgg@economia.gov.br:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sumário-executivo da dissertação, tese ou equivalente – arquivo eletrônico em formato não editável. • Vídeo(s) com aula(s) ou apresentação(ções) sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente – arquivo eletrônico em formato mp4 ou link de acesso. 	<p>Em até 120 dias, envie por mensagem eletrônica os seguintes arquivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sumário-executivo da dissertação, tese ou equivalente: arquivo eletrônico em formato não editável; • Documentos audiovisuais com videoaulas, palestras ou apresentações sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente: arquivo eletrônico em formato mp4 ou endereço (<i>link</i>) de acesso; • Termo de Autorização de Publicação de Teses, Dissertações ou Artigos, assinado digitalmente, no caso de autorizar a divulgação na Base de Conhecimento. • Termo de Autorização de Uso de Imagem e Voz, assinado digitalmente, no caso de autorizar a divulgação na Base de Conhecimentos. <p>O envio deve ser feito para o endereço eletrônico da sua carreira:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • seges.ace@economia.gov.br (ACE); • seges.infra@economia.gov.br (AIE-EIS); ou • seges.eppgg@economia.gov.br (EPPGG).
<p><i>Referências:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21</u>, de 1º de fevereiro de 2021 (art. 30) – orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). • <u>Portaria Sege/ME nº 7.880, de 2 de setembro de 2022</u> – Regras gerais para o afastamento para pós-graduação dos servidores das carreiras transversais supervisionadas pela Secretaria de Gestão (ACE, AIE-EIS e EPPGG) em 2023. 	<p><i>Referências:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21</u>, de 1º de fevereiro de 2021 (art. 30): Orienta sobre os prazos, condições, critérios e procedimentos para implementar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). • <u>Portaria Sege/ME nº 7.880, de 2 de setembro de 2022</u> : Estabelece regras gerais para o afastamento para pós-graduação em 2023 nas carreiras de ACE, AIE-EIS e EPPGG.
<p>Para a Reinserção Profissional do servidor, consulte as orientações da Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT), disponíveis aqui.</p>	<p>Para sua Reinserção Profissional, consulte as orientações da Coordenação-Geral de Gestão das Carreiras Transversais (CGCAT), disponíveis aqui.</p> <p>Para compartilhar os resultados da sua Capacitação, saiba mais sobre a Base de Conhecimento, clicando aqui.</p>

Comunicados para EPPGGs via Whatsapp

Texto original	Texto revisado
PERFIL 1: GESTORA OU GESTOR DE CURSOS	PERFIL 1: GESTÃO DE CURSOS
<p>👉 Que tal contribuir com a realização de cursos de especialização e MBA da Enap, desenvolvendo competências para liderar, articular, gerir e pensar a ação governamental de forma estratégica e inovadora?</p>	<p>👉 Que tal contribuir para realizar cursos de especialização e MBA da Enap? É uma oportunidade de desenvolver competências para liderar, articular, gerir e pensar a ação governamental de forma estratégica e inovadora!</p>
<p>!! Está aberto processo seletivo para preenchimento de uma vaga na Coordenação-Geral de Especialização e MBA da Diretoria de Educação Executiva da Enap.</p>	<p>!! Está aberto processo seletivo para preencher uma vaga na Coordenação-Geral de Especialização e MBA da Diretoria de Educação Executiva da Enap.</p>
<p>✓ Realize cursos de pós-graduação lato sensu para 300 servidores públicos.</p>	<p>✓ Realize cursos de pós-graduação lato sensu para 300 pessoas do serviço público.</p>
<p> Inscrições até 20/3 (https://bit.ly/3Y9qRuH).</p> <p> Oportunidade de teletrabalho parcial, com a necessidade de comparecer duas vezes por semana à Enap.</p> <p> Conheça as oportunidades abertas, clicando aqui: https://bit.ly/3iJMIb9.</p>	<p> Inscrições até 20/3 (https://bit.ly/3Y9qRuH).</p> <p> Oportunidade de teletrabalho parcial, sendo necessário comparecer duas vezes por semana à Enap.</p> <p> Conheça as oportunidades abertas, clicando aqui: https://bit.ly/3iJMIb9.</p>

Texto original	Texto revisado
PERFIL 2: COORDENADORA OU COORDENADOR DE CURSO	PERFIL 2: COORDENAÇÃO DE CURSO
<p>● Que tal contribuir com a estruturação e a realização do Programa de Certificação Avançada em Temas Estratégicos, um dos projetos de Alto Impacto selecionados para acompanhamento pela Diretoria Executiva da Enap?</p>	<p>● Que tal contribuir para estruturar e realizar o Programa de Certificação Avançada em temas estratégicos? Este é um projeto considerado de alto impacto e será acompanhado pela Diretoria Executiva da Enap.</p>
<p>!! Está aberto processo seletivo para preenchimento de uma vaga na Coordenação-Geral de Desenvolvimento Estratégico da Diretoria de Educação Executiva da Enap</p>	<p>!! Está aberto processo seletivo para preencher uma vaga na Coordenação-Geral de Desenvolvimento Estratégico da Diretoria de Educação Executiva da Enap.</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Estruture um novo arranjo institucional para a oferta de Certificações Avançadas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Atue na elaboração, revisão, formulação, implementação e avaliação de cursos de curta e média duração para servidoras e servidores públicos federais que atuam em políticas públicas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alinhe os programas de Certificação Avançada com a proposta de cursos de aperfeiçoamento.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Estruture um novo arranjo institucional para ofertar Certificações Avançadas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Atue na elaboração, revisão, formulação, implementação e avaliação de cursos de curta e média duração. São cursos voltados para pessoas do serviço público federal que atuam em políticas públicas.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Alinhe os cursos de Certificação Avançada com os cursos de Aperfeiçoamento.</p>
<p> Inscrições até 20/3 (https://bit.ly/3IWHV1x).</p> <p> Oportunidade de teletrabalho, com interações presenciais quando necessário.</p> <p> Conheça as oportunidades abertas, clicando aqui: https://bit.ly/3iJMIb9.</p>	<p><i>Sem alteração</i></p>

Texto original	Texto revisado
PERFIL 3: GESTÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS	<i>Sem alteração</i>
<p>💡 Que tal contribuir com a formação e o desenvolvimento de lideranças na Administração Pública?</p>	<p>💡 Que tal contribuir para formar e desenvolver lideranças na Administração Pública?</p>
<p>!! Está aberto processo seletivo para preenchimento de uma vaga na Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos da Diretoria de Educação Executiva da Enap.</p>	<p>!! Está aberto processo seletivo para preencher uma vaga na Coordenação-Geral de Capacitação de Altos Executivos da Diretoria de Educação Executiva da Enap.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Realize 10 cursos no âmbito do Programa Desenvolvimento de Lideranças e Altos Executivos ou no Programa Liderando para o Desenvolvimento, capacitando 300 ocupantes de altos cargos e 800 servidoras ou servidores públicos. <input checked="" type="checkbox"/> Desenvolva um curso setorial (temático) no âmbito do Programa Liderando para o Desenvolvimento. <input checked="" type="checkbox"/> Desenvolva uma Curso Premium de Liderança voltado ao público feminino. 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Implemente 10 cursos que integram programas voltados para desenvolver pessoas da Alta Gestão da Administração Federal, Estadual e municipal. Com isso, você apoiará na capacitação de 300 pessoas ocupantes de altos cargos e 800 servidoras ou servidores públicos. <input checked="" type="checkbox"/> Desenvolva um curso setorial (temático) no âmbito do Programa Liderando para o Desenvolvimento. <input checked="" type="checkbox"/> Desenvolva um Curso Premium de Liderança voltado para mulheres.
<p> Inscrições até 20/3 (https://bit.ly/3J13j6O).</p> <p> Oportunidade de teletrabalho parcial.</p> <p> Conheça as oportunidades abertas, clicando aqui: https://bit.ly/3iJMLb9.</p>	<i>Sem alteração</i>

Texto original	Texto revisado
 <p>Oportunidade EPPGG</p> <p>Novo processo seletivo aberto!</p> <p>ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP)</p> <p>Vagas na Diretoria de Educação Executiva</p> <p>Perfis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestora ou gestor de cursos • Coordenadora ou coordenador de cursos • Gestão de programas e projetos <p>Inscrição até 20/3</p> <p>3 vagas</p> <p>Brasília, teletrabalho parcial</p>	<p><i>Oportunidade EPPGG</i></p> <p>Novo processo seletivo aberto!</p> <p>Escola Nacional de Administração Pública (Enap)</p> <p>Vagas na Diretoria de Educação Executiva</p> <p>Perfis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de cursos • Coordenação de cursos • Gestão de programas e projetos

Pitadas de Conhecimento nº 4 – AIE

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint slide titled "Pitada de Conhecimento 4". The slide features a large purple "AIE" logo at the top right. Below the logo, the title "Pitada de Conhecimento 4" is centered. On the left side, there is a vertical sidebar with numbered items from 1 to 8, each accompanied by a small thumbnail image. Item 1 is highlighted with a red border. The main content area contains the text "Clique para adicionar anotações" (Click to add notes). The status bar at the bottom indicates "Slide 1 de 15", "Português (Brasil)", and "Acessibilidade: investigar".

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint slide with a red header box containing the text "Pergunta principal: Quais tipos de atividades exercemos, em que nível de autoridade e em quais subáreas temáticas?". Below this, there is a list of 9 questions, each numbered 1 through 9. The first question is highlighted with an orange background. The status bar at the bottom indicates "Slide 2 de 15", "Português (Brasil)", and "Acessibilidade: investigar".

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

1 AIE Pitada de Conhecimento 4

2 1

3 3

4 1

5 1

6 1

7 1

8 1

Como foi feita a Pitada 4?

- Os registros mensais dos servidores na base de dados contém a UORG em que ele estava em exercício.
- A CGINF adicionou à base de dados a linha hierárquica dessas UORGs (as UORGs mãe e filhas).
- As UORG (num total de 7.366) foram então categorizadas por:
 - Área de atuação: áreas finalísticas, áreas meio, gabinetes, ass. internacional, ass. de comunicação, etc
 - Unidade hierárquica: gabinetes de ministérios ou de SE, gabinetes de secretarias temáticas, outras unidades hierárquicas;
 - subárea temática: educação básica, transferência de renda, gestão de pessoas, etc.
- Para categorizar as UORG, consideramos:
 - o nome;
 - as UORGs mãe e filhas;
 - de forma assistemática, os decretos de estrutura organizacional.

Clique para adicionar anotações

Slide 3 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Comentários

Novo

Raquel Furtado Martins de Paula Matriz e subdivisão; matriz e derivada; matriz e filial; matriz e vinculada; base e ramal; base e ramificação... 24 de fevereiro de 2023, 09:52

Responder

rfurtadom@gmail.com... Sugirímos uma breve explicação sobre o método.

Responder

rfurtadom@gmail.com... Se o slide 12 for mantido, sugiro retirar este trecho e levar para lá.

Responder

Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

1 AIE Pitada de Conhecimento 4

2 1

3 3

4 1

5 1

6 1

7 1

8 1

Exemplos:

Categoria 1: tipo de atividade

Para categorizar a Unidade Organizacional (UORG), foram considerados três tipos de atividades: área finalística, área meio e assistência a autoridades. A categoria "outros" refere-se às seguintes situações: (i) exercício em outros poderes, estados ou municípios; (ii) afastamentos; e (iii) registros em que não foi possível identificar a Unidade Organizacional.

Clique para adicionar anotações

Slide 4 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Comentários

Novo

rfurtadom@gmail.com... Esse slide nos parece contemplado no anterior (slide 3).

Responder

Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

1. AIE: distribuição percentual do tempo de exercício por área de atuação - jan/09 a dez/21

Área de Atuação	Percentual (%)
Área finalística	50,1%
Atuação em Gabinete	31,7%
Área meio	15,9%
Outros	1,9%
Controle Interno	0,1%
Ass. Internacional	0,1%
Ass. Jurídica	0,1%
Ouvidoria	0,05%
Corregedoria	0,04%
Ass. Parlamentar	0,02%
Ass. Comunicação	0,01%

Clique para adicionar anotações

Slide 5 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Ver mais comentários

rfurtadom@gmail.com... Pessoal, eu sugeriria utilizar menos categorias de área de atuação. Ao meu ver poderia ser: área finalística, área meio, área de assistência a autoridades (gabinete) e outros (explicando o significado). Depois pode-se abrir a área meio em: recursos humanos, financeiros, jurídicos, comunicação etc 28 de fevereiro de 2023, 09:45 Responder

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

2. AIE: distribuição percentual do tempo de exercício por área de atuação - governos - jan/09 a dez/21

Área de Atuação	Lula 2 (2009 e 2010)	Dilma 1 (2011 a 2014)	Dilma 2 (2015 a abril/16)	Temer (maio/16 a 2018)	Bolsonaro (2019 a 2021)
Área finalística	14,1%	56,8%	65,8%	14,3%	18,8%
Área meio	14,3%	18,8%	28,0%	1,3%	2,3%
Atuação em Gabinete	70,3%	42,0%	30,0%	2,3%	2,3%
Outros	1,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Ass. Internacional	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Controle Interno	0,3%	0,3%	0,2%	0,1%	0,1%
Ouvidoria	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Corregedoria	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Ass. Parlamentar	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Ass. Comunicação	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Clique para adicionar anotações

Slide 6 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

Categoria 2: nível hierárquico da unidade

- era uma UORG no Gabinete do Ministro ou no Gabinete da Secretaria Executiva;
- no Gabinete da Secretaria temática ou equivalente;
 - Obs. Equivalente refere-se a gabinetes de autarquias, fundações, agências, etc.
- nos demais níveis hierárquicos.

Categoria 2: Hierarquia da unidade

Para definir a hierarquia da Unidade Organizacional (UORG), foram considerados três níveis:

- Gabinete de Ministra/o ou de Secretaria Executiva;
- Gabinete de Secretaria finalística ou equivalente;
 - Obs. Equivalente refere-se a gabinetes de autarquias, fundações, agências etc.
- demais níveis hierárquicos;
- Sem informação.

Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Forma de Formato

Do Começo

3. AIE: distribuição percentual do tempo de exercício por nível hierárquico da unidade - jan/09 a dez/21

Nível Hierárquico	Percentual
Outra unidades	66,5%
Gabinetes de Sec. Temática ou equiv.	28,2%
Gabinetes de Ministério ou de SE	3,5%
Indefinido	1,8%

Fernanda Capdeville Fajardo de Queiroz Sugeriria substituir "outras unidades" por "demais níveis hierárquicos" e retirar "indefinido". 27 de fevereiro de 2023, 10:54

rfurtadom@gmail.com Sugerimos substituir "Secretaria Temática" por "Secretaria Finalística" no gráfico.

Ver mais comentários

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

4. AIE: distribuição percentual do tempo de exercício por nível hierárquico da unidade - governos - jan/09 a dez/21

Nível Hierárquico da Unidade	Lula 2 (2009 e 2010)	Dilma 1 (2011 a 2014)	Dilma 2 (2015 a abril/16)	Temer (maio/16 a 2018)	Bolsonaro (2019 a 2021)
Gabinetes de Ministério ou de SE	4,9%	3,9%	2,5%	3,1%	3,2%
Indefinido	1,2%	2,4%	0,9%	1,4%	2,2%
Outra unidades	28,5%	56,3%	68,8%	75,8%	85,9%
Gabinetes de Sec. Temática ou equiv.	65,4%	37,4%	27,7%	19,7%	8,7%

Ao longo dos anos, as pessoas da carreira de AIE reduziram o tempo de exercício em gabinetes de secretarias temáticas ou equivalentes: de 65,4% do tempo de exercício em 2009 e 2010 (Lula 2) para 8,7% nos primeiros 3 anos do Governo Bolsonaro.

Clique para adicionar anotações

Acessibilidade: investigar

Slide 9 de 15 Português (Brasil) Anotações

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

5 AIE: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes do Ministério ou da Secretaria Executiva x nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - órgãos de destaque

5 AIE: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes de Ministra/o ou de Secretaria Executiva x nº de Analistas de Infraestrutura que tiveram exercício(s) no órgão - jan/09 a dez/21 - órgãos de destaque

Órgão	nº de Analistas de Infraestrutura que tiveram exercício(s) no órgão	Proporção do tempo de exercício em gabinete de Ministério ou de Secretaria Executiva (%)
MC; 26	30,3%	
Mtur; 21	24,7%	
MCTI; 39	14,2%	
MS; 41	12,6%	
Mcom; 39	2,7%	
MMA; 29	1,3%	
MME; 157	8,4%	
PR; 151	3,5%	
Minfra; 285	5,0%	
MDR; 450	2,1%	
ME; 607	0,4%	

Dois órgãos se destacam quanto ao tempo de exercício nos níveis de gabinete de Ministra/o ou de Secretaria Executiva: o Ministério das Comunicações, com 30,3% do tempo das pessoas da carreira de AIE, e o Ministério do Turismo, com 24,7%.

Clique para adicionar anotações

Acessibilidade: investigar

Slide 10 de 15 Português (Brasil) Anotações

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Do Começo

7 1 8 2 9 2 10 1 11 1 12 1 13 3

6 AIE: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes de secretaria temática ou equivalentes x nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - principais órgãos
 6 AIE: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes de secretaria finalística ou equivalente (presidência de autarquias etc.) x nº de Analistas de Infraestrutura que tiveram exercício(s) no órgão - jan/09 a dez/21 - principais órgãos

Órgão	nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão	Proporção do tempo de exercício em gabinete de secretaria temática ou equivalente (%)
EPL; 15	63,9%	
MMA; 29	62,1%	
MME; 157	50,1%	
Mcom; 39	42,3%	
MDR; 450	37,8%	
Iphan; 9	20,8%	
EEF - outras; 15	18,2%	
MC; 26	11,8%	
MCTI; 39	3,8%	
PR; 151	20,8%	
Dnit; 106	6,3%	
Minfra; 285	31,3%	
ME; 607	15,5%	
Mtur; 21	0,7%	
Funasa; 60	0,6%	

Os gabinetes de secretarias finalísticas onde mais pessoas da categoria de infraestrutura deram assistência foram, respectivamente: (i) Ministério da Economia; (ii) Ministério do Desenvolvimento Regional; e (iii) Ministério da Infraestrutura. Por outro lado, a permanência na atividade foi menor, indicando um provável rodízio de pessoas na assistência a autoridades.

Ver mais comentários

Slide 11 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Forma de Formato

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Do Começo

9 2 10 1 11 1 12 1 13 3 14 1 15 2

Categoria 3: subárea temática

- a cada UORG foi atribuída uma única subárea temática;
- a categorização chegou em 152 subáreas temáticas;
- Obs. Mas há alguns *overlaps* como, por exemplo:
 - 1. A UORG SPOA é categorizada como Gestão Corporativa, subárea que abrange diversas outras subáreas (gestão de pessoas, orçamento, gestão de TI, etc);
 - 2. Um servidor no gabinete do Ministro da Educação pode atuar com Educação Básica, mas a categoria da UORG "GAB-Ministro" será Educação (geral).

Categoria 3: subárea temática

Para definir a subárea temática da Unidade Organizacional (UORG), foram considerados:

- O nome da unidade;
- A hierarquia da unidade (principal ou vinculada);
- Os decretos de estrutura organizacional, de forma assistemática;

Foi atribuída apenas uma subárea por Unidade Organizacional, resultando em 152 subáreas temáticas.

Alguns temas estão em mais de uma subárea. Exemplos:

- 1. A Unidade Organizacional (UORG) "Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração (SPOA)" foi classificada como **Gestão Corporativa**. Essa subárea abrange diversas outras subáreas (gestão de pessoas, orçamento, gestão de TI, etc);
- 2. Uma pessoa que trabalhe com Educação Básica no gabinete do Ministério da Educação receberá a classificação da Unidade Organizacional do gabinete: Educação (geral).

Ver mais comentários

Slide 12 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Forma de Formato

Do Começo

2 7. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de áreas finalísticas - top 20 - %

9 7. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de ÁREAS FINALÍSTICAS (top 20) - %

10 11 12 13 14 15

7. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de ÁREAS FINALÍSTICAS (top 20) - %

Saneamento e/ou Saúde Ambiental: 6,7%
Recursos Hídricos: 6,1%
Transportes: 4,5%
Transporte Aquaviário: 3,6%
Habitação: 3,4%
Transportes - PAC / Duras: 2,4%
Transporte Rodoviário: 2,3%
Mobidade Urbana: 2,1%
Energia Elétrica: 1,8%
Desenvolvimento Regional: 1,4%
Transporte Aéreo: 1,4%
Defesa Civil, Meteorologia e Afins: 1,3%
Planejamento urbano: 1,2%
Transporte Ferroviário: 1,0%
Petróleo, Gás e/ou Biocombustíveis: 0,9%
Desenvolvimento da Infraestrutura: 0,7%
Geologia, Mineração e Transformação Mineral: 0,7%
Licenciamento e Fiscalização Ambiental: 0,6%
Transporte Terrestre: 0,6%

Clique para adicionar anotações

Slide 13 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

Comentários

Raquel Furtado Martins de Paula
O que seria "Desenvolvimento da infraestrutura"?
24 de fevereiro de 2023, 11:01

ffernanda.capdeville@gmail.com Entendo que a maior parte do tempo desta equipe foi na Secretaria do MP. Posteriormente foi transformada em SDI com funções bem diferentes da primeira. De qq forma, se mantiver, sugiro colocar o nome como "monitoramento central da infra"
28 de fevereiro de 2023, 11:34

Responder

ffernanda.capdeville@gmail.com Sugermos redefinir os subtemas de transporte, por exemplo: Transporte rodoviário, transporte aéreo, transporte ferroviário etc. Não é possível identificar o

Responder

rfurtadom@gmail.com Sugermos substituir "Planejamento Urbano" por "Desenvolvimento Urbano"

Responder

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

2 9 10 11 12 13 14 15

9. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de áreas meio (%)

8. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de ÁREAS MEIO - %

Patrimônio da União: 7,5%
Gestão de Pessoas: 3,5%
Gestão Corporativa: 1,4%
Gestão Estratégica: 1,3%
Planejamento, orçamento, financeiros e/ou contabilidade: 1,2%
Compras, contratos, convênios e/ou logística: 0,4%
Tecnologia da Informação: 0,2%
Gestão da Informação: 0,1%
Política de Gestão Pública: 0,1%
Assuntos Estratégicos: 0,1%
Presidência - relações institucionais: 0,05%
Presidência - Segurança Institucional: 0,004%

Clique para adicionar anotações

Slide 14 de 15 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

Comentários

ffernanda.capdeville@gmail.com Sugerimos apresentar os top 5

Responder

Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

9 2

10 1

11 1

12 1

13 3

14 1

15 2

8. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas quando atuando em gabinetes - top 20 - %

9. AIE: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas quando atuando em Gabinetes (top 20) - %

Subárea Temática	Porcentagem (%)
Transportes	5,3%
Recursos Hídricos	4,1%
Saneamento e/ou Saúde Ambiental	3,3%
Energia	1,8%
Energia Elétrica	1,5%
Mobilidade urbana	1,4%
Habitação	1,2%
Planejamento urbano	1,1%
Geologia, Mineração e Transformação Mineral	1,0%
Defesa Civil, Meteorologia e aérea	0,9%
Petróleo, Gás e/ou Biocombustíveis	0,9%
Período, Gás e/ou Biocombustíveis	0,9%
Minas e Energia	0,9%
Transporte Aquaviário	0,8%
Desenvolvimento Regional	0,8%
Desenvolvimento da Infraestrutura	0,7%
Transporte Aéreo	0,7%
Transportes (fomento e parcerias) e PPP	0,7%
Trânsito	0,6%
Telecomunicações	0,4%

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários

f fernanda.capdeville@gmail.com ...
Sugerimos redefinir os subtemas de transporte, por exemplo: Transporte rodoviário, transporte aéreo, transporte ferroviário etc. Não é possível identificar o que seriam "transportes", "transportes - ppi" e "transportes - obras" a partir do gráfico.
28 de fevereiro de 2023, 11:56

F fernanda.capdeville@gmail.com ...
O mesmo vale para "Energia" (energia, energia elétrica, minas e energia, gás)
28 de fevereiro de 2023, 11:56

R rfurtadom@gmail.com ...
Sugerimos substituir "Planejamento Urbano" por "Desenvolvimento Urbano"
Responder

Retornar ao primeiro comentário

Pitadas de Conhecimento nº 4 – EPPGG

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo ▾

1 EPPGG Pitada de Conhecimento 4

2 [Sem título]

3 [Sem título]

4 [Sem título]

5 [Sem título]

6 [Sem título]

EPPGG

Pitada de Conhecimento 4

Clique para adicionar anotações

Slide 1 de 10 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo ▾

1 EPPGG Pitada de Conhecimento 4

2 [Sem título]

3 [Sem título]

4 [Sem título]

5 [Sem título]

6 [Sem título]

1. EPPGG: distribuição percentual do tempo de exercício por área de atuação - jan/01 a dez/21

Área de Atuação	Percentual (%)
Área finalística	37,4%
Atuação em Gabinete	29,7%
Área meio	23,4%
Outros	6,2%
Ass. Internacional	1,1%
Ass. Jurídica	0,6%
Ass. Parlamentar	0,6%
Ass. Comunicação	0,4%
Controle Interno	0,3%
Ouvidoria	0,1%
Corregedoria	0,1%

37,4% do tempo de exercício das pessoas da carreira de EPPGGs foram em áreas finalísticas, entre jan/01 e dez/21. 23,4% do tempo de exercício das pessoas da carreira de EPPGGs foram em áreas meio, entre jan/01 e dez/21. Em 29,7% do tempo, o exercício ocorreu em gabinetes de Ministros/as, de Secretaria Executiva, secretarias finalísticas ou unidades equivalentes na administração indireta (presidência de autarquia, diretoria geral de agência etc). Nessas situações, as pessoas prestam assistência às autoridades em assuntos diversos.

Obs. A categoria “Outros tipos de atividades” refere-se à seguintes situações: (i) exercício em outros poderes, estados ou municípios, (ii) a afastamentos e (iii) registros em que não foi possível identificar a atividade típica da unidade.

37,4% e 23,4% do tempo de exercício dos EPPGGs, entre jan/01 e dez/21, foram em áreas finalísticas e em áreas meio, respectivamente. Em 29,7% do tempo, o exercício ocorreu em gabinetes de Ministro/a, Secretaria Executiva, secretarias temáticas ou equivalentes na administração indireta (presidência de autarquia, diretoria geral de agência, etc), onde não foi possível precisar se a atuação foi em assuntos finalísticos, de área meio ou ambos.

Obs. A categoria Outros refere-se ao exercício em outros poderes, estados ou municípios, a afastamentos e a registros em que não foi possível identificar a UORG.

Clique para adicionar anotações

Slide 2 de 10 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

1 EPPGG Pitada de Conhecimento 4

2

3

4

5

6

2. EPPGG: distribuição percentual do tempo de exercício por área de atuação - governos - jan/01 a dez/21

Área de Atuação	FHC 2 (2001 e 2002)	Lula 1 (2003 a 2006)	Lula 2 (2007 a 2010)	Dilma 1 (2011 a 2014)	Dilma 2 (2015 a abril/16)	Temer (maio/16 a 2018)	Bolsonaro (2019 a 2021)
Área finalística	28,5%	43,9%	12,9%	27,6%	39,4%	16,7%	18,2%
Área meio	22,5%	23,5%	22,5%	26,5%	23,5%	23,5%	27,6%
Atuação em Gabinete	35,0%	34,0%	34,0%	33,0%	33,0%	33,0%	16,7%
Outros	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	7,8%
Ass. Jurídica	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Ass. Internacional	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Controle Interno	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Ass. Parlamentar	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Ass. Comunicação	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
Ouvidoria	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Corregedoria	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%

Os dados mostram aumento progressivo da proporção do tempo de exercício dedicado a áreas finalísticas: saíram de 28,5% no biênio 2001-2002 para 43,9% no triênio 2019-2021. Mostram também mudança de tendência e aumento da proporção do tempo de exercício em área meio a partir do governo Temer. O exercício em gabinetes vem caindo ao longo dos anos, com queda abrupta também no governo Temer.

Clique para adicionar anotações

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

1 EPPGG Pitada de Conhecimento 4

2

3

4

5

6

3. EPPGG: distribuição percentual do tempo de exercício por nível hierárquico da unidade - jan/01 a dez/21

Nível Hierárquico da Unidade	Porcentagem
Outras unidades	64,4%
Gabinetes de Sec. Temática ou equiv.	23,0%
Gabinetes de Ministério ou de SE	6,8%
Indefinido	5,8%

6,8% do tempo de exercício no período foram em gabinetes de Ministras/os ou de Secretaria Executiva. Em 23,0% do tempo a atuação foi em gabinetes de secretarias finalísticas ou equivalentes na administração indireta.

6,8% do tempo de exercício dos EPPGG no período foram em gabinetes de Ministra/o ou de Secretaria Executiva. Em 23,0% do tempo os EPPGG atuaram em gabinetes de secretarias temáticas ou equivalentes na administração indireta.

Clique para adicionar anotações

EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 EPPGG Pitada de Conhecimento 4

2

3

4

5

6

4. EPPGG: distribuição percentual do tempo de exercício por nível hierárquico da unidade - governos - jan/01 a dez/21

The chart displays the percentage distribution of time spent in different government units for EPPGG across various presidential periods. The y-axis represents the percentage from 0% to 90%. The x-axis categorizes units into four groups: Gabinetes de Ministério ou de SE, Indefinido, Outras unidades, and Gabinetes de Sec. Temática ou equiv. Each group contains multiple bars representing different presidents: FHC 2 (blue), Lula 1 (orange), Lula 2 (light blue), Dilma 1 (yellow), Dilma 2 (dark blue), Temer (green), and Bolsonaro (dark navy). The chart shows a general trend of increasing time spent in 'Outras unidades' and 'Gabinetes de Sec. Temática ou equiv.' over time.

Unidade	FHC 2 (2001 e 2002)	Lula 1 (2003 a 2006)	Lula 2 (2007 a 2010)	Dilma 1 (2011 a 2014)	Dilma 2 (2015 a abril/16)	Temer (maio/16 a 2018)	Bolsonaro (2019 a 2021)
Gabinetes de Ministério ou de SE	13,5%	10,5%	8,5%	7,5%	6,5%	5,5%	3,8%
Indefinido	17,9%	6,5%	5,5%	5,5%	5,5%	5,5%	6,3%
Outras unidades	42,6%	60,0%	62,5%	62,5%	65,0%	70,0%	76,9%
Gabinetes de Sec. Temática ou equiv.	26,0%	22,5%	25,0%	25,0%	22,5%	18,0%	13,0%

Ao longo dos anos, as pessoas da carreira de EPPGG reduziram o tempo de exercício em gabinetes de Ministras/os ou de Secretarias Executivas: de 13,5% do tempo de exercício em 2001 e 2002 (FHC 2), caiu para 3,8% nos primeiros 3 anos do Governo Bolsonaro. Mesma tendência é observada no exercício em gabinetes de secretarias finalísticas ou equivalentes.

Ao longo dos anos constata-se redução da proporção do tempo de exercício dos EPPGG que é exercido em gabinetes de ministérios ou de secretarias executivas: de 13,5% do tempo de exercício em 2001 e 2002 (FHC 2) para 3,8% nos primeiros 3 anos do Governo Bolsonaro. Mesma tendência é observada no exercício em gabinetes de secretarias temáticas ou equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Slide 5 de 10 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

4

5

5 EPPGG: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes do Ministério ou da Secretaria Executiva x nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - órgãos mais frequentes
5 EPPGG: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes de Ministério ou de Secretaria Executiva x nº de EPPGG que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - órgãos de destaque

6

7

8

9

1

Clique para adicionar anotações

Proporção do tempo de exercício em gabinete de Ministério ou de Secretaria Executiva (%)

nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão

nº de EPPGG que tiveram exercício(s) no órgão

Mcom; 76; 17,4%
MEC; 181; 16,7%
MCTI; 88; 14,2%
MDR; 146; 13,3%
MAPA; 155; 11,8%
MME; 90; 11,4%
MTPREV; 158; 9,2%
MI; 247; 8,1%
ME; 1011; 8,5%
MMA; 95; 7,1%
MC; 227; 7,3%
MS; 108; 7,0%
Mtur; 101; 5,5%
Minfra; 50; 5,5%
PR; 413; 5,0%
MD; 61; 2,8%

Os ministérios das Comunicações e da Educação se destacam quanto ao tempo de atuação de EPPGGs no nível de gabinete de Ministra/o ou de Secretaria Executiva. Foram 17,4% do tempo de exercício no Ministério das Comunicações e 16,7% no Ministério da Educação.

Os ministérios das Comunicações e da Educação foram os órgãos onde os EPPGG mais atuaram, em termos de proporção do tempo de exercício, no nível de gabinete de Ministro ou de Secretaria Executiva, com 17,4% e 16,7% respectivamente.

P Salvamento Automático EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

4

5

6

7

8

9

10

6 EPPGG: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes das secretarias temáticas ou equivalentes (presidência de autarquias, etc) x nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - órgãos mais frequentes

6 EPPGG: proporção do tempo em que o exercício ocorreu nos gabinetes das secretarias temáticas ou equivalentes (presidência de autarquias, etc) x nº de EPPGG que tiveram exercício(s) no órgão - jan/01 a dez/21 - órgãos mais frequentes

Proporção do tempo de exercício em gabinete de secretaria temática ou equivalente (%)

nº de servidores que tiveram exercício(s) no órgão

nº de EPPGG que tiveram exercício(s) no órgão

Legenda:

- Cade: Conselho Administrativo de Defesa Econômica
- Enap: Escola Nacional de Administração Pública
- Ipea: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- MAPA: Ministério da Agricultura e Pecuária
- MC: Ministério da Cidadania
- MCom: Ministério das Comunicações
- MCTI: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação
- MD: Ministério da Defesa
- MDR: Ministério do Desenvolvimento Regional
- ME: Ministério da Economia
- MEC: Ministério da Educação
- Minfra: Ministério da Infraestrutura
- MI: Ministério da Justiça
- MMA: Ministério do Meio Ambiente
- MME: Ministério de Minas e Energia
- MS: Ministério da Saúde
- MTur: Ministério do Turismo
- MTPrev: Ministério do Trabalho e da Previdência
- PR: Presidência
- ME; 1011; 30,8%

O Ministério da Infraestrutura é aquele onde por mais tempo as pessoas da carreira de EPPGG atuaram no nível de gabinete de secretaria finalística ou equivalente: foram 49,6% do tempo de exercício naquele ministério ou em seus antecessores.

O Ministério da Infraestrutura é o ministério onde mais os EPPGG atuaram no nível de gabinete de secretaria temática ou equivalente, com 49,6% do tempo de exercício naquele ministério ou em seus antecessores.

Clique para adicionar anotações

P Salvamento Automático EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

6

7

8

9 1

10

7. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas quando atuando em gabinetes - top 20 %

7. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas quando atuando em Gabinetes (top 20) - %

Subárea Temática	Porcentagem (%)
Política de Gestão Pública	5,4%
Planejamento, Orçamento e Gestão	1,7%
Defesa da Concorrência	1,6%
Educação	0,7%
Desenvolvimento Regional	0,7%
Transferência de renda	0,6%
Desenvolvimento Social	0,6%
Acordos Económicos Internacionais	0,5%
Justiça e Segurança Pública	0,5%
Transporte Aéreo	0,4%
Economia / Fazenda	0,4%
Ensino Superior	0,4%
Mudança climática	0,3%
Assistência Social	0,3%
Casa Civil	0,3%
Direitos Humanos	0,3%
Cultura	0,3%
Educação Básica	0,3%

Em gabinetes, a subárea de Política de Gestão Pública foi aquela com mais tempo de atuação de EPPGGs: foram 5,9% do tempo total de exercício entre jan/01 e dez/21. Em segundo lugar, está a subárea de Planejamento, Orçamento e Gestão. Em terceiro, a subárea "Presidência – Análise de Políticas Governamentais". Em quarto, "Defesa da Concorrência". O recorte refere-se ao tempo de exercício em gabinetes de Ministra/es, de Secretarias Executivas, de secretarias finalísticas ou unidades equivalentes na administração indireta: presidência de autarquia, diretoria geral de agências etc.

Considerando o exercício em gabinetes de Ministra/o, de Secretaria Executiva, de secretarias temáticas ou equivalentes na administração indireta (presidência de autarquia, diretoria geral de agências, etc), 5,9% do tempo total de exercício dos EPPGG entre jan/01 e dez/2021 foram dedicados à Política de Gestão Pública. Em segundo, terceiro e quarto lugar encontram-se, respectivamente, gabinetes responsáveis por Planejamento, Orçamento e Gestão, Presidência – Análise de Políticas Governamentais e Defesa da Concorrência.

Clique para adicionar anotações

Salvamento Automático EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

4

5

6

7

8

9

10

8. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de áreas finalísticas - top 20 - %

8. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de ÁREAS FINALÍSTICAS (top 20) - %

Defesa da Concorrência
Produção e disseminação de conhecimento
Acordos Económicos Internacionais
Transferência de renda
Petróleo Gás e/ou Biocombustíveis
Saúde - suporte
Saúde - outra específica
Indústria, comércio e serviços
Comércio Exterior
Desenvolvimento Regional
Previdência social
Profissão profissional
Transporte Aéreo
Trabalho, emprego e qualificação profissional
Museus, Centros Culturais, Bibliotecas, afins
Energia Elétrica
Economia / Finanças
Pecuária Federal
Assistência Social
Patrimônio Histórico
Vigilância Sanitária

Em áreas finalísticas, a subárea de Defesa da Concorrência foi aquela com mais tempo de atuação de EPPGGs: foram 4,9% do tempo total de exercício entre jan/01 e dez/21. Em segundo lugar, está a subárea de Produção e Disseminação do Conhecimento, com 1,6% do tempo. Esta subárea corresponde à atuação de EPPGGs no Ipea.

Considerando apenas subáreas temáticas onde houve atuação em área finalística, Defesa Concorrência é a subárea onde mais se atuou, com 4,9% do tempo total de exercício dos EPPGG entre jan/01 e dez/21. Em segundo lugar aparece a subárea de Produção e Disseminação de Conhecimento, correspondendo ao exercício dos EPPGG no IPEA, com 1,6% do tempo.

Clique para adicionar anotações

Slide 9 de 10 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Novo

rfurtadom@gmail.com ENAP não entra?
Responder

Salvamento Automático EPPGG - Pitada de Conhecimento 4 28022023 • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

6

7

8

9

10

9. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de áreas meio (%)

9. EPPGG: proporção do tempo total de exercício por subáreas temáticas de ÁREAS MEIO - %

Gestão de Pessoas
Gestão Corporativa
Política de Gestão Pública
Gestão Estratégica
Patrimônio da União
Contabilidade
Tecnologia da Informação
Formação de Pessoal
Gestão da Informação
Gestão e disseminação de conhecimento
Assuntos Estratégicos
Assuntos Políticos Governamentais
Presidência - Segurança Institucional
Presidência - relações institucionais
Planejamento, Orçamento e Gestão
Casa Civil
Presidência
Imprensa Nacional

Na área meio, as subáreas temáticas onde EPPGGs mais atuaram é a de Gestão de Pessoas: foram 5,1% do tempo total de exercício. Em segundo lugar, está a subárea de Gestão Corporativa.

Observação: o primeiro dado pode ter influência de situações de trânsito na Coordenação de Gestão das Carreiras Transversais, particularmente em anos anteriores. Por sua vez, considerando a atuação em área meio, as subáreas temáticas onde houve mais exercício de EPPGG é a de Gestão de Pessoas, com 5,1% do tempo total de exercício; seguido da subárea Gestão Corporativa.

Obs. Cabe observar que o primeiro dado pode estar influenciado por situações de trânsito na Coordenação de Gestão das Carreiras Transversais, particularmente em anos anteriores.

Clique para adicionar anotações

Slide 10 de 10 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Revisão por: Fernanda Capdeville e Raquel Furtado

Documento revisado: Minuta de Portaria de mobilidade da carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior

Critérios de revisão:

Adotar linguagem inclusiva, priorizando:

- Uso de palavras sem marcação de gênero; e
- Diretrizes de linguagem simples.

Considerando a diretriz “frases curtas” da linguagem simples, buscamos deixar as frases:

- Idealmente com até 20 palavras, podendo chegar a 25. Ao contar as palavras das frases, não consideramos termos de referência a normativos externos e enumerações;
- Se não tiver se mostrado possível, com no máximo 30 palavras.

Para a revisão foram considerados ainda o Decreto nº 11.437, de 2023 e o Decreto nº 9.191, de 2017.

TEXTO ORIGINAL	PROPOSTA DE REVISÃO
PORATARIA Nº XXXXX, DEXXDEXXXX DE 2022	PORATARIA Nº XXXXX, DEXXDEXXXX DE 2023
Regulamenta o disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 1º da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, estabelecendo regras para a definição do exercício e da mobilidade dos servidores da carreira de Analista de Infraestrutura - AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS.	Estabelece regras para definir o exercício e gerir a mobilidade na carreira de Analista de Infraestrutura - AIE e no cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS.
O SECRETARIO DE GESTAO E INOVAÇÃO DO MINISTERIO DA GESTAO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS, no uso da competência estabelecida no art. 15, V, do Anexo I do Decreto nº 11.345, de 1º de janeiro de 2023, e tendo em vista o disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 1º da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, resolve:	
Ambito de aplicação	
Art. 1º Esta Portaria estabelece regras para a definição do exercício e gestão da mobilidade dos servidores da carreira de Analista de Infraestrutura - AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS, em atenção ao disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 1º da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007.	Art. 1º Esta Portaria estabelece regras para definir o exercício e gerir a mobilidade de servidoras e servidores: I - da carreira de Analista de Infraestrutura - AIE; e II - do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS. Parágrafo único. As regras desta Portaria regulamentam o disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 1º da Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007.
Art. 2º A definição da unidade de exercício dos servidores da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS em órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, com competências relativas à infraestrutura viária, hídrica, de saneamento, de energia, de produção mineral, de comunicações e de desenvolvimento regional e urbano será realizada de forma a maximizar os resultados de políticas, planos, programas e projetos relativos à execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte.	Art. 2º As pessoas da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS terão sua unidade de exercício definida: I - em órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, com competências relativas à infraestrutura viária, hídrica, de saneamento, de energia, de produção mineral, de comunicações e de desenvolvimento regional e urbano; e II - de forma a maximizar os resultados de políticas, planos, programas e projetos relativos a projetos e obras de infraestrutura de grande porte.
Pactuação de Resultados	
Art. 3º A Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, na qualidade de órgão supervisor da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS, promoverá a alocação estratégica dos servidores, o aumento da produtividade e a melhoria do desempenho organizacional e das políticas públicas.	Art. 3º A Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, sendo o órgão supervisor da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS, buscará: I - alocar servidoras e servidores de forma estratégica; II - aumentar a produtividade; e III - melhorar o desempenho organizacional e das políticas públicas.
Art. 4º Os órgãos e as entidades em que o servidor da carreira AIE ou do cargo isolado EIS estiver em exercício devem observar as normas relativas à gestão da carreira e, em especial:	Art. 4º Os órgãos e as entidades com pessoas da carreira AIE ou do cargo isolado EIS devem observar as normas de gestão da carreira, em especial:
I – pactuar entregas como órgão supervisor para a alocação estratégica dos servidores;	I – pactuar resultados como o órgão supervisor e revisá-los sempre que necessário;
II – gerenciar as atividades e entregas dos servidores;	II – gerenciar as atividades e os resultados das servidoras e dos servidores;
III – realizar os procedimentos relativos à avaliação de desempenho do servidor	III – realizar os procedimentos para avaliar o desempenho das servidoras e dos servidores;
IV – repactuar as entregas, sempre que necessário, fornecendo feedback regular ao servidor, visando a melhoria contínua do seu desempenho;	IV – buscar melhorar continuamente o desempenho da servidora e do servidor, por meio das seguintes ações: a) dar retornos avaliativos regulares à servidora e ao servidor; e b) reavaliar os resultados pactuados junto ao órgão supervisor, sempre que necessário;

V – autorizar os servidores a participar das atividades de formação e aperfeiçoamento para fins de progressão funcional;	V – autorizar as servidoras e os servidores a participarem das atividades de formação e aperfeiçoamento para fins de progressão funcional;
VI – incluir em seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP ou documento equivalente, oportunidades de capacitação, inclusive programas de pós-graduação no País ou no exterior, em áreas correlatas às atribuições do cargo efetivo de AIE e do cargo isolado de EIS, conforme previsto no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.	VI – garantir que seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, ou documento equivalente: a) abranja o previsto no art. 18 do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019; e b) preveja oportunidades de capacitação em áreas correlatas às atribuições do cargo efetivo, incluindo programas de pós-graduação no país e no exterior.
Art. 5º Os servidores da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS deverão:	Art. 5º Pessoas da carreira de AIE e do cargo isolado de EIS deverão:
I – relatar, à Secretaria de Gestão e Inovação, o andamento das entregas pactuadas com sua unidade de exercício, em sistema a ser disponibilizado;	I – relatar à Secretaria de Gestão e Inovação sobre o andamento dos resultados pactuados com sua unidade de exercício, no Sistema de Gestão de Carreiras (SGC);
II – concentrar esforços para concretizar os resultados e as entregas pactuados nos prazos acordados;	II – concentrar esforços para concretizar os resultados pactuados nos prazos acordados;
III – manter os seus currículos atualizados no Banco de Talentos do SouGov.br; e	
IV – responder ao mapeamento de competências.	
Hipóteses de alteração da unidade de exercício	
Art. 6º Poderá haver alteração da unidade de exercício de AIE e EIS nas seguintes hipóteses:	
I – exercício no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos no Distrito Federal;	
II – exercício descentralizado em órgãos da administração direta da Administração Pública Federal no Distrito Federal;	
III – exercício descentralizado provisório em autarquias e fundações da Administração Pública Federal no Distrito Federal;	
IV – exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal, para atuar em projeto estratégico no Distrito Federal;	
V – exercício descentralizado em Gabinete de Ministro de Estado, em Secretarias-Executivas, em unidades de gestão estratégica ou em unidades equivalentes em autarquias e fundações públicas federais;	V – exercício descentralizado em Gabinete de Ministra ou Ministro de Estado, em Secretarias-Executivas, em unidades de gestão estratégica ou em unidades equivalentes em autarquias e fundações públicas federais;
VI – exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal para participar em projeto estratégico compatível com as atribuições da carreira;	VI – exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal para participar em projeto estratégico;
VII – exercício provisório em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal para acompanhamento de cônjuge, conforme disciplinado no § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;	VII – exercício provisório em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal para acompanhar cônjuge, conforme disciplinado no § 2º do art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
VIII – exercício descentralizado em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal localizados fora do Distrito Federal por motivo de saúde, conforme disciplinado na alínea b, do inciso III do parágrafo único art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990;	
IX – requisição prevista em lei específica;	
X – cessão para ocupar cargo de Ministro, cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo - CCE, ou equivalente, em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal;	X – cessão para ocupar cargo de Ministra, Ministro, cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo - CCE, ou equivalente, em órgãos, autarquias e fundações da Administração Pública Federal;
XI – cessão para ocupar cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo de nível igual ou superior a CCE-13, ou equivalente, em outros Poderes da União;	XI – cessão para ocupar cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo de nível igual ou superior a CCE-13, ou equivalentes, em: a) outros Poderes da União; b) órgão ou entidade da administração pública do Distrito Federal, de estados ou de municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes; ou c) empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e
XII – cessão para ocupar cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo de nível igual ou superior a CCE-13, ou equivalente, em órgão ou entidade da administração pública do Distrito Federal, de estados ou de municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes;	
XIII – cessão para ocupar cargo de Natureza Especial ou Cargo Comissionado Executivo de nível igual ou superior a CCE-13, ou equivalente, em empresa pública ou sociedade de economia mista federal; e	
XIV – cessão para ocupar cargo de primeiro ou segundo nível hierárquico em Organização Social ou Serviço Social Autônomo.	XII – cessão para ocupar cargo de primeiro ou segundo nível hierárquico em Organização Social ou Serviço Social Autônomo.
§ 1º A alteração da unidade de exercício para as hipóteses previstas no inciso II e III do <i>caput</i> somente poderá ocorrer após dois anos de efetivo exercício do servidor no mesmo órgão ou entidade, com anuência prévia do órgão ou da entidade de atual exercício.	§ 1º Para alterar a unidade de exercício nas hipóteses previstas no inciso II e III do <i>caput</i> é indispensável: I - terem decorridos dois anos de efetivo exercício da servidora ou do servidor no mesmo órgão ou entidade; e II - anuência prévia do órgão ou a entidade de atual exercício.

<p>§ 2º As hipóteses previstas nos incisos I, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII e XIV do <i>caput</i>, com fundamento no excepcional interesse da administração, dispensam o cumprimento de dois anos de efetivo exercício e a anuênciam prévia do órgão ou da entidade de atual exercício.</p>	<p>§ 2º Edispensável cumprir os dois anos de efetivo exercício e obter a anuênciam prévia nas hipóteses: I - de cessão ou de requisição; II - previstas nos incisos I, IV, V, VI, VII e VIII do <i>caput</i>, com fundamento no excepcional interesse da administração; ou III - prevista nos incisos VI, VII ou VIII do <i>caput</i>, cumulativamente: a) a unidade de exercício não possua Programa de Gestão de Desempenho (PGD) regularmente instituído ou possua PGD e venha a suprimir a modalidade de teletrabalho integral; e b) o órgão ou entidade de destino está na mesma localidade do órgão ou entidade atual ou possui PGD e teletrabalho integral.</p>
<p>§ 3º Servidores em exercício descentralizado fora do Distrito Federal devem atuar, prioritariamente, em projetos estratégicos da respectiva unidade local ou de unidade do mesmo órgão em outra cidade que possua Programa de Gestão (PGD) regularmente instituído e modalidade de teletrabalho integral.</p> <p>§ 4º Na hipótese de um servidor estar exercendo suas atividades em um órgão, autarquia ou fundação fora do Distrito Federal que não possua PGD regularmente instituído ou que possua PGD e que venha a suprimir a modalidade de teletrabalho integral, será permitida a alteração da unidade de exercício para outro órgão ou entidade com PGD e teletrabalho integral, dispensado o cumprimento de dois anos de efetivo exercício e a anuênciam prévia.</p>	<p>PARÁGRAFO 3º: VER COMENTÁRIO</p>
<p>Critérios para alteração da unidade de exercício</p>	<p>Critérios para alterar a unidade de exercício</p>
<p>Art. 7º São requisitos para a alteração da unidade de exercício:</p> <p>I - a compatibilidade entre as atividades a serem desempenhadas no órgão ou na entidade com as competências e as atribuições inerentes ao exercício do cargo efetivo;</p>	<p>Art. 7º São requisitos para alterar a unidade de exercício:</p> <p>I - as atividades previstas serem compatíveis com as competências e as atribuições do cargo efetivo;</p>
<p>II - a pactuação de resultados, para os próximos dois anos, vinculados a objetivos, programas, projetos e políticas públicas estratégicas do órgão ou da entidade;</p>	<p>II - os resultados estarem pactuados entre os órgãos de destino e supervisor, considerando: a) vigência de 2 anos, podendo revisar sempre que necessário; e b) vínculo com os objetivos, programas, projetos e políticas públicas estratégicas do órgão ou da entidade;</p>
<p>III - o mapeamento de competências do servidor.</p>	<p>III - o mapeamento de competências estar respondido pela servidora ou servidor.</p>
<p>Art. 8º A Secretaria de Gestão e Inovação levará em conta na análise e na autorização da alteração da unidade de exercício:</p> <p>I - as prioridades de governo, os programas e os projetos estratégicos;</p>	<p>Art. 8º A Secretaria de Gestão e Inovação levará em conta na análise para autorizar a alteração da unidade de exercício:</p>
<p>II - a capacidade do órgão ou da entidade de aproveitar as competências do servidor em prol do aumento da efetividade de políticas, planos, programas e projetos de infraestrutura de grande porte;</p>	<p>II - a capacidade do órgão ou da entidade de aproveitar as competências individuais para melhorar o desempenho das políticas públicas de infraestrutura de grande porte;</p>
<p>III - o cumprimento dos resultados pactuados; e</p>	<p>III - o cumprimento dos resultados pactuados anteriormente; e</p>
<p>IV - o equilíbrio da distribuição dos servidores entre órgãos e entidades.</p>	<p>IV - o equilíbrio da distribuição de servidoras e servidores entre órgãos e entidades.</p>
<p>Art. 9º São irrecusáveis, pela Secretaria de Gestão e Inovação, as seguintes hipóteses de alteração da unidade de exercício, desde que cumprida as regras estabelecidas nesta Portaria:</p> <p>I - a requisição da Presidência da República;</p>	<p>Art. 9º Cumpridas as regras estabelecidas nesta Portaria, a Secretaria de Gestão e Inovação não poderá recusar pedido de alteração da unidade de exercício:</p> <p>I - se a Presidência da República requisitar;</p>
<p>II - as cessões previstas nos incisos X, XI, XII, XIII e XIV do art. 6º.</p>	<p>II - se a hipótese de alteração se enquadrar nas cessões previstas nos incisos X, XI e XII do art. 6º.</p>
<p>Parágrafo único. As demais hipóteses de alteração da unidade de exercício não relacionadas nos incisos do <i>caput</i> passarão por análise de conveniência e oportunidade, podendo ser recusadas.</p>	<p>Parágrafo único. As demais hipóteses de alteração da unidade de exercício não relacionadas nos incisos do <i>caput</i> passarão por análise de conveniência e oportunidade e poderão ser recusadas.</p>
<p>Art. 10. A Secretaria de Gestão e Inovação poderá definir, de ofício, a alteração da unidade de exercício de AIE e EIS nas seguintes hipóteses:</p> <p>I - descumprimento das normas relativas à gestão da carreira e em especial das previstas nos artigos 4º e 6º da presente Portaria; ou</p>	<p>Art. 10. A Secretaria de Gestão e Inovação poderá alterar a unidade de exercício, de ofício, nas seguintes hipóteses:</p>
<p>II - em casos excepcionais, a seu critério.</p>	
<p>Procedimentos para alteração da unidade de exercício</p>	<p>Procedimentos para alterar a unidade de exercício</p>
<p>Art. 11. É necessária autorização formal da Secretaria de Gestão e Inovação nas seguintes hipóteses de alteração de unidade de exercício:</p> <p>I - entre ministérios ou entidades;</p>	<p>Art. 11. A Secretaria de Gestão e Inovação deve autorizar formalmente a alteração da unidade de exercício nas seguintes hipóteses:</p>
<p>II - entre um ministério supervisor e suas entidades vinculadas, com ou sem mudança de localidade;</p>	
<p>III - entre um órgão ou uma entidade e suas unidades regionais descentralizadas que impliquem em mudança de localidade; e</p>	
<p>IV - entre um órgão integrante da Presidência da República e suas entidades vinculadas, com ou sem mudança de localidade.</p>	<p>IV - entre um órgão da Presidência da República e suas entidades vinculadas, com ou sem mudança de localidade.</p>
<p>§ 1º A autorização da alteração de unidade de exercício de AIE e EIS será formalizada por meio de portaria publicada no Diário Oficial da União ou, excepcionalmente, por despacho de apresentação, nos casos em que o servidor terá exercício em unidades do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos no Distrito Federal.</p>	<p>§ 1º A formalização deve ser feita por meio: I - de portaria publicada no Diário Oficial da União; ou II - de despacho de apresentação, quando o exercício for em unidades do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos no Distrito Federal.</p>
<p>Art. 12. A alteração da unidade de exercício de servidor da carreira de AIE ou do cargo isolado de EIS, no âmbito do mesmo órgão ou entidade ou entre órgãos integrantes da Presidência da República, que não acarrete mudança de localidade, dispensa a autorização prévia da Secretaria</p>	<p>Art. 12. A Secretaria de Gestão e Inovação não precisa autorizar previamente a alteração da unidade de exercício, quando mantida a localidade e ocorrer:</p>

de Gestão e Inovação, desde que em atividades compatíveis com as atribuições do cargo efetivo, sendo obrigatória:	<p>I - no âmbito do mesmo órgão ou entidade; ou II - entre órgãos integrantes da Presidência da República.</p> <p>Parágrafo único. Mesmo quando a autorização é dispensada, para alterar a unidade é obrigatório:</p> <p>I - atender ao disposto no inciso I do Art. 7º;</p>
I – a comunicação para a respectiva unidade setorial de gestão de pessoas para fins de atualização do registro do servidor no Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE;	II - comunicar a respectiva unidade setorial de gestão de pessoas para atualizar o registro da servidora ou servidor no Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE;
II – a apresentação de novo formulário de pontuação de resultados, à Secretaria de Gestão e Inovação; e	III - apresentar nova pontuação de resultados à Secretaria de Gestão e Inovação; e
III – a atualização do andamento das entregas pactuadas anteriormente no sistema a ser disponibilizado pela Secretaria de Gestão e Inovação.	IV - atualizar o andamento dos resultados pactuados anteriormente no Sistema de Gestão de Carreiras (SGC).
Art 13. As solicitações de alteração da unidade de exercício de AIE e EIS deverão ser enviadas à Secretaria de Gestão e Inovação, conforme orientações disponibilizadas no sítio eletrônico oficial da carreira.	Art. 13. O órgão ou entidade deve solicitar formalmente à Secretaria de Gestão e Inovação a alteração da unidade de exercício, conforme orientações do sítio eletrônico oficial da carreira.
§ 1º A Secretaria de Gestão e Inovação verificará se o servidor solicitado já respondeu à pesquisa de mapeamento de competências e reenviará o questionário de pesquisa, se necessário.	§1º A Secretaria de Gestão e Inovação verificará o atendimento ao disposto no Art. 7º, em especial se a servidora ou servidor preencheu o mapeamento de competências.
§ 2º A resposta à pesquisa de mapeamento de competências é pré-condição para o prosseguimento da análise da solicitação da alteração da unidade de exercício do servidor.	
§ 3º A anuência para alteração da unidade de exercício do AIE e EIS não obriga a Secretaria de Gestão e Inovação a repor outro servidor, podendo o órgão ou a entidade solicitar abertura de processo seletivo para a reposição da vaga.	§2º A alteração da unidade de exercício não obriga a Secretaria de Gestão e Inovação a repor o quadro de pessoal, sendo possível abrir processo seletivo para reposição da vaga.
§ 4º O servidor deverá permanecer em exercício no órgão ou na entidade em que estiver alocado até que seja conduído o processo formal de autorização da alteração de exercício pela Secretaria de Gestão e Inovação, observado o disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990.	§3º A servidora ou servidor deverá permanecer em exercício no órgão ou na entidade atual até que o processo formal de alteração do exercício seja conduído, observado o disposto no art. 44 da Lei nº 8.112, de 1990.
Art. 14. A Secretaria de Gestão e Inovação comunicará formalmente a alteração da unidade de exercício à Secretaria Executiva do órgão ou da unidade equivalente na entidade onde o servidor encontra-se atualmente exercendo as suas atividades.	Art. 14. A Secretaria de Gestão e Inovação comunicará formalmente a alteração da unidade de exercício à Secretaria Executiva do órgão ou unidade equivalente na entidade atual da servidora ou servidor.
Art. 15. O efetivo exercício do servidor cedido para cargo em comissão, ou equivalente, está condicionado à publicação da portaria de cessão pela Secretaria de Gestão e Inovação e à posse no cargo comissionado na entidade ou no órgão cessionário.	<p>Art. 15. Nas hipóteses de cessão para cargo em comissão ou equivalente, são condições para o efetivo exercício:</p> <p>I - que a Secretaria de Gestão e Inovação publique portaria de cessão; II - que a servidora ou servidor tome posse no cargo comissionado na entidade ou no órgão cessionário.</p>
Art. 16. Ocorrendo alteração no Cargo Comissionado Executivo – CCE ocupado pelo AIE ou EIS no mesmo órgão ou entidade, não haverá necessidade de novo ato de cessão, mantida as condições legais e regulamentares para a cessão, devendo o órgão ou a entidade comunicar por ofício a alteração do cargo com antecedência, à Secretaria de Gestão e Inovação, para fins de registro e controle.	<p>Art. 16. Na hipótese de alteração do Cargo Comissionado Executivo – CCE ocupado no mesmo órgão ou entidade:</p> <p>I - é dispensado novo ato de cessão, desde que mantidas as condições legais e regulamentares para a cessão; e II - o órgão ou a entidade deve comunicar a alteração do cargo com antecedência à Secretaria de Gestão e Inovação, para fins de registro e controle.</p>
Art. 17. Na hipótese de interesse do órgão e do servidor cedido na sua permanência sem cargo, haverá necessidade de novo ato de autorização do exercício descentralizado, devendo o órgão ou a entidade, observado o disposto no art. 7º, solicitar a adequação da situação funcional do servidor, à Secretaria de Gestão e Inovação, antes da exoneração ou troca do cargo conforme orientações disponibilizadas no sítio oficial da carreira.	<p>Art. 17. Na hipótese do órgão e da pessoa cedida interessarem mutuamente na permanência sem cargo, é necessário que:</p> <p>I - se cumpra o disposto no art. 7º; II - o órgão ou a entidade solicite à Secretaria de Gestão e Inovação a adequação da situação funcional da servidora ou servidor; III - a solicitação prevista no inciso II ocorra antes da exoneração ou troca do cargo, conforme orientações do sítio eletrônico oficial da carreira; e III - a Secretaria de Gestão e Inovação publique novo ato de autorização do exercício descentralizado.</p>
Renovação de exercício descentralizado com prazo determinado	
Art. 18. Os órgãos, as fundações ou as autarquias que tiverem AIE ou EIS em exercício em suas unidades por prazo determinado deverão providenciar a solicitação de renovação do exercício, antes do encerramento da data de vigência da respectiva portaria.	Art. 18. Os órgãos, as fundações ou as autarquias que tiverem AIE ou EIS em exercício por prazo determinado poderão solicitar a renovação do exercício.
§ 1º A solicitação de renovação de exercício deverá ser encaminhada à Secretaria de Gestão e Inovação, conforme orientações disponibilizadas no sítio oficial da carreira.	§ 1º A solicitação deve ser feita à Secretaria de Gestão e Inovação no período de vigência da respectiva portaria, conforme orientações do sítio eletrônico oficial da carreira.
§ 2º Caso a renovação do exercício não seja solicitada à Secretaria de Gestão e Inovação dentro do período de vigência da atual autorização, será permitida a alteração da unidade de exercício dos servidores para outros órgãos sem a necessidade da anuência prévia do atual órgão de exercício.	§ 2º Caso o órgão descumpra o disposto no § 1º, será possível alterar a unidade de exercício para outros órgãos sem anuência prévia do atual órgão de exercício.
Abertura de processos seletivos	
Art. 19. As solicitações de abertura de processo seletivo para alteração da unidade de exercício de AIE e EIS deverão ser enviadas à Secretaria de Gestão e Inovação, conforme orientações disponibilizadas no sítio eletrônico oficial da carreira.	Art. 19. Para abrir processo seletivo, é necessário solicitar à Secretaria de Gestão e Inovação, conforme orientações do sítio eletrônico oficial da carreira.
§ 1º A Secretaria de Gestão e Inovação divulgará no sítio eletrônico oficial da carreira, ou em outros meios de comunicação, as oportunidades de alteração da unidade de exercício para AIE e EIS, após análise de pertinência da solicitação.	<p>§ 1º A Secretaria de Gestão e Inovação caberá:</p> <p>I - analisar a pertinência da solicitação; e II - divulgar as oportunidades no sítio eletrônico oficial da carreira ou em outros meios de comunicação.</p>

§ 2º Os servidores interessados na oportunidade de alteração da unidade de exercício deverão enviar o seu currículo do Banco de Talentos (pdf) diretamente ao órgão ou à entidade solicitante.	§ 2º As servidoras e servidores que se interessarem na oportunidade deverão enviar seu currículo do Banco de Talentos diretamente ao órgão ou à entidade solicitante.
§ 3º O órgão ou a entidade solicitante fará a análise curricular e a entrevista dos candidatos e formalizará a solicitação de alteração da unidade de exercício do candidato selecionado à Secretaria de Gestão e Inovação, obedecendo ao disposto no art. 13 desta Portaria.	§ 3º Ao órgão ou entidade solicitante caberá: I - analisar os currículos; II - entrevistar as pessoas interessadas; e III - solicitar formalmente à Secretaria de Gestão e Inovação que altere a unidade de exercício da pessoa selecionada, obedecendo ao disposto no art. 13 desta Portaria.
Encerramento de requisição, cessão, afastamento ou licença	
Art. 20. O AIE ou EIS deverá apresentar-se à Secretaria de Gestão e Inovação para definição de nova unidade de exercício no primeiro dia útil após: I – o encerramento de requisição prevista no inciso VII do <i>caput</i> do art. 6º desta Portaria;	Art. 20. A servidora ou servidor deverá apresentar-se à Secretaria de Gestão e Inovação para definir nova unidade de exercício no primeiro dia útil após: II – a exoneração de cargo comissionado nas hipóteses previstas nos incisos VIII, IX, X, XI, XII e XIII do <i>caput</i> do art. 6º desta Portaria
III – o encerramento dos afastamentos a que se referem os artigos 84 e 96 da Lei nº 8.112, de 1990; e	II – a exoneração de cargo ou função comissionada nas hipóteses previstas nos incisos VIII, IX, X e XI do <i>caput</i> do art. 6º desta Portaria
IV – o encerramento das licenças a que se referem os incisos II, IV, VI e VII do art. 81 da Lei nº 8.112, de 1990.	
§ 1º O servidor que se encontre em exercício fora do Distrito Federal terá dez dias de prazo, contados do encerramento do exercício, da requisição, da cessão, do afastamento ou da licença para a apresentação na Secretaria de Gestão e Inovação, incluído nesse prazo, o tempo necessário para o deslocamento para Brasília/DF.	§ 1º A servidora ou servidor em exercício fora do Distrito Federal deverá se apresentar à Secretaria de Gestão e Inovação no prazo de dez dias: I – contado a partir do encerramento do exercício, da requisição, da cessão, do afastamento ou da licença; e II – incluído o tempo necessário para o deslocamento para Brasília/DF.
§ 2º Excepcionalmente, a critério do órgão supervisor, o prazo de que trata o § 1º poderá ser de até trinta dias, mediante justificativa enviada por meio de mensagem eletrônica do servidor à Secretaria de Gestão e Inovação.	§ 2º A Secretaria de Gestão e Inovação poderá conceder prazo de até trinta dias, baseada em justificativa enviada pela pessoa interessada por mensagem eletrônica.
§ 3º O servidor que retornar de Afastamento para Pós-Graduação deverá permanecer no exercício de suas funções, preferencialmente, em órgãos ou entidades da Administração Pública Federal por período, no mínimo, igual ao do afastamento.	§ 3º A pessoa que retornar de Afastamento para Pós-Graduação deverá permanecer no exercício de suas funções: I - por período, no mínimo, igual ao do afastamento; e II - preferencialmente em órgãos ou entidades da Administração Pública Federal.
Art. 21. Nas hipóteses previstas no art. 20, o servidor será alocado imediatamente:	Art. 21. Nas hipóteses previstas no art. 20, a servidora ou servidor terá alocação imediata:
I - no órgão ou na entidade que tenha previamente demonstrado interesse na movimentação, até que os trâmites para a autorização sejam conduídos;	I - em órgão ou entidade que tenha previamente demonstrado o interesse na movimentação;
II - em uma unidade da Secretaria de Gestão e Inovação para realização de atividades e entregas temporárias, enquanto aguarda definição da nova unidade de exercício ou cessão; ou	II – temporariamente em uma unidade da Secretaria de Gestão e Inovação, para realizar atividades e entregas de curto prazo; ou
III - no órgão ou na entidade em que se encontrava à época do afastamento do Programa de Capacitação de Longa Duração - PCLD, considerando-se as competências adquiridas durante o programa, exceto em caso de manifestação formal da instituição quanto à liberação do servidor ou quando puder ser identificado outro órgão ou entidade com maior potencial de aplicação do conhecimento adquirido.	III - no órgão ou entidade em que se encontrava à época do afastamento para Programa de Capacitação de Longa Duração - PCLD, considerando as competências adquiridas. § 1º Nos casos dos incisos I e II do <i>caput</i> , a alocação será imediata mesmo que os trâmites para o novo exercício não tenham sido conduídos.
Parágrafo único. O chefe da unidade que receber o servidor provisoriamente deverá providenciar o envio de mensagem eletrônica, informando a frequência no período, para a Secretaria de Gestão e Inovação, até o 3º dia útil do mês subsequente.	§ 3º A chefia da unidade que receber a servidora ou servidor deve informar a frequência à Secretaria de Gestão e Inovação: I - até o 3º dia útil do mês subsequente, por meio de mensagem eletrônica; e II - até que o trâmite seja conduído.
Art. 22. Não será permitida a devolução de AIE ou EIS à Secretaria de Gestão e Inovação, exceto nas hipóteses previstas no art. 20 desta Portaria.	Art. 22. Não é permitido devolver pessoal à Secretaria de Gestão e Inovação, exceto nas hipóteses previstas no art. 20 desta Portaria.
Parágrafo único. O servidor que não tenha interesse em permanecer na atual unidade de exercício poderá solicitar apoio da unidade de gestão da carreira na Secretaria de Gestão e Inovação para sua recolocação em outro órgão ou entidade.	Parágrafo único. A servidora ou servidor com interesse de se realocar em outro órgão ou entidade poderá solicitar apoio da Secretaria de Gestão e Inovação.

Art. 23. As solicitações de alteração da unidade de exercício protocoladas na Secretaria de Gestão e Inovação até a data de entrada em vigor desta Portaria serão analisadas nos moldes vigentes anteriormente à publicação deste normativo.	Art. 23. As solicitações para alterar o exercício serão analisadas considerando as regras vigentes à época do protocolo na Secretaria de Gestão e Inovação.
Art. 24. Fica revogada a Portaria SEGES nº 14.021, de 13 de dezembro de 2019.	
Art. 25. Esta Portaria entra em vigor em X de XXX de 2022.	
ROBERTO POJO	

SISTEMA DE GESTÃO DE CARREIRAS (SGC) – REVISÃO DA LINGUAGEM E
SUGESTÃO DE DADOS PARA A INCLUSÃO

Entrega 10: dia 22/03/2023, por correio eletrônico

Complementação da entrega 10: dia 20/04/2023, por Whatsapp. Conteúdo: apresentação do Sistema na página inicial.

Título da página revisada: **Sistema de Gestão de Carreiras - SGC**

Endereço da página revisada: <http://sgc.economia.gov.br/>

1ª revisão por: Raquel Furtado

2ª revisão por: Fernanda Capdeville e Fernanda Bittencourt

LEGENDA:
Texto mantido
<i>Texto alterado</i>

Texto original	Texto revisado
Termo de Uso e Aviso de Privacidade - Versão 1.0 (17/08/2022)	Termo de Uso e Aviso de Privacidade - Versão 1.0 (17/08/2022)
O usuário do serviço de Gestão de Carreiras encontrará no Termo de Uso o Seguinte: <ul style="list-style-type: none">• o funcionamento do serviço e as regras aplicáveis a ela;• o arcabouço legal relacionado à prestação do serviço;• as responsabilidades do usuário ao utilizar o serviço;• as responsabilidades da administração pública ao prover o serviço;• informações para contato, caso exista alguma dúvida ou seja necessário atualizar informações;• e o foro responsável por eventuais reclamações caso questões deste Termo de Uso tenha sido violadas;	<i>O Termo de Uso informa sobre:</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>como o serviço funciona e as regras aplicáveis;</i>• <i>o arcabouço legal relacionado à prestação do serviço;</i>• <i>quais as responsabilidades da pessoa usuária ao acessar o serviço;</i>• <i>quais as responsabilidades da administração pública ao prover o serviço;</i>• <i>informações para contato, no caso de dúvidas ou necessidade de atualizar informações; e</i>• <i>o foro responsável por eventuais reclamações caso este Termo de Uso tenha sido violado;</i>

Já a **Aviso de Privacidade** traz informações sobre qual o tratamento dos dados pessoais realizados, de forma automatizada ou não, e a sua finalidade; os dados pessoais dos usuários necessários para a prestação do serviço; a forma como eles são coletados; se há o compartilhamento de dados com terceiros; e quais as medidas de segurança implementadas para proteger os dados.

O Aviso de Privacidade informa sobre:

- *os tratamentos realizados nos dados pessoais, de forma automatizada ou não;*
- *a finalidade dos tratamentos dos dados;*
- *quais dados pessoais são necessários para prestar o serviço;*
- *a forma de coleta dos dados;*
- *se os dados são compartilhados com terceiros; e*
- *as medidas de segurança implementadas para proteger os dados.*

Fonte	Texto original	Texto revisado	Observações
FICHA FUNCIONAL			
DADOS PESSOAIS			
SIAPE	Nome CPF Data de Nascimento Idade Sexo	Nome <i>Nome social</i> CPF Data de Nascimento Idade Sexo	SIAPE - Avaliar se é possível acrescentar campo para “nome social”
CGCAT	Raça Amarelo Branco Indígena Negro Pardo	<i>Raça/etnia</i> <i>Amarela</i> <i>Branca</i> <i>Indígena. Etnia: _____</i> <i>Negra</i> <i>Parda</i>	Verificar possibilidade de abrir campo curto para especificar etnia: • Indígena. Etnia: _____

CGCAT	<p>Deficiência</p> <p>Sim Não</p> <p>Tipo de deficiência</p> <p>Auditiva Física ou motora Intelectual ou cognitiva Múltipla Visual</p> <p>Tempo de deficiência</p> <p>Menos de 1 ano De 1 a 5 anos Mais de 5 anos</p> <p>Grau de deficiência</p> <p>Leve Moderada Grave</p>	<p>Deficiência</p> <p>Sim Não</p> <p>Tipo de deficiência</p> <p>Auditiva Física ou motora Intelectual ou cognitiva Múltipla Visual</p> <p>Tempo de deficiência</p> <p>Menos de 1 ano De 1 a 5 anos Mais de 5 anos</p> <p>Grau de deficiência</p> <p>Leve Moderada Grave</p>	
		<p>CADASTRO COMPLEMENTAR</p> <p>* Estes dados apoiam pesquisas estatísticas das carreiras transversais</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Local de nascimento (País e UF) ● Quantidade de dependentes ● Vínculo familiar das/dos dependentes <ul style="list-style-type: none"> ○ Filha ou filho ○ Mãe ou pai ○ Outro vínculo ● Data de nascimento das/dos dependentes ● Como você se identifica? 	

		<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Mulher cisgênero (1)</i> <input type="radio"/> <i>Homem cisgênero (1)</i> <input type="radio"/> <i>Mulher transexual/transgênero (2)</i> <input type="radio"/> <i>Homem transexual/transgênero (2)</i> <input type="radio"/> <i>Pessoa não binária (3)</i> <input type="radio"/> <i>Outro</i> <p><i>Legenda:</i></p> <p>(1) <i>Cisgênero: pessoa que se identifica com o gênero que foi designado a ela quando nasceu.</i></p> <p>(2) <i>Transgênero: pessoa que se identifica com o gênero oposto ao que foi designado a ela quando nasceu.</i></p> <p>(3) <i>Não binária: pessoa que não define sua identidade pelo sistema binário “homem-mulher”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Escolaridade</i> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <i>Ensino Superior Completo</i> <input type="radio"/> <i>Pós-graduação latu sensu completa</i> <input type="radio"/> <i>Mestrado completo</i> <input type="radio"/> <i>Doutorado Completo</i> <input type="radio"/> <i>Pós-Doutorado Completo</i> 	
--	--	--	--

CONTATOS

CGCAT	País CEP Logradouro Bairro Número Complemento Estado Cidade Telefone Residencial Celular Email Pessoal	País CEP Logradouro Bairro Número Complemento Estado Cidade <i>Telefone pessoal 1</i> <i>Telefone pessoal 2</i> Email Pessoal	
-------	--	---	--

	Email Pessoal 2 Email Institucional	Email Pessoal 2 Email Institucional	
DADOS FUNCIONAIS			
SIAPE	Nome do órgão lotação UORG de lotação Nome do cargo Matrícula SIAPE Ingresso no cargo Data de exclusão Situação funcional Jornada de trabalho vigente Classe Padrão	Nome do órgão lotação <i>Unidade Organizacional (UORG) de lotação</i> Nome do cargo Matrícula SIAPE Ingresso no cargo Data de exclusão Situação funcional Jornada de trabalho vigente Classe Padrão	
CGCAT	Area Concentração <ul style="list-style-type: none"> • Aquaviária (2010) • Civil (2010,2012) • Civil e Aquaviário (2008) • Comunicações e Eletrônica (2008) • Desenvolvimento Urbano (2012) • Elétrica, Energia (2008) • Energia (2010, 2012) • Geologia/Geotecnica (2012) • Minas (2008) • Petróleo, Gás e Fontes Alternativas de Energia (2008) • Recursos Hídricos (2008) • Recursos Hídricos / Saneamento (2012) • Saneamento (2008) • Telecomunicações / Eletrônica (2012) • Transportes (2010, 2012) 	Concurso Público de Admissão Área de Concentração 2008 <ul style="list-style-type: none"> • <i>Civil e Aquaviária (2008)</i> • <i>Comunicações e Eletrônica (2008)</i> • <i>Elétrica, Energia (2008)</i> • <i>Minas (2008)</i> • <i>Petróleo, Gás e Fontes Alternativas de Energia (2008)</i> • <i>Recursos Hídricos (2008)</i> • <i>Saneamento (2008)</i> • <i>Transportes – Ferroviário (2008)</i> • <i>Transportes – Naval (2008)</i> • <i>Transportes – Rodoviário e Urbano (2008)</i> 2010 <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aquaviária (2010)</i> • <i>Civil (2010)</i> 	Recomendação, se for possível: <ol style="list-style-type: none"> Incluir o subtítulo “Concurso Público de admissão” 1º filtrar o ano do concurso 2º localizar a área de concentração (já filtradas por ano de concurso).

	<ul style="list-style-type: none"> • Transportes – Ferroviário (2008) • Transportes – Naval (2008) • Transportes – Rodoviário e Urbano (2008) • Urbana (2010) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Energia (2010)</i> • <i>Urbana (2010)</i> • <i>Transportes (2010)</i> <p>2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Civil (2012)</i> • <i>Desenvolvimento Urbano (2012)</i> • <i>Energia (2012)</i> • <i>Geologia/geotecnia (2012)</i> • <i>Recursos Hídricos / Saneamento (2012)</i> • <i>Telecomunicações / Eletrônica (2012)</i> • <i>Transportes (2012)</i> 	
CGCAT	Turma 2008 2010 2012	Turma 2008 2010 2012	
HISTÓRICO			
Perfil carreira / solicitante	Tipo Órgão ou entidade Início Fim Situação Funcional Nível Ações <ul style="list-style-type: none"> • Editar • Anexos • Pactuações 	Tipo Órgão ou entidade Início Fim Situação Funcional Nível Ações <ul style="list-style-type: none"> • Editar • Anexos • Pactuações 	
Perfil analista	<u>Histórico</u> Tipo <ul style="list-style-type: none"> • Movimentação 	<u>Histórico</u> Tipo <ul style="list-style-type: none"> • Movimentação 	Só visualizamos o tipo “movimentação” nas buscas que fizemos.

	<p>Situação do servidor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cessão para empresas federais • Cessão para Estados e Municípios • Cessão para OS ou SSA • Cessão para outros poderes • Cessão para PEF • Exercício descentralizado no DF • Exercício descentralizado para ocupar cargo no DF • Exercício descentralizado para projeto estratégico • Exercício descentralizado para projeto estratégico fora do DF • Exercício descentralizado por motivo de saúde • Exercício provisório para acompanhar cônjuge • Requisição • Trânsito 	<p>Situação Funcional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cessão para empresas federais • Cessão para Estados e Municípios • <i>Cessão para Organização Social (OS) ou Serviço Social Autônomo (SSA)</i> • Cessão para outros poderes • <i>Cessão para Poder Executivo Federal (PEF)</i> • <i>Exercício descentralizado no Distrito Federal</i> • <i>Exercício descentralizado para ocupar cargo no Distrito Federal</i> • Exercício descentralizado para projeto estratégico • <i>Exercício descentralizado para projeto estratégico fora do Distrito Federal</i> • Exercício descentralizado por motivo de saúde • Exercício provisório para acompanhar cônjuge • Requisição • Trânsito 	<p>As opções são preenchidas manualmente, não há uma lista. Portanto não foi possível sugerir textos.</p> <p>Sugerimos que não sejam usadas siglas.</p>
Perfil analista	<p>Detalhamento</p> <p>Órgão ou entidade de exercício</p> <p>Secretaria ou departamento de exercício</p> <p>Unidade de exercício</p> <p>País</p> <p>Estado</p> <p>Cidade</p>	<p>Detalhamento</p> <p>Órgão ou entidade de exercício</p> <p>Secretaria ou departamento de exercício</p> <p>Unidade de exercício</p> <p>País</p> <p>Estado</p> <p>Cidade</p>	
Perfil analista	<p>Cargo ou Função</p> <p>Nome do cargo ou função</p>	<p>Cargo ou Função</p> <p>Nome do cargo ou função</p>	<p>Sugerimos ter a opção de incluir mais campos para cargos. Isso apoiará nos casos em que a pessoa ocupou mais de um cargo em uma mesma instituição.</p>

			<p>Caso não seja possível, sugerimos incluir o seguinte campo:</p> <p>Posições de Liderança já ocupadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assessoria</i> • <i>Chefia de Gabinete</i> • <i>Coordenação</i> • <i>Coordenação-Geral</i> • <i>Direção de empresa pública ou sociedade de economia mista</i> • <i>Direção de Departamento</i> • <i>Gerência de Projetos</i> • <i>Presidência ou Direção-Geral de autarquia ou fundação</i> • <i>Titular de Secretaria ou equivalente</i> • <i>Titular de Subsecretaria, Departamento ou Departamento de Programa</i> • <i>Titular de Secretaria Executiva, Secretaria Especial, Subchefia ou outro Cargo de Natureza Especial</i>
Perfil analista	<p>Sigla do cargo ou função Cargo de Natureza Especial – NE (...)</p> <p>Nível do cargo ou função</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministro de Estado • NES_Executivo Federal <p>Sigla do cargo ou função (...) Cargos em comissão e funções comissionadas do MPU (...)</p> <p>Nível do cargo ou função</p>	<p>Sigla do cargo ou função Cargo de Natureza Especial – NE (...)</p> <p>Nível do cargo ou função</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ministra ou Ministro de Estado</i> • NES_Executivo Federal <p>Sigla do cargo ou função (...) Cargos em comissão e funções comissionadas do MPU (...)</p> <p>Nível do cargo ou função</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • (...) • Chefe de gabinete do PGR • (...) • Secretário-Geral do CMNPU • Secretário-Geral do MPU 	<ul style="list-style-type: none"> • (...) • <i>Chefia de gabinete do PGR</i> • (...) • <i>Titular da Secretaria-Geral do CMNPU</i> • <i>Titular da Secretaria-Geral do MPU</i> 	
	Hierarquia cargo ou função	Hierarquia cargo ou função	Preenchido automaticamente.
Perfil analista	<p><u>Chefia imediata</u></p> Nome Email Cargo Telefone	<p><u>Chefia imediata</u></p> Nome Email Cargo Telefone	
Perfil analista	<p><u>Autorização legal</u></p> Descrição Data de publicação Nº Processo SEI Observação	<p><u>Autorização legal</u></p> Descrição Data de publicação Nº Processo SEI Observação	
Perfil analista	<p><u>Permanência</u></p> Data inicial Data fim Tempo total Tipo duração <ul style="list-style-type: none"> • Por prazo determinado • Por prazo indeterminado Data estimativa encerramento	<p><u>Permanência</u></p> <p><i>Data início</i></p> Data fim Tempo total Tipo duração <ul style="list-style-type: none"> • Por prazo determinado • Por prazo indeterminado <p><i>Data estimada de encerramento</i></p>	
Perfil analista	<p><u>Informações qualitativas</u></p> Modalidade de trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Híbrido • Presencial • Teletrabalho 	<p><u>Informações qualitativas</u></p> Modalidade de trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Híbrido • Presencial • Teletrabalho 	

	<p>Projeto estratégico Seges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p>Processo seletivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p>Coordenador de equipe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p>Tamanho da equipe</p> <p>Nome do projeto ou política pública</p>	<p>Projeto estratégico Seges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p>Processo seletivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p><i>Coordenadora ou coordenador de equipe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sim • Não <p>Tamanho da equipe</p> <p>Nome do projeto ou política pública</p>	
Perfil analista	<p><u>Área atuação</u></p> <p><u>Políticas públicas</u></p>	<p><u>Área de interesse para atuação</u></p> <p><u>Políticas públicas de interesse</u></p> <p><i>Alteração dos campos conforme "Interesses" (próxima seção)</i></p>	
INTERESSES			
			Sugerimos incluir campo aberto para "Outras habilidades e competências"
	(i) Preencha os campos abaixo com informações relativas a áreas de atuação, políticas públicas e posições de liderança em que você gostaria de trabalhar no futuro.	(i) Preencha os campos abaixo com informações relativas a áreas de atuação, políticas públicas e posições de liderança em que você gostaria de trabalhar no futuro.	

CGCAT	<p>Área Atuação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento e análise de obras (análise de viabilidade, execução, financiamento) • Articulação institucional • Assessoria a dirigentes • Assessoria de comunicação • Assessoria internacional • Assessoria jurídica • Assessoria parlamentar ou de assuntos federativos • Avaliação de políticas públicas • Contratos, compras e aquisições • Controle e compliance • Convênios, parcerias e fiscalização de contratos • Defesa da concorrência • Formulação de atos normativos • Formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas • Gestão da informação e do conhecimento • Gestão de pessoas • Gestão de projetos • Gestão de riscos • Governança e gestão estratégica • Inovação e simplificação administrativa • Ouvidoria ou SAC • Pesquisa, análise de dados e produção de informações • Planejamento, orçamento e finanças • Regulação • Tecnologia da informação 	<p>Áreas de interesse para atuação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento e análise de obras (análise de viabilidade, execução, financiamento) • Articulação institucional • Assessoria a dirigentes • Assessoria de comunicação • Assessoria internacional • Assessoria jurídica • Assessoria parlamentar ou de assuntos federativos • Avaliação de políticas públicas • Contratos, compras e aquisições • Controle e conformidade normativa (compliance) • Convênios, parcerias e fiscalização de contratos • Defesa da concorrência • Formulação de atos normativos • Formulação, implementação e monitoramento de políticas públicas • Gestão da informação e do conhecimento • Gestão de pessoas • Gestão de projetos • Gestão de riscos • Governança e gestão estratégica • Inovação e simplificação administrativa • Ouvidoria ou SAC • Pesquisa, análise de dados e produção de informações • Planejamento, orçamento e finanças • Regulação • Tecnologia da informação 	<p>Avaliar se cabe incluir: Concessões e Parcerias Público-Privadas, Financiamento</p> <p>Verificar possibilidade de incluir campo que sistematize/classifique as áreas de atuação.</p> <p>Verificar possibilidade de puxar as informações do currículo do SouGov (Fonte: currículo sougov)</p>
-------	--	---	---



CGCAT	<p>Políticas Pùblicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura, Pecuária e Abastecimento • Ciéncia, Tecnologia e Inovação • Comércio Exterior • Comunicações • Cultura • Defesa Nacional • Desenvolvimento Regional e Territorial • Desenvolvimento Social • Direitos Humanos • Educação • Esporte • Fundiário e Reforma Agrária • Gestão Governamental • Indústria, Comércio e Serviços • Justiça e Segurança Pública • Meio Ambiente • Minas e Energia • Mobilidade Urbana e Trânsito • Moradia • Política Econômica e Sistema Financeiro Nacional • Política Espacial • Política Nuclear • Povos Indígenas e Povos e Comunidades Tradicionais • Presidência da República • Relações Exteriores • Saúde • Trabalho e Previdênciа • Transportes • Turismo 	<p>Políticas Pùblicas de interesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura, Pecuária e Abastecimento • Ciéncia, Tecnologia e Inovação • Comércio Exterior • Comunicações • Cultura • <i>Defesa Civil</i> • Defesa Nacional • Desenvolvimento Regional e Territorial • Desenvolvimento Social • <i>Desenvolvimento Urbano</i> • Direitos Humanos • Educação • Esporte • Fundiário e Reforma Agrária • Gestão Governamental • Indústria, Comércio e Serviços • <i>Igualdade de Gênero</i> • <i>Igualdade Racial</i> • <i>Justiça</i> • Meio Ambiente • Minas e Energia • Mobilidade Urbana e Trânsito • Moradia • Política Econômica e Sistema Financeiro Nacional • Política Espacial • Política Nuclear • Povos Indígenas e Povos e Comunidades Tradicionais • Presidência da República • <i>Recursos Hídricos</i> • Relações Exteriores 	<p>As alterações propostas visaram acrescentar algumas políticas, incluindo algumas relativas às áreas dos concursos. Foram elas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Defesa Civil • Desenvolvimento Urbano • Igualdade de Gênero • Igualdade Racial • Recursos Hídricos • Saneamento • Separar Justiça de Segurança Pública
-------	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Saneamento</i> • Saúde • <i>Segurança Pública</i> • Trabalho e Previdência • Transportes • Turismo 	
CGCAT	Posições de Liderança <ul style="list-style-type: none"> • Assessor • Chefe de Gabinete • Coordenador • Coordenador-Geral • Dirigente de empresa pública ou sociedade de economia mista • Gerente de Projetos • Presidente ou Diretor-Geral de autarquia ou fundação • Secretário ou equivalente • Subsecretário, Diretor ou Diretor de Programa • Titular de Secretaria Executiva, Secretaria Especial, Subchefia ou outro Cargo de Naturez... 	Posições de Liderança de interesse <ul style="list-style-type: none"> • <i>Assessoria</i> • <i>Chefia de Gabinete</i> • <i>Coordenação</i> • <i>Coordenação-Geral</i> • <i>Direção de empresa pública ou sociedade de economia mista</i> • <i>Direção de Departamento</i> • <i>Gerência de Projetos</i> • <i>Presidência ou Direção-Geral de autarquia ou fundação</i> • <i>Titular de Secretaria ou equivalente</i> • <i>Titular de Subsecretaria, Departamento ou Departamento de Programa</i> • <i>Titular de Secretaria Executiva, Secretaria Especial, Subchefia ou outro Cargo de Natureza Especial</i> 	
CGCAT	Preferências Restrições	Preferências Restrições	
CURRÍCULO			
CGCAT	Endereço do currículo no SOUGOV Endereço do portfólio individual (GENIALLY) Endereço LinkedIn	Endereço do currículo no SOUGOV Endereço do portfólio individual (GENIALLY) Endereço LinkedIn	

ÓRGÃO ATUAL SIAPE			
SIAPE	Órgão exercício Secretaria ou departamento UF Data de ingresso no órgão Data de exclusão no órgão Nome do cargo ou função Sigla	<i>Órgão de exercício</i> <i>Secretaria ou departamento de exercício</i> <i>Unidade da Federação (UF)</i> Data de ingresso no órgão <i>Data de saída d o órgão</i> Nome do cargo ou função <i>Sigla do cargo ou função</i>	
<u>SOLICITAÇÕES</u>			
<u>MOVIMENTAÇÕES</u>			
	<u>Minhas movimentações</u> Nome do servidor Carreira Órgão ou entidade Secretaria ou Departamento Nome do solicitante Tipo de movimentação Data Status Ações	<u>Minhas movimentações</u> <i>Nome da servidora ou servidor</i> Carreira Órgão ou entidade <i>atual</i> Secretaria ou Departamento <i>atual</i> <i>Solicitante</i> Tipo de movimentação Data <i>Situação</i> Ações	
	<u>Acompanhamento de Solicitações de Movimentação</u> Nome Órgão ou entidade Carreira Status <ul style="list-style-type: none"> • Em edição pelo solicitante 	<u>Acompanhamento de Solicitações de Movimentação</u> <i>Nome da servidora ou servidor</i> Órgão ou entidade <i>atual</i> Carreira <i>Situação</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Em edição por solicitante</i> 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Em análise pelo Órgão Supervisor • Pendências do órgão solicitante/servidor • Deferida • Indeferida • Encerrada por inatividade <p>Analista Solicitante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em análise pelo Órgão Supervisor • <i>Pendências da parte solicitante (órgão/pessoa interessada)</i> • Deferida • Indeferida • Encerrada por inatividade <p><i>Analista responsável</i> Solicitante</p>	
--	---	---	--

<u>TEXTOS VISUALIZADOS EM REUNIÃO, MAS NÃO VISUALIZADOS NO SISTEMA</u>					
Fonte	Texto original	Texto revisado			
Reunião de equipe		Situação funcional	Órgão	Secretaria ou departamento	Unidade
		<ul style="list-style-type: none"> • Aposentadoria • Falecimento 	MGI	Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho	Departamento de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos
Reunião de equipe		<ul style="list-style-type: none"> • Demissão • Exoneração • Posse em outro cargo inacumulável • Vacância 	MGI	Secretaria de Gestão e Inovação	<i>Pessoas excluídas da carreira</i>
		<ul style="list-style-type: none"> • LAC - Licença para Acompanhamento de Cônjuge • LIP - Licença para Interesse Particular 	MGI	Secretaria de Gestão e Inovação	<i>Pessoas cedidas e afastadas da Seges</i>
Reunião de equipe		Licença para atuar em organismo internacional	Órgão internacional		
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Programa de Capacitação de Longa Duração (PCLD)</i> • Lato Sensu 	MGI	Secretaria de Gestão e Inovação	<i>Pessoas cedidas e afastadas da Seges</i>

Complementação da entrega: Apresentação do Sistema, na página inicial (<https://sgc.economia.gov.br/>)

Revisão por: Raquel Furtado e Fernanda Capdeville

Texto original	Texto revisado
<p>Bem vindo(a),</p> <p>O Sistema de Gestão de Carreiras – SGC é a plataforma disponibilizada pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos para apoiar os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal a encontrarem os servidores das carreiras de Analista de Comércio Exterior – ACE, Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG, Analista de Infraestrutura – AIE e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior - EIS que mais se adequam às suas políticas e projetos estratégicos.</p>	<p>Boas-vindas!</p> <p>O Sistema de Gestão de Carreiras – SGC visa apoiar órgãos e entidades da Administração Pública Federal a encontrarem profissionais para suas políticas e projetos estratégicos. O banco de dados possui informações de servidoras e servidores dos seguintes cargos efetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analista de Comércio Exterior – ACE;• Analista de Infraestrutura – AIE;• Especialista em Infraestrutura Sênior – EIS; e• Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG. <p>Esta é uma plataforma disponibilizada e gerenciada pela Secretaria de Gestão e Inovação do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.</p>

AÇÕES PARA O MÊS DA MULHER

Entregas:

Campanha Mulheres que transformam o Serviço Público - minuta de lançamento

Entrega 04: dia 03/03/2023, por correio eletrônico

Enquete – ações governamentais com abordagem de gênero

Entrega 05: dia 06/03/2023, por correio eletrônico

Lançamento no grupo de aplicativo de mensagens rápidas das carreiras transversais dia 08/03.

Mapeamento – ações governamentais com abordagem de gênero

Entrega 06: dia 07/03/2023, por correio eletrônico

Lançamento no grupo de aplicativo de mensagens rápidas das carreiras transversais dia 09/03.

Sugestões para a proposta de Pitadas nº 5 com abordagem de gênero

- Discussões e alinhamentos em reuniões

Campanha: Mulheres que transformam o serviço público

- Replicar campanha do ano de 2022 com pequenas modificações;
- O objetivo é promover a valorização da participação de mulheres (todas) no ambiente de trabalho e nas áreas das Carreiras. Mobiliza a carreira a reconhecer o diferencial trazido por elas.

Destaque de Ações que apoiam a Equidade de Gênero

INICIATIVA A: Enquete

- Elaborar uma enquete rápida (ferramenta do *whatsapp*) para saber se as pessoas das carreiras transversais abordam ou já abordaram a perspectiva de gênero no trabalho. A enquete é acompanhada de texto de sensibilização. Poderia ser enviada em grupos das Carreiras, aquecendo para a segunda fase da Ação (mapeamento de projetos).
 - O objetivo é provocar a reflexão sobre a importância e a possibilidade de inserir esta abordagem (ou perspectiva) de gênero nas políticas públicas de atuação das Carreiras. É também uma forma de incentivar quem ainda não debate a questão de gênero a amadurecer esse olhar e levá-lo para o dia a dia do trabalho. A pergunta instiga sobre ações que tiveram um olhar diferenciado para mulheres.

INICIATIVA B: Mapeamento de ações que empregam a abordagem de gênero

- Conhecer e compartilhar ações que empregam a abordagem de gênero e tiveram a contribuição de pessoas das Carreiras Transversais.
 - O mapeamento de ações visa levantar iniciativas de destaque que poderiam inspirar novas. A iniciativa deve buscar diminuir discriminações, desigualdades ou exclusões de gênero.
 - É desejável montar um formulário para coletar informações sobre o projeto.
- Por fim, é importante compartilhar os projetos entre as pessoas da Carreira por meio de notícias, comunicados e Mesas de Debate.

Projeto para Linguagem Inclusiva e não sexista

- Incentivar o uso de linguagem inclusiva e não sexista por profissionais das carreiras transversais:
 - Divulgar materiais de apoio para sensibilizar/capacitar, como: vídeos, manuais, cursos etc.
 - Incentivar a formulação de cursos no tema pela Enap.

Pitadas de Conhecimento

- Realizar pesquisa sobre as carreiras com análise comparativa entre dados de gênero, especificando por exemplo:
 - Capacitação:
 - Nível de escolaridade;
 - % de cursos concluídos na Enap
 - % de participação no PCLD;
 - % de capacitação - Licença Capacitação;

- % de pessoas em trânsito para curso.
- Posições de liderança:
 - % dos cargos de liderança ocupados;
 - Nível de hierarquia do cargo;
 - Nível de hierarquia da unidade de lotação;
 - Áreas temáticas.

Abrir os dados de forma interseccional (por raça, com filhas/os, idade, deficiência) e em evolução histórica.

- Fomentar debate crítico sobre os dados, buscando possíveis origens dos fatos. Discutir os benefícios que a sociedade tem quando há mulheres nos setores produtivos e nos cargos de liderança. Exemplo: convidar especialistas e o Ministério da Mulher para o debate;
- Apresentar a pesquisa no formato de “Pitadas de Conhecimento” e divulgar os resultados da análise (ou debate) crítica em notícia no site do MGI.

Capacitação

- Incentivar servidores e servidoras a se capacitarem sobre a inserção da abordagem/perspectiva de gênero em temas específicos das carreiras:
 - acesso a cursos, como: *Curso Mujeres en el Territorio* (SEDATU/Governo do México);
 - acesso a publicações nacionais/internacionais, como: [Manual CEPAL Territorio e igualdad](#)
 - Em parceria com a Enap, incluir no Programa de Aperfeiçoamento para Carreiras cursos que incentivem a abordagem de gênero nas políticas públicas.
- Incentivar as servidoras a se capacitarem:
 - em cursos profissionais diversos; e
 - em cursos profissionais especializados para mulheres, como: *Curso Liderazgo Feminino: potencia tus habilidades e impulsa el cambio da edX*;
- Incentivar mulheres em posição de liderança a se capacitarem, indicando o curso “[Liderança Feminina](#)” da Enap (inscrições encerradas para 2023).
- Fomentar junto com a Enap curso de liderança para mulheres que ainda não ocupam esse lugar e divulgar ao longo do ano.

Campanha Mulheres que transformam o Serviço Público

Lançamento de Campanha CGCAT para o Mês das Mulheres - 2023

Data proposta para enviar nos grupos de WhatsApp das carreiras: **06/03/2023, segunda-feira**

Versão inicial: Campanha CGCAT para o Mês das Mulheres - 2022

Revisão para 2023: Fernanda Capdeville e Raquel Furtado

Sugestão de imagem:

Imagen que traga representatividade em termos de cor/raça, idade, deficiência.

As imagens abaixo foram extraídas do Canva gratuito. O design do cartão foi compartilhado com os e-mails da equipe CGCAT. É necessário consultar e ajustar ao padrão do manual da marca do governo federal.



Sugestão de texto:

Olá, AIE e EIS,



Sabemos que as mulheres fazem diferença na Administração Pública. Elas são importantes por trazer: (i) representatividade, (ii) diversidade na forma de enxergar problemas e soluções para nossa sociedade e (iii) inovação para projetos e equipes. Mas nem sempre isso é valorizado.



Você reconhece o diferencial trazido por uma ACE, uma AIE, uma EIS ou uma EPPGG? Que tal contar para elas que você as admira?



Publique a imagem acima nas suas redes sociais e **marque uma ou mais mulheres das carreiras transversais!** Aproveite para contar que você admira sua capacidade de transformar o serviço público.



Não esqueça de usar as **hashtags**:

#ElasNaEsplanada

#MulheresACE

#MulheresAIE

#MulheresEIS

#MulheresEPPGG

Incentivo à abordagem de gênero em Ações governamentais

A presente entrega refere-se à ação: Destaque de ações das Carreiras que apoiam a Equidade de Gênero. Propõe-se que ela se desdobre em 2 fases:

- A. Enquete
- B. Mapeamento de projetos (coleta de informações)

Aqui tratamos da ENQUETE.

Proposta: Elaborar uma enquete rápida (ferramenta do *whatsapp*) para saber se as pessoas das carreiras transversais abordam ou já abordaram a perspectiva de gênero no trabalho. A enquete é acompanhada de texto de sensibilização. Poderia ser enviada em grupos das Carreiras, aquecendo para a segunda fase da Ação (mapeamento de projetos).

Objetivo: Provocar a reflexão sobre a importância e a possibilidade de inserir esta abordagem (ou perspectiva) de gênero nas políticas públicas de atuação das Carreiras. É também uma forma de incentivar quem ainda não debate a questão de gênero a amadurecer esse olhar e levá-lo para o dia a dia do trabalho. A pergunta instiga sobre ações que tiveram um olhar diferenciado para mulheres.

Data proposta para enviar nos grupos de WhatsApp das carreiras: **07/03/2023, terça-feira**

PROPOSTA DE TEXTO DA MENSAGEM QUE ACOMPANHA A ENQUETE

Fernanda Capdeville, Fernanda Bittencourt e Raquel Furtado

Combater as **desigualdades entre homens e mulheres** na sociedade brasileira é um dos nossos desafios. Na ação pública, uma mesma iniciativa pode ter impactos diferentes a depender do segmento social. Adotar **perspectiva de gênero** é uma das formas de diminuir a situação de desigualdade social, econômica e política que as mulheres enfrentam. Ter um olhar diferenciado sobre o gênero é um dos elementos-chave para avançar na **busca da equidade**.

Convidamos profissionais das carreiras transversais do governo federal a nos contarem:

PROPOSTA DE TEXTO DA ENQUETE

Você já trabalhou em alguma ação que incorporava a abordagem de gênero?

- Sim, já participei e foi incrível!
- Já ouvi falar, mas ainda não tive oportunidade!
- Ainda não percebo como isso poderia ser aplicado no meu trabalho.

Aqui tratamos do MAPAMENTO

Proposta: Mapear de ações que empregam a abordagem de gênero a fim de compartilhar ações que tiveram a contribuição de pessoas das Carreiras Transversais.

- o O mapeamento de ações visa levantar iniciativas de destaque que poderiam inspirar novas. A iniciativa deve buscar diminuir discriminações, desigualdades ou exclusões de gênero.
- o É desejável montar um formulário para coletar informações sobre o projeto.
- Por fim, é importante compartilhar os projetos entre as pessoas da Carreira por meio de notícias, comunicados e Mesas de Debate.

Data proposta para enviar nos grupos de WhatsApp das carreiras: **08/03/2023, quarta-feira**

PROPOSTA DE TEXTO DA MENSAGEM (whatsapp) QUE ACOMPANHA O FORMULÁRIO

Agora é para valer! Convidamos você a compartilhar Ações das quais participou e que apoiam a equidade de gênero.

Queremos disseminar novas e boas ideias! E assim, contribuir para incentivar a perspectiva de gênero em ações de políticas públicas, de gestão governamental, de infraestrutura e de comércio exterior.

Acesse o *link* e participe deste Mapeamento de Ações até o **dia 24/03**. Você só precisará de 5 minutos.

https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?subpage=design&FormId=aSnJPIFaGE-Kye-Y-6-peO6Knxe3k7dCid_d5H8B0jZUODk3QTMMyNEg2U1M3TDdNRlUyNkFHNU4wVi4u

PROPOSTA DE TEXTO QUE ABRE O FORMULÁRIO

Esta é uma iniciativa da CGCAT/SEGES/MGI. Nosso objetivo com este formulário é mapear ações: (i) desenvolvidas com a participação de pessoas das Carreiras Transversais e (ii) que aplicaram a perspectiva de gênero.

Entendemos que ações com perspectiva de gênero contribuem para diminuir a situação de desigualdade que as mulheres enfrentam em diversas áreas: social, econômica, política e de acesso aos serviços públicos.

Por ser um tema transversal, é possível abordá-lo em todas as áreas, ainda que o objetivo principal das ações não seja a equidade de gênero.

Com isso, visamos compartilhar novas e boas ideias! E assim, contribuir para incentivar e disseminar a perspectiva de gênero em ações de políticas públicas, de gestão governamental, de infraestrutura e de comércio exterior.

Vamos lá?!

* * * * *

Gênero é uma construção social que historicamente tem contribuído para definir ou interferir: (i) na maneira como as pessoas se relacionam e (ii) na distribuição do poder. Assim como outras construções sociais, afeta o acesso e o controle sobre recursos, infraestruturas e serviços públicos. Também afeta a distribuição de trabalhos profissionais, familiares e domésticos. Para enfrentar uma série de desigualdades existentes, uma opção é empregar a “perspectiva de gênero” nas ações públicas.

Uma ação que incorpore a perspectiva ou abordagem de gênero:

- Compreende a importância de se buscar uma sociedade mais equitativa em termos de gênero;
- Procura possuir mecanismos e ferramentas para identificar, compreender, questionar e agir a fim de reverter, dentro de seu escopo de atuação:
 - o A desigualdade de gênero; e

- A discriminação e a exclusão das mulheres.

Uma forma de aprimorar a ação é buscar agregar outros aspectos à perspectiva de gênero. Isso permite uma visão interseccional / consubstancial de outras marcas sociais que também ditam relações, aprofundam e contribuem para a desigualdade, como: cor/raça, classe social, deficiência e idade.

PERGUNTAS PARA O FORMULÁRIO

*resposta obrigatória

1. *Nome da Ação:
2. *Ano / período de realização:
3. *Nome da Instituição:
4. A abordagem de gênero na Ação: era um objetivo central/ ocorreu de forma transversal/ ocorreu de forma focalizada.
5. *Breve descrição da Ação (descreva os objetivos gerais da ação, premissas, entregas previstas e pessoas beneficiárias.)
6. *Breve descrição da abordagem de gênero (descreva a motivação, como se inseriu a perspectiva de gênero, principais resultados, dificuldades e aprendizados)
7. *A Ação era voltada para: aperfeiçoamento da Administração / entregas à sociedade / outros (especificar)
8. *A Ação considerou interseccionalidades? (Agregou outros aspectos à perspectiva de gênero, permitindo trabalhar interseções com outras marcas sociais que também aprofundam e contribuem para a desigualdade? Exemplos: cor/raça, idade e deficiência). Sim / Não / Outro
9. Informe eventuais endereços (*link*) para mais informações sobre a iniciativa:
10. Indique até três palavras-chave sobre a iniciativa. Sugestões: (1) tema /área de atuação; (2) forma de abordar a questão do gênero; (3) resultados considerando a abordagem de gênero.
11. *Você autoriza a divulgação da iniciativa? Sim / Não
12. Se autoriza, informe a equipe diretamente envolvida na iniciativa que inclui a perspectiva de gênero (nomes, carreiras e eventuais cargos):

Sugestões para a proposta de Pitadas nº 5 com abordagem de gênero

The screenshot shows a Microsoft PowerPoint slide in presentation mode. The title of the slide is "Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE". Below the title is a placeholder text "Clique para adicionar um subtítulo". At the bottom left of the slide area is another placeholder text "Clique para adicionar anotações". On the left side of the slide, there is a vertical list of six numbered items (1 to 6), each accompanied by a small thumbnail image. Item 1 shows a yellow box with the text "Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE". Item 2 shows a list of questions. Item 3 shows a bar chart. Item 4 shows a line graph. Item 5 shows a table. Item 6 shows a bar chart. The top of the screen displays the ribbon menu with options like Arquivo, Página Inicial, Inserir, Desenhar, Design, Transições, Animações, Apresentação de Slides, Gravar, Revisão, Exibir, and Ajuda. There is also a search bar, a user profile for Raquel Furtado Martins de Paula, and a "Compartilhamento" button.

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE

2 Perguntas:

1. Quantas mulheres ocuparam cargos comissionados de 2001 a 2021?
2. Qual é o tempo médio de permanência das mulheres no cargo comissionado de 2001 a 2021?
3. Qual foi a taxa de ocupação de cargos comissionados de 2001 a 2021?
4. Qual foi a taxa de ocupação de cargos comissionados de 2001 a 2021?
5. Qual foi a taxa de ocupação de cargos comissionados de 2001 a 2021?
6. Qual foi a taxa de ocupação de cargos comissionados de 2001 a 2021?

3

4

5

6

Perguntas:

1. Como evoluiu o número de mulheres AIE na carreira?
2. Em quais áreas temáticas as mulheres mais atuaram?
3. Quantas mulheres ocuparam cargos comissionados de 2001 a 2021? Qual foi o tempo médio de permanência das mulheres no cargo comissionado de 2001 a 2021?
4. Qual foi a taxa de ocupação de cargos em comissão pelas mulheres de 2001 a 2021? Como evoluiu a taxa de ocupação de cargos, de nível DAS-4, DAS-5 e equivalentes, pelas mulheres?
5. Como evoluiu a taxa de ocupação de cargos, de nível DAS-4, DAS-5 e equivalentes, pelas mulheres a cada governo?
6. Em quais áreas temáticas a taxa de ocupação de cargos, DAS-4, DAS-5 e equivalentes, foi maior de 2001 a 2021?
7. Em quais órgãos a taxa de ocupação de cargos, DAS-4, DAS-5 e equivalentes, foi maior de 2001 a 2021?

Clique para adicionar anotações

Anotações

Slide 2 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar 84%

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pitada de Conhecimento - Mulheres AIE

2 Perguntas

3

4

5

6

7

8

AIE: nº de homens e mulheres que estiveram em exercício - desde 2009

The chart displays the following data:

Ano	nº acumulado de mulheres que estiveram em exercício - desde 2009	nº acumulado de homens que estiveram em exercício - desde 2009	Proporção de mulheres (%)
2009	97	305	24,1%
2010	151	550	21,4%
2011	152	559	21,3%
2012	197	649	23,6%
2013	213	699	
2014	227	736	
2015	228	737	
2016	228	737	
2017	228	737	
2018	228	737	
2019	228	737	
2020	228	737	
2021	228	737	23,6%

De 2009 a 2021, 228 mulheres (23,6%) e 737 homens estiveram em efetivo exercício na carreira de Analista de Infraestrutura.

Comentários

fernanda.capdeville@gmail.com ***
editar gráfico para barra empilhada; alterar escala do percentual

Responder

Ver mais comentários

Slide 3 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

76%

AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pílada de Conhecimento – Mulheres AIE

2 Perfilas

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

AIE: distribuição percentual do tempo total de exercício por área temática - jan/09 a dez/21

The chart displays the percentage distribution of total exercise time by thematic area for women (purple) and men (blue) from January 2009 to December 2021. The areas and their respective percentages are:

Área Temática	Mulheres (%)	Homens (%)
Desenv. Regional	35,3%	31,3%
Transportes	16,9%	23,7%
Economia	13,2%	14,1%
Minas e Energia	9,7%	10,8%
Saúde	8,5%	6,8%
Presidência	5,4%	4,5%
Meio Ambiente	3,2%	2,5%
Regulação	2,8%	2,5%
Educação	1,6%	1,6%
Desenv. Social / Esporte	0,6%	0,6%
Indígenas	0,6%	0,6%
Ciência e Tecnologia	1,8%	1,8%
Cultura / Turismo	0,6%	0,6%
Comunicações	0,6%	0,6%
Estados, Municípios, OS, Emp.	0,7%	0,6%
Outros	0,6%	0,6%

A maior parte do tempo de exercício das mulheres, de jan/09 a dez/21, foi na área temática de Desenvolvimento Regional, com 35,3% do tempo total. Os homens apresentam menor proporção nessa área, com 31,3%. Em seguida as mulheres atuaram mais na área de Transportes, com 16,9% do tempo. Nesta há uma diferença significativa em relação aos homens, que lá atuaram em 23,7% do seu tempo de exercício.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Ver mais comentários

Slide 4 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

76%

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

Ocupação de cargos e funções comissionadas

Nível de cargo ou função comissionada	Nº de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21		Proporção de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
DAS-1 e equivalentes	40	121	17,5%	16,4%
DAS-2 e equivalentes	81	205	35,5%	27,8%
DAS-3 e equivalentes	92	235	40,4%	31,9%
DAS-4 e equivalentes	59	183	25,9%	24,8%
DAS-5 e equivalentes	25	64	11,0%	8,7%
DAS-6 e equivalentes	3	15	1,3%	2,0%
NES e equivalentes	0	6	0,0%	0,8%
Nunca ocuparam cargo	77	322	33,8%	43,7%
Nunca estiveram sem cargo	1	3	0,4%	0,4%
Total de servidoras/es em exercício no período	228	737		

As mulheres que estiveram em exercício entre jan/2009 e dez/2021 tiveram acesso significativamente maior que os homens aos DAS 2, DAS 3 e equivalentes. 11% das mulheres também tiveram acesso aos cargos de DAS-5 e equivalentes, superior aos 8,7% dos homens. A proporção de mulheres que nunca ocupou cargo em comissão também é significativamente menor. Por outro lado, há sensível diferença a favor dos homens na ocupação de cargos de DAS-6, NES e equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários

Novo

ffernanda.capdeville@gmail.com ...
Inserir na tabela: Total de mulheres/homens que já ocuparam cargo - retirando duplicadas
10 de abril de 2023, 10:07

ffernanda.capdeville@gmail.com ...
151 mulheres (66%) já ocuparam cargo pelo menos 1x; 415 homens (56%) já ocuparam cargos pelo menos 1x
10 de abril de 2023, 10:10

Responder

ffernanda.capdeville@gmail.com ...
Comentário inserir que:
A ocupação dos cargos é proporcional ao número de homens e mulheres da carreira. Confundo revela que mais de

ffernanda.capdeville@gmail.com ...
Raquel: Uma hipótese para explicar isso é uma certa homogeneidade das pessoas da carreira, ao menos quanto ao grau de instrução

Responder

Ver mais comentários

Slide 5 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

Ocupação de cargos e funções comissionadas

Nível de cargo ou função comissionada	Nº de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21		Proporção de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
DAS-1 e equivalentes	40	121	17,5%	16,4%
DAS-2 e equivalentes	81	205	35,5%	27,8%
DAS-3 e equivalentes	92	235	40,4%	31,9%
DAS-4 e equivalentes	59	183	25,9%	24,8%
DAS-5 e equivalentes	25	64	11,0%	8,7%
DAS-6 e equivalentes	3	15	1,3%	2,0%
NES e equivalentes	0	6	0,0%	0,8%
Nunca ocuparam cargo	77	322	33,8%	43,7%
Nunca estiveram sem cargo	1	3	0,4%	0,4%
Total de servidoras/es em exercício no período	228	737		

As mulheres que estiveram em exercício entre jan/2009 e dez/2021 tiveram acesso significativamente maior que os homens aos DAS 2, DAS 3 e equivalentes. 11% das mulheres também tiveram acesso aos cargos de DAS-5 e equivalentes, superior aos 8,7% dos homens. A proporção de mulheres que nunca ocupou cargo em comissão também é significativamente menor. Por outro lado, há sensível diferença a favor dos homens na ocupação de cargos de DAS-6, NES e equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários

Novo

ffernanda.capdeville@gmail.com ...

Comentário inserir que:
A ocupação dos cargos é proporcional ao número de homens e mulheres da carreira. Contudo revela que mais de 70% das instâncias de decisão estão sendo conduzidas por homens.
10 de abril de 2023, 11:07

ffernanda.capdeville@gmail.com ...

Raquel: Uma hipótese para explicar isso é uma certa homogeneidade das pessoas da carreira, ao menos quanto ao grau de instrução. Por isso, seria interessante ter outros dados para desagregar e mostrar possíveis desigualdades internas aos grupos "homem" e "mulher":
1. Raça/etnia
2. Idade
3. Deficiência
4. Dependente até 7 anos
5. Estado civil
6. Grau de instrução
7. Licenças capacitação
8. Afastamentos para PCLD
9. UF de lotação
10. Área de concentração do concurso
10 de abril de 2023, 11:08

Responder

Slide 5 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pitada de Conhecimento - Mulheres AIE

2 Relatório

3 Relatório

4 Relatório

5 Relatório

6 Relatório

7 Relatório

8 Relatório

9

10

11

12

13

14

Cargos ocupados por gênero - AIE

TOTAL DE AIE

Cargo	Mulheres (%)	Homens (%)
NES	25	75
DAS 6	20	80
DAS 5	25	75
DAS 4	25	75
DAS 3	25	75
DAS 2	25	75
DAS 1	25	75

-100% -75% -50% -25% 0% 25% 50% 75% 100%

■ Mulheres ■ Homens

Comentários

Novo

fernanda.capdeville@gmail.com ...

Interessante ter gráfico que mostre os dados na perspectiva global da carreira (e não somente dentro do grupo por gênero) - que mostre que a diferença acompanha a proporção 25x75

10 de abril de 2023, 11:06

Responder

Ver mais comentários

Slide 6 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

76%

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

AIE: Tempo médio de permanência no cargo ou função comissionada - jan/09 a dez/21 - anos

The chart displays the average tenure in years for different career levels (DAS-1 to NES) comparing women (purple bars) and men (blue bars). The Y-axis represents 'Anos' (Years) from 0,0 to 2,0. The X-axis lists career levels: DAS-1 e equivalentes, DAS-2 e equiv., DAS-3 e equiv., DAS-4 e equiv., DAS-5 e equiv., DAS-6 e equiv., and NES e equiv.

Cargo	Mulheres (Anos)	Homens (Anos)
DAS-1 e equivalentes	1,0	1,3
DAS-2 e equiv.	1,5	1,3
DAS-3 e equiv.	1,5	1,5
DAS-4 e equiv.	1,6	1,7
DAS-5 e equiv.	1,3	1,8
DAS-6 e equiv.	0,6	1,2
NESEquiv.	0,0	1,1

Os tempos médios de permanência nos cargos e funções comissionadas são, em geral, aproximados, para homens e mulheres. Nota-se, no entanto, que os homens ficam o dobro do tempo, em média, nos cargos de nível DAS-6 e equivalentes (1,2 e 0,6 anos), embora essa média se refira a apenas à 3 vezes que esse nível de cargo foi ocupado por mulheres e 15 vezes por homens. No DAS-5 e equivalentes, cujo quantitativo é maior – 25 vezes ocupado por mulheres e 64 por homens, isso se repete: os homens permanecem 38,5% a mais no cargo em termos de tempo.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários

f fernanda.capdeville@gmail.com ***
No comentário citar que é possível inferir que há maior rotatividade em cargos ocupados por mulheres.
Conectar com informacao do slide 5, se possível
10 de abril de 2023, 11:05

f fernanda.capdeville@gmail.com ***
avaliar se mantém este slide olhando as demais carreiras

Slide 7 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

76%

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC

Pesquisar

Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Gravar Compartilhamento

Do Começo

2

3

4

5

6

7

AIE: distribuição do tempo de exercício segundo a ocupação de cargo ou função comissionada (jan/09 a dez/21)

Ocupação de cargo e função comissionada	Mulheres (%)	Homens (%)
Não ocupou cargo ou função	69,1%	69,6%
DAS-3 e equivalentes	10,4%	9,4%
DAS-4 e equiv.	8,3%	8,7%
DAS-2 e equivalentes	8,2%	6,1%
DAS-1 e equivalentes	2,1%	3,2%
DAS-5 e equivalentes	1,9%	2,7%
DAS-6 e equivalentes	0,1%	0,3%
NES e equivalentes	0,0%	0,1%

De jan/09 a dez/21 as mulheres não ocuparam cargos ou funções comissionadas em 69,1% do seu tempo de exercício, percentual semelhante ao dos homens. Alguma diferença significativa ocorre na ocupação de DAS-2 e equivalentes, com as mulheres superando os homens em 2,1 pontos percentuais (8,2% a 6,1%). Em sentido oposto, constata-se diferenças significativas em favor dos homens na ocupação de DAS-1, DAS-5, DAS-6, NES e equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Slide 8 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 [Sem título]

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

AIE: evolução da proporção do tempo de exercício em que houve ocupação de cargo ou função comissionada de nível DAS 4, 5 ou equivalentes

The chart shows two lines representing the proportion of time worked (in %) from 2009 to 2021. The purple line represents women and the blue line represents men. Both lines show an overall upward trend. Women's data points are: 2009 (1,1%), 2010 (2,3%), 2011 (3,0%), 2012 (4,0%), 2013 (6,0%), 2014 (9,3%), 2015 (10,6%), 2016 (11,1%), 2017 (10,7%), 2018 (13,0%), 2019 (15,2%), 2020 (16,6%), 2021 (17,4%). Men's data points are: 2009 (2,6%), 2010 (3,3%), 2011 (4,0%), 2012 (5,0%), 2013 (7,0%), 2014 (10,6%), 2015 (11,7%), 2016 (12,7%), 2017 (10,7%), 2018 (14,0%), 2019 (15,2%), 2020 (16,0%), 2021 (19,6%).

Considerando apenas a ocupação de cargos ou funções comissionadas de nível DAS-4, 5 e equivalentes, tanto para mulheres quanto para os homens há uma tendência de aumento da proporção do tempo de exercício em que há ocupação deste nível de cargo desde 2009. As mulheres saíram de uma proporção de 1,1% do tempo de exercício, tiveram uma mudança de tendência de 2015 a 2017, mas em 2021 alcançaram 17,4% do tempo nesses cargos. Comparando com a trajetória dos homens, há dois momentos de aumento das diferenças a favor deles: de 2015 a 2017 e a partir de 2020.

Clique para adicionar anotações

Slide 9 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

Comentários Novo fernanda.capdeville@gmail.com ... Dependendo do número de slides total, avaliar se ficaria slide 9 ou 10 Responder Ver mais comentários

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

6 1

7 2

8

9 1

10

11

Clique para adicionar anotações

AIE: Proporção do tempo de exercício em que houve ocupação de DAS-4 ou 5 e equivalentes - governos

The chart displays the percentage of time spent in DAS-4 or 5 equivalent positions for both genders across five government periods. Women consistently show higher proportions than men, peaking at 16.2% under Bolsonaro. Men peak at 17.6% under Bolsonaro.

Governo	Mulheres (%)	Homens (%)
Lula 2 (2009 e 2010)	1,8%	3,0%
Dilma 1 (2011 a 2014)	6,6%	7,0%
Dilma 2 (2015 a abril/16)	11,1%	11,9%
Temer (maio/16 a 2018)	11,3%	14,6%
Bolsonaro (2019 a 2021)	16,2%	17,6%

Considerando apenas a ocupação de cargos ou funções comissionadas de nível DAS-4, 5 e equivalentes e os governos desde 2009, as mulheres alcançaram a maior proporção de tempo de exercício ocupando essas funções nos três primeiros anos do governo Bolsonaro, com 16,2%. No mesmo período os homens alcançaram 17,2%. Nota-se uma estabilização do percentual das mulheres do governo Dilma 2 para Temer, interrompendo uma trajetória de crescimento; o que não se apura para os homens.

Slide 10 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abril... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

AIE: nº de servidoras que atuaram na área temática x proporção do tempo de exercício na área temática em que houve ocupação de DAS-4, DAS-5 ou equivalentes por servidoras - jan/09 a dez/21, exceto Economia* - principais áreas temáticas

Área Temática	Nº de Servidoras	Proporção (%)
Ciência e Tecnologia	5	38,7%
Regulação	20	33,0%
Minas e Energia	35	20,8%
Desenv. Social / Esporte	8	13,9%
Transportes	71	12,4%
Desenv. Regional	117	8,0%
Presidência	43	12,9%
Meio Ambiente	15	15,16%
Saúde	23	23,04%
Educação	5	0,0%
Desenv. Social / Esporte	0	0,0%

117 mulheres AIE tiveram exercício na área de Desenvolvimento Regional, sendo que 8% desse tempo de exercício houve ocupação de cargos ou funções comissionadas de níveis DAS-4, 5 e equivalentes. Na área de Ciência e Tecnologia, as 5 servidoras que lá tiveram exercício ocuparam esse nível de cargo por 38,7% do seu tempo de exercício. Na Educação, por sua vez, nenhuma das 5 servidores ocupou esse nível de cargo.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários

ffernanda.capdeville@gmail.com ... Avaliar se é possível e se faz sentido mostrar por gênero (incluindo homens)

Responder

Retornar ao primeiro comentário

Slide 11 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

76%

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres_comentario abri... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

6 1

7 2

8

9 1

10

11

AIE: nº de servidoras que atuaram no órgão x proporção do tempo de exercício no órgão em que houve ocupação de DAS-4, DAS-5 ou equivalentes por servidoras - jan/09 a dez/21

Órgão	Nº de servidoras	Proporção (%)
MCTI	5	38,7%
ANTT	11	31,0%
MME	35	20,8%
MC	7	15,1%
PR	43	12,9%
Minfra	64	12,3%
MMA	11	2,0%
Ibamá	5	0,0%
ANP	6	0,0%
MS	17	0,0%
Funasa		0,6%
Dnit	20	0,0%
MDR	117	8,1%
ME	153	5,0%

117 servidoras estiveram em exercício no Ministério do Desenvolvimento Regional, sendo que em 8,1% do tempo houve ocupação de cargos de nível DAS-5, 5 e equivalentes. 20 servidoras estiveram no DNIT, mas não ocuparam esse nível de cargo. No MCTI, por sua vez, as 5 servidoras que lá estiveram os ocuparam por 38,7% do tempo.

Clique para adicionar anotações

Slide 12 de 12 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

SEGUNDA REVISÃO:

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE

2 Período

3

4

5

6

7

8

Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE

Clique para adicionar um subtítulo

Clique para adicionar anotações

Comentários

Eduardo Gomes

Slide por subárea temática - juntos
Tabela de ocupação - forma de gráfico
Mandatos ou ano a ano - escolher 1 só?
Barra empilhada no gráfico; escala
ampliada à direita; comentário número em
dez/21
10 de abril de 2023, 11:56

Responder

Ver mais comentários

Anotações

Slide 1 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar 77%

P Salvo automaticamente AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

1 1 Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE

2 2 Perguntas:

3 3 AIE-UF de mulheres ocupando cargos comissionados - 2001 a 2021

4 4 AIE-UF de mulheres ocupando cargos comissionados - 2001 a 2021

5 5 AIE-UF de mulheres ocupando cargos comissionados - 2001 a 2021

6 6 Tabela de comissão por emprego ocupado e nível equivalente

Perguntas:

- 1 Como evoluiu o número de mulheres AIE na carreira?
- 2 Em quais áreas temáticas as mulheres mais atuaram?
- 3 Quantas mulheres ocuparam cargos comissionados de 2001 a 2021? Qual foi o tempo médio de permanência das mulheres no cargo comissionado de 2001 a 2021?
- 4 4
- 5 Qual foi a taxa de ocupação de cargos em comissão pelas mulheres de 2001 a 2021? Como evoluiu a taxa de ocupação de cargos, de nível DAS-4, DAS-5 e equivalentes, pelas mulheres?
- 6 Como evoluiu a taxa de ocupação de cargos, de nível DAS-4, DAS-5 e equivalentes, pelas mulheres a cada governo?
- 7 Em quais áreas temáticas a taxa de ocupação de cargos, DAS-4, DAS-5 e equivalentes, foi maior de 2001 a 2021?
- 8 Em quais órgãos a taxa de ocupação de cargos, DAS-4, DAS-5 e equivalentes, foi maior de 2001 a 2021?

Clique para adicionar anotações

Anotações

Slide 2 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar 86%

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 AIE: nº de homens e mulheres que estiveram em exercício - desde 2009

2 Perguntas:

3

4

5

6

AIE: nº de homens e mulheres que estiveram em exercício - desde 2009

Ano	nº acumulado de homens que estiveram em exercício - desde 2009	nº acumulado de mulheres que estiveram em exercício - desde 2009	Proporção de mulheres (%)
2009	305	97	24,1%
2010	550	151	21,4%
2011	559	152	
2012	649	197	23,3%
2013	699	213	
2014	736	227	
2015	737	228	23,6%
2016	737	228	
2017	737	228	
2018	737	228	
2019	737	228	
2020	737	228	
2021	737	228	23,6%

De 2009 a 2021, 228 mulheres (23,6%) e 737 homens estiveram em efetivo exercício na carreira de Analista de Infraestrutura.

De 2009 a 2021, 228 mulheres (23,6%) e 737 homens (76,4%) estiveram em efetivo exercício na carreira de Analista de Infraestrutura.

Clique para adicionar anotações

Slide 3 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pítada de Conhecimento - Mulheres AIE

2 Perguntas

3 Gráficos

4 Outros gráficos

5 Outros gráficos

6 Tabelas

7 Outras visualizações

8 Outras visualizações

AIE: nº de homens e mulheres que estiveram em exercício - desde 2009

De 2009 a 2021, 228 mulheres (23,6%) e 737 homens estiveram em efetivo exercício na carreira de Analista de Infraestrutura.

De 2009 a 2021, 228 mulheres (23,6%) e 737 homens (76,4%) estiveram em efetivo exercício na carreira de Analista de Infraestrutura.

Clique para adicionar anotações

Comentários Novo

rfurtadom@gmail.com ... Alterei a escala dos eixos Y Responder

Ver mais comentários

Anotações

Slide 4 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

1 Pitada de Conhecimento – Mulheres AIE

2 Perfilas

3 Saneamento e/ou Saúde Ambiental

4 Transportes

5 Patrimônio da União

6 Recursos Hídricos

7 Habitação

8 Planejamento urbano

9 Mobilidade urbana

10 Gestão de Pessoas

11 Transporte Aquaviário

12 Transporte Aéreo

13 Transporte Rodoviário

14 Desenvolvimento Regional

15 Mineração e Transformação Mineral

16 Energia Elétrica

17 Desenvolvimento da Infraestrutura

18 Outros

AIE: distribuição percentual do tempo total de exercício por subárea temática - jan/09 a dez/21

Subárea Temática	Mulheres (%)	Homens (%)
Saneamento e/ou Saúde Ambiental	14,7%	8,6%
Transportes	8,0%	11,0%
Patrimônio da União	6,4%	8,2%
Recursos Hídricos	5,9%	11,7%
Habitação	5,5%	4,3%
Planejamento urbano	5,3%	1,6%
Mobilidade urbana	5,1%	2,9%
Gestão de Pessoas	4,3%	3,3%
Transporte Aquaviário	3,7%	4,7%
Transporte Aéreo	2,9%	1,9%
Desenvolvimento Regional	2,8%	2,3%
Mineração e Transformação Mineral	2,5%	1,5%
Energia Elétrica	2,1%	3,8%
Desenvolvimento da Infraestrutura	2,0%	2,3%
Outros	25,9%	31,3%

A maior parte do tempo de exercício das mulheres, de jan/09 a dez/21, foi na área de Saneamento e/ou Saúde Animal, com 14,7% do tempo de exercício. Em seguida, a atuação se deu na área de Transportes, Patrimônio da União e Recursos Hídricos, com 8,0% m 6,4% e 5,9% do tempo de exercício, respectivamente.

A maior parte do tempo de exercício das mulheres, de jan/09 a dez/21, foi na área de Saneamento e/ou Saúde Ambiental, com 14,7% do tempo de exercício. Em seguida, a atuação se deu por mais tempo na área de Transportes, Patrimônio da União e Recursos Hídricos, com 8,0%, 6,4% e 5,9% do tempo de exercício, respectivamente. Os homens atuaram por mais tempo na área de recursos hídricos (11,7%), transportes (11%) e Patrimônio da União (8,2%). Na categoria "outros" estão 83 subáreas temáticas, tais como "Petróleo, Gás e/ou Biocombustíveis", "Energia", "Transporte Rodoviário", "Meio Ambiente" e "Saúde Pública".

Clique para adicionar anotações

Anotações

Comentários Novo

rfurtadom@gmail.com ... O "outros" chama bastante a atenção. Considero importante explicar o que está aí.

Responder

Ver mais comentários

Slide 5 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

4 1

5 1

6 1

7 [Sem título]

8

9 1

Clique para adicionar anotações

Número de servidoras/es que ocuparam cargos e funções comissionadas

Nível de cargo ou função comissionada	Nº de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21		Proporção de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
DAS-1 e equivalentes	40	121	17,5%	16,4%
DAS-2 e equivalentes	81	205	35,5%	27,8%
DAS-3 e equivalentes	92	235	40,4%	31,9%
DAS-4 e equivalentes	59	183	25,9%	24,8%
DAS-5 e equivalentes	25	64	11,0%	8,7%
DAS-6 e equivalentes	3	15	1,3%	2,0%
NES e equivalentes	0	6	0,0%	0,8%
Nunca ocuparam cargo	77	322	33,8%	43,7%
Nunca estiveram sem cargo	1	3	0,4%	0,4%
Total de servidoras/es em exercício no período	228	737		

Dentre as mulheres que estiveram em exercício entre jan/2009 e dez/2021, 40 ocuparam, por pelo menos 1 mês, cargos de nível DAS-1. O nível mais comum de ocupação, em termos de número de mulheres que ocuparam, é o DAS-3, com 92 mulheres. Relevante observar que as mulheres tiveram acesso significativamente maior que os homens aos DAS 2, DAS 3 e equivalentes; 11% das mulheres também tiveram acesso aos cargos de DAS-5 e equivalentes, superior aos 8,7% dos homens. A proporção de mulheres que nunca ocupou cargo em comissão também é significativamente menor. Por outro lado, há sensível diferença a favor dos homens na ocupação de cargos de nível mais alto DAS 6, NES e equivalentes.

Slide 6 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

Nº de servidores/es que ocuparam cargos e funções comissionadas

Nível de cargo ou função comissionada	Nº de servidores/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21		Proporção de servidores/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21 - em relação aos quantitativos totais do grupo específico (homens ou mulheres)		Proporção de servidores/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21 - em relação ao grupo		Proporção de servidores/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21 - em relação à carreira	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
DAS-1 e equivalentes	40	121	17,5%	16,4%	-24,8%	75,2%		
DAS-2 e equivalentes	81	205	35,5%	27,8%	-28,3%	71,7%		
DAS-3 e equivalentes	92	235	40,4%	31,9%	-28,1%	71,9%		
DAS-4 e equivalentes	59	183	25,9%	24,8%	-24,4%	75,6%		
DAS-5 e equivalentes	25	64	11,0%	8,7%	-28,1%	71,9%		
DAS-6 e equivalentes	3	15	1,3%	2,0%	-16,7%	83,3%		
NES e equivalentes	0	6	0,0%	0,8%	0,0%	100,0%		
Ocuparam cargo ao menos uma vez	152	418	66,7%	56,7%	-26,7%	73,3%	15,8%	43,3%
Nunca ocuparam cargo	77	322	33,8%	43,7%	-19,3%	80,7%	8,0%	33,4%
Nunca estiveram sem cargo	1	3	0,4%	0,4%	-25,0%	75,0%	0,1%	0,3%
Total de servidores/es em exercício no período	228	737			-23,6%	76,4%	23,6%	76,4%

A quantidade de homens em todas as posições decisórias é significativamente superior à de mulheres, em todos os níveis de cargo ou função comissionada.

Quando se analisam os números em relação aos quantitativos de cada grupo, as mulheres acessaram proporcionalmente mais DAS 2, DAS 3, DAS 5 e equivalentes que os homens: respectivamente 35,5% das mulheres, frente aos 27,8% dos homens; 40,4% das mulheres frente aos 31,9% dos homens; e 11% das mulheres frente aos 8,7% dos homens. A proporção de mulheres que nunca ocupou cargo em comissão também é menor: 33,8%, enquanto 43,7% dos homens nunca ocuparam cargos.

Por outro lado, mesmo em termos proporcionais, mais homens ocuparam cargos de nível DAS-6, NES e equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Slide 7 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

4

1

5

6

7

8

9

Clique para adicionar anotações

Nº de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21
Proporção em relação aos quantitativos totais dos respectivos grupos (homens e mulheres)

Cargo	Mulheres (%)	Homens (%)
DAS-1 e equivalentes	~80	~10
DAS-2 e equivalentes	~75	~25
DAS-3 e equivalentes	~70	~30
DAS-4 e equivalentes	~65	~35
DAS-5 e equivalentes	~60	~40
DAS-6 e equivalentes	~55	~45
NES e equivalentes	~50	~50
Ocuparam cargo ao menos uma vez	~45	~55
Nunca ocuparam cargo	~40	~60
Nunca estiveram sem cargo	~35	~65

Nº de servidoras/es que ocuparam cargos - jan/2009 a dez/21
Proporção em relação ao total da carreira

Cargo	Mulheres (%)	Homens (%)
Total de servidoras/es em exercício no período	23,6%	76,4%
Nunca estiveram sem cargo	0,3%	0,1%
Nunca ocuparam cargo	8,0%	33,4%
Ocuparam cargo ao menos uma vez	15,8%	43,3%

Talvez valha mais a pena colocar dois gráficos em vez do quadro.
Eles trazem informações diferentes. Sugiro usarmos o da direita, que mostra mais a desigualdade, e é uma base muito relevante para entendermos onde ela está.
O de cima da esquerda representa o que o Eduardo escreveu.

Slide 8 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações 86%

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

6

7

8

9 1

10

11

12

13

AIE: Tempo médio de permanência no cargo ou função comissionada - jan/09 a dez/21 - anos

The chart displays the average tenure in years for women (purple bars) and men (blue bars) across different career levels (DAS-1 e equivalent, DAS-2 e equivalent, DAS-3 e equivalent, DAS-4 e equivalent, DAS-5 e equivalent, DAS-6 e equivalent, NES e equivalent). Men consistently show higher average tenure than women across all levels.

Cargo / Função	Mulheres (Anos)	Homens (Anos)
DAS-1 e equivalentes	1,0	1,3
DAS-2 e equival.	1,5	1,3
DAS-3 e equiv.	1,5	1,5
DAS-4 e equiv.	1,6	1,7
DAS-5 e equiv.	1,3	1,8
DAS-6 e equiv.	0,6	1,2
NES e equiv.	0,0	1,1

Os tempos médios de permanência nos cargos e funções comissionadas são, em geral, aproximados, para homens e mulheres. Nota-se, no entanto, que os homens ficam o dobro do tempo, em média, nos cargos de nível DAS-6 e equivalentes (1,2 e 0,6 anos), embora essa média se refira a apenas às 3 vezes que esse nível de cargo foi ocupado por mulheres e 15 vezes por homens. No DAS-5 e equivalentes, cujo quantitativo é maior – 25 vezes ocupado por mulheres e 64 por homens, isso se repete: os homens permanecem 38,5% a mais no cargo em termos de tempo. Ou seja, nesses níveis há uma rotatividade significativamente maior para as mulheres.

Lembramos que aqui estamos comparando o tempo médio de permanência de 152 mulheres que ocuparam cargos versus 418 homens na mesma situação. Isso por si só já significa um tempo de permanência em cargos quase 3 vezes superior para os homens.

Comentários Novo

ffernanda.capdeville@gmail.com acharia importante ficar resgatando o universo de homens e mulheres, pq isso ao meu ver faz toda a diferença para análise crítica de quem lá

Responder

Retornar ao primeiro comentário

Anotações

Slide 9 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

10

11

12

13

14

AIE: distribuição do tempo de exercício segundo a ocupação de cargo ou função comissionada (jan/09 a dez/21)

Proporção do tempo de exercício (%)

Ocupação de cargo ou função comissionada	Mulheres (%)	Homens (%)
Não ocupou cargo ou função	69,1%	69,6%
DAS-3 e equivalentes	10,4%	9,4%
DAS-4 e equiv.	8,3%	8,7%
DAS-2 e equiv.	8,2%	6,1%
DAS-1 e equiv.	2,1%	3,2%
DAS-5 e equiv.	1,9%	2,7%
DAS-6 e equiv.	0,1%	0,3%
NES e equiv.	0,0%	0,1%

De jan/09 a dez/21 as mulheres não ocuparam cargos ou funções comissionadas em 69,1% do seu tempo de exercício, percentual semelhante ao dos homens. Alguma diferença significativa ocorre na ocupação de DAS-2 e equivalentes, com as mulheres superando os homens em 2,1 pontos percentuais (8,2% a 6,1%). Em sentido oposto, constata-se diferenças significativas em favor dos homens na ocupação de DAS-1, DAS-5, DAS-6, NES e equivalentes.

Clique para adicionar anotações

Slide 10 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Anotações

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

10

11

12

13

14

AIE: evolução da proporção do tempo de exercício em que houve ocupação de cargo ou função comissionada de nível DAS 4, 5 ou equivalentes

Ano	Mulheres (%)	Homens (%)
2009	1,1%	2,6%
2010	2,3%	3,3%
2011	3,0%	4,0%
2012	4,0%	5,5%
2013	6,0%	7,5%
2014	9,3%	10,6%
2015	11,1%	11,7%
2016	10,7%	13,0%
2017	10,7%	11,7%
2018	13,0%	14,5%
2019	15,2%	15,5%
2020	16,0%	16,5%
2021	17,4%	19,6%

Considerando apenas a ocupação de cargos ou funções comissionadas de nível DAS-4, 5 e equivalentes, tanto para mulheres quanto para os homens há uma tendência de aumento da proporção do tempo de exercício em que há ocupação deste nível de cargo desde 2009. As mulheres saíram de uma proporção de 1,1% do tempo de exercício, tiveram uma mudança de tendência de 2015 a 2017, mas em 2021 alcançaram 17,4% do tempo nesses cargos. Comparando com a trajetória dos homens, há dois momentos de aumento das diferenças a favor deles: de 2015 a 2017 e a partir de 2020.

Lembramos que os dados comparam o tempo de exercício de 737 homens que compõem a carreira versus 228 mulheres. Isso por si só já significa que a quantidade de tempo dos homens dedicado aos cargos de Alta Direção é 3 vezes superior.

Clique para adicionar anotações

Slide 11 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

10

11

12

13

14

AIE: Proporção do tempo de exercício em que houve ocupação de DAS-4 ou 5 e equivalentes - governos - %

Governo	Mulheres (%)	Homens (%)
Lula 2 (2009 e 2010)	1,8%	3,0%
Dilma 1 (2011 a 2014)	6,6%	7,0%
Dilma 2 (2015 a abril/16)	11,1%	11,9%
Temer (maio/16 a 2018)	11,3%	14,6%
Bolsonaro (2019 a 2021)	16,2%	17,6%

Considerando apenas a ocupação de cargos ou funções comissionadas de nível DAS-4, 5 e equivalentes e os governos desde 2009, as mulheres alcançaram a maior proporção de tempo de exercício ocupando essas funções nos três primeiros anos do governo Bolsonaro, com 16,2%. No mesmo período, os homens alcançaram 17,2%. Nota-se uma estabilização do percentual das mulheres do governo Dilma 2 para Temer, interrompendo uma trajetória de crescimento; o que não se apura para os homens.

Clique para adicionar anotações

Slide 12 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

P Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda Gravar Compartilhamento

Do Começo

AIE: nº de servidoras que atuaram na área temática x proporção do tempo de exercício na área temática em que houve ocupação de DAS-4, DAS-5 ou equivalentes por servidoras - jan/09 a dez/21, principais subáreas temáticas

Subárea Temática	nº de servidoras	Percentual do tempo de exercício
Energia Elétrica	9	48,9%
Desenvolvimento da Infraestrutura	20	20,8%
Transporte Aquaviário	21	18,1%
Desenvolvimento Regional	40	14,7%
Planejamento urbano	45	14,2%
Habitação	30	8,9%
Transportes	57	11,7%
Mobilidade urbana	23	8,1%
Geologia, Mineração e Transformação Mineral	8	0,0%
Recursos Hídricos	34	6,4%
Transporte Aéreo	19	3,8%
Patrimônio da União	17	1,5%
Planejamento, orçamento, finanças e/ou contabilidade	59	5,1%
Saneamento e/ou Saúde Ambiental	45	1,2%
Gestão de Pessoas	117	3,3%

Dentre as subáreas temáticas onde as mulheres mais estiveram em exercício, Energia Elétrica foi onde mais ocuparam cargos em comissão de nível DAS-4, 5 ou equivalentes: as 9 mulheres ocuparam esse nível de cargo em 48,9% do seu tempo de exercício. Por sua vez, as 8 mulheres que estiveram na área de Geologia, Mineração e Transformação Mineral nunca ocuparam esse nível de cargo nesta área. Obs. Os dados da Gestão de Pessoas são influenciados por períodos de trânsito na coordenação de gestão da carreira, e devem ser lidos com cuidado.

Clique para adicionar anotações

Anotações

Slide 13 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar

Salvamento Automático AIE - Pitada de Conhecimento - Mulheres 18042023(2)... • Salvo neste PC Pesquisar Raquel Furtado Martins de Paula RF Gravar Compartilhamento

Arquivo Página Inicial Inserir Desenhar Design Transições Animações Apresentação de Slides Gravar Revisão Exibir Ajuda

Do Começo

10

11

12

13

14 [Sem título]

AIE: nº de servidoras que atuaram no órgão x proporção do tempo de exercício no órgão em que houve ocupação de DAS-4, DAS-5 ou equivalentes por servidoras - jan/09 a dez/21

Órgão	nº de servidoras	Proporção (%)
MCTI	5	38,7%
ANTT	11	31,0%
MME	35	20,8%
MC	7	15,1%
PR	43	12,9%
Minfra	64	12,3%
MMA	11	2,0%
Ibama	5	0,0%
MS	17	0,0%
Funasa	19	0,6%
ANP	6	0,0%
DNIT	20	0,0%
MDR	117	8,1%
ME	153	5,0%

117 servidoras estiveram em exercício no Ministério do Desenvolvimento Regional, sendo que em 8,1% do tempo houve ocupação de cargos de nível DAS-5, 5 e equivalentes. 20 servidoras estiveram no DNIT, mas não ocuparam esse nível de cargo. No MCTI, por sua vez, as 5 servidoras que lá estiveram os ocuparam por 38,7% do tempo.

Clique para adicionar anotações

Slide 14 de 14 Português (Brasil) Acessibilidade: investigar Anotações

PRODUTOS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO

Entregas:

Diretrizes de revisão para linguagem inclusiva

Dicionário de Linguagem Inclusiva

Oficina de Linguagem Inclusiva e Não Sexista

Entrega 07: dia 09/03/2023, por correio eletrônico

- Projeto para realizar Oficina de linguagem inclusiva e não sexista na SegeS:
 - Descrição da oficina com programação resumida,
 - Minuta de e-mail convite, com respectivo link para o formulário de inscrição; e
 - Conteúdo dos campos propostos para os formulários de inscrição e de avaliação da oficina.

Entrega 09: dias 16 e 17/03/2023, por oficina virtual e correio eletrônico

- Arquivo de apoio para apresentação durante a oficina
- Resultado dos formulários de inscrição e de avaliação da oficina.

Diretrizes de linguagem não-sexista

- Não usar "x", "@" ou "e" para neutralizar gênero. Lembrar que as opções "x" e "@" não são pronunciáveis.
- Não usar o masculino como forma de universalizar as pessoas.
- Fazer uso das palavras "pessoa(s)", "gente", "quem", "alguém" no lugar de substantivo masculino.
- Privilegiar palavras que não caracterizem gênero específico, que retiram a marcação de gênero. Por exemplo, autoria em vez de autor/a. No caso de texto para site, verificar se isso não afetaria a ferramenta de busca (palavras mais comuns).
- Ao especificar gêneros, privilegiar a ordem feminino + masculino. Se optar por usar o gênero neutro "e", como em "todes", usar também as formas no feminino e no masculino: todas, todes e todos.
- Atentar para artigos, pronomes e contrações prepositivas que acompanham substantivos que poderiam ser neutros. Ex.: preferir "estudante" em vez de "a estudante" ou "o estudante".
- Optar por barra ou parênteses para incluir gênero. Ex: aluna/o.

Diretrizes de Linguagem Simples

- Usar palavras mais conhecidas
- Usar palavras que trazem ideias concretas, evitando ideias mais abstratas
- Evitar termos em línguas estrangeiras. Se utilizar, colocar em itálico acompanhado de sua tradução entre parênteses. Em normativos, colocar em negrito
- Evitar siglas, jargões e termos técnicos. Quando for necessário usar, explicar seu significado
- Preferir verbos a palavras que indiquem ação / nominalizações
- Elaborar frases curtas (ideal: até 20 palavras)
- Preferir frases na ordem direta (sujeito + verbo + predicado)
- Evitar frases intercaladas
- Organizar o texto segundo a hierarquia: da informação mais importante para a menos importante
- Usar elementos visuais (tabelas, gráficos, diagramas etc.)
- Realizar a avaliação do texto, conforme orientações de teste da Prefeitura de SP
<https://www.linguagensimples.prefeitura.sp.gov.br/teste-de-documento/>

Método de trabalho:

- Diagnóstico do público-chave:
Quem é o público? (adotar o público com maior dificuldade de compreensão)
O que o público sabe sobre o assunto?
Quais as suas dores? (dúvidas, preocupações etc.)
O que o público precisa saber?
- Diagnóstico do texto:
Identificar informações que podem estar em tópicos
Identificar informações misturadas em um mesmo parágrafo

Dicionário de Linguagem Inclusiva

Termo	Sugestão 1 (gênero neutro, mais inclusão)	Sugestão 2 (marcação do gênero feminino)	Sugestão 3 (flexiona opções de gênero binário)	Sugestão 4 (outras adicionais)	Exemplo antes	Exemplo depois
Altos Executivos	Profissionais da Alta Gestão	Altas Executivas e Altos Executivos	Executivos/as da Alta Gestão		Mentoria para Altos Executivos Invista no desenvolvimento da sua carreira com a troca de conhecimento e experiências com líderes e ex-lideranças do serviço público. Se você deseja ser apoiado por um profissional experiente disposto a ser seu parceiro na jornada de vida e carreira, inscreva-se!	Mentoria para Profissionais da Alta Gestão Invista no desenvolvimento da sua carreira com a troca de conhecimento e experiências com líderes e ex-lideranças do serviço público. Se você deseja receber apoio de profissionais experientes e com disposição de fazer parceria na sua jornada de vida e carreira, inscreva-se!
Aluno Especial	Estudante especial	Aluna ou aluno especial	Aluna/o especial		Se você estava na torcida para ser aluno especial de mestrado da Enap, a espera acabou!	Se você estava na torcida para ser aluna ou aluno especial de mestrado da Enap, a espera acabou!
Ator	Agente (sem artigo)	Atriz e ator				
Autor	Autoria	Autoras e autores	Autor/a		A ferramenta de busca da Base de conhecimento pode pesquisa a palavra por nome do autor	A ferramenta de busca da Base de conhecimento pode pesquisa a palavra por autoria
Candidatos	Pessoas candidatas	Candidatas e candidatos	Candidatas/os		Os candidatos cujo Projeto de Pesquisa não esteja alinhado com os temas de interesse da Administração serão desclassificados.	Serão desclassificadas as pessoas candidatas cujo Projeto de Pesquisa não esteja alinhado com os temas de interesse da Administração.
Cliente (o cliente)	Instituição ou pessoa demandante				Os serviços de consultoria são custeados pelo orçamento próprio do Ministério da Economia, sem ônus para o cliente.	Os serviços de consultoria são custeados pelo orçamento próprio do Ministério da Economia, sem ônus para a instituição demandante.

Termo	Sugestão 1 (gênero neutro, mais inclusão)	Sugestão 2 (marcação do gênero feminino)	Sugestão 3 (flexiona opções de gênero binário)	Sugestão 4 (outras adicionais)	Exemplo antes	Exemplo depois
Consultores	Equipe de consultoria	Consultoras e Consultores	Consultoras/es	Membros de Consultoria	Aqui você tem acesso aos processos seletivos para servidores públicos federais atuarem como consultores. Os consultores selecionados ficam lotados na Secretaria de Gestão (Seges), no Ministério da Economia, e aderem ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) dessa Secretaria. Assim, sua atuação é monitorada por meio de entregas, e as atividades podem ser realizadas em teletrabalho integral - o que possibilita a participação de servidores que residem fora do Distrito Federal.	Aqui você tem acesso aos processos seletivos para servidoras e servidores públicos federais atuarem como membros de Consultoria. As pessoas selecionadas ficam lotados na Secretaria de Gestão, no Ministério da Economia, e aderem ao Programa de Gestão e Desempenho dessa Secretaria. Assim, sua atuação é monitorada por meio de entregas. As atividades podem ser realizadas em teletrabalho integral - o que possibilita a participação de servidoras/es que residem fora do Distrito Federal.
Coordenador	Titular da coordenação Líder da coordenação	Coordenadora ou Coordenador	Coordenador/a	Responsável pela coordenação / Chefia	O Ministério do Planejamento e Orçamento está com uma vaga para coordenador de projetos de infraestrutura.	O Ministério do Planejamento e Orçamento está com uma vaga para liderar a Coordenação de projetos de infraestrutura.
Diretor	Titular da Direção Líder do Departamento	Diretora ou Diretor	Diretor/a	Responsável pela direção / Dirigente		
Egresso	Pessoa egressa	Egressa ou egresso	Egresso/a		Se você também é egresso do PCLD e quer atualizar as informações da sua página na nossa Base de Conhecimento, entre em contato conosco pelo correio eletrônico da sua carreira.	Se você participou PCLD e quer atualizar as informações da sua página na nossa Base de Conhecimento, entre em contato conosco pelo correio eletrônico da sua carreira.
E-mail				Correio eletrônico	Envie um e-mail para seges.ace@economia.gov.br (ACE) ou seges.infra@economia.gov.br (AIE-EIS) ou seges.eppgg@economia.gov.br (EPPGG), informando o e-mail pessoal	Solicite a liberação do seu acesso ao módulo de peticionamento do SEI-MGI como Usuária Externa ou Usuário Externo. Para isso, envie uma mensagem para o correio eletrônico de sua carreira, informando o e-mail

Termo	Sugestão 1 (gênero neutro, mais inclusão)	Sugestão 2 (marcação do gênero feminino)	Sugestão 3 (flexiona opções de gênero binário)	Sugestão 4 (outras adicionais)	Exemplo antes	Exemplo depois
					que foi cadastrado e solicitando a liberação do seu acesso ao módulo de peticionamento do SEI-ME como Usuário Externo.	pessoal cadastrado: seges.ace@economia.gov.br (ACE); seges.infra@economia.gov.br (AIE-EIS); ou seges.eppgg@economia.gov.br (EPPGG).
Filiados	Pessoas filiadas	Filiados e filiadas	Filiadas/os		Somente serão representados(as) pelo escritório os(as) filiados(as) que tenham direito	Somente serão representadas pelo escritório as pessoas filiadas que tenham direito
Graduado	Com título de graduação	Graduado ou Graduada	Graduada/o			
Líder (o líder)	Liderança	Mulher líder ou homem líder			O Mural de Liderança Feminina apresenta mulheres experientes da carreira de Analista de Comércio Exterior (ACE) que fazem a diferença no serviço público	O Mural de Mulheres Líderes destaca as profissionais da carreira de Analista de Comércio Exterior (ACE) que possuem perfil de liderança.
Link				Endereço / Endereço eletrônico / Caminho	Envie vídeo(s) com aula(s) ou apresentação(ões) sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente – arquivo eletrônico em formato mp4 ou link de acesso.	Envie documentos audiovisuais com videoaulas, palestras ou apresentações sobre a dissertação, tese, trabalho final ou equivalente: arquivo eletrônico em formato mp4 ou endereço (link) de acesso;
Ministro	Autoridade máxima do órgão ou entidade	Ministra ou Ministro	Ministra/o			
Pesquisadores	Profissionais da Pesquisa Científica	Pesquisadoras e pesquisadores	Pesquisadoras/es	Pessoas da carreira de Pesquisa	Além de servidores das três esferas de governo, podem participar pesquisadores e estudantes com nível superior (completo) que não sejam concursados.	Além de servidoras e servidores das três esferas de governo, podem participar pessoas não concursadas e que sejam da carreira de Pesquisa ou estudantes com nível superior completo.

Termo	Sugestão 1 (gênero neutro, mais inclusão)	Sugestão 2 (marcação do gênero feminino)	Sugestão 3 (flexiona opções de gênero binário)	Sugestão 4 (outras adicionais)	Exemplo antes	Exemplo depois
Peticionador/es	Profissional com habilitação em peticionamento			Profissional com autorização para peticionar	Acesse aqui a lista dos peticionadores autorizados.	Acesse aqui a lista de profissionais com autorização para peticionar.
Portal do Servidor	Portal do Serviço Público	Portal da Servidora e do Servidor				
Presidente	Titular da Presidência	Presidente ou Presidenta	Presidenta/e			
Secretário	Titular da Secretaria	Secretária ou Secretário	Secretária/o	Autoridade máxima da unidade	Ofício de solicitação de servidor assinado pelo Secretário-Executivo do órgão ou pelo dirigente máximo da entidade solicitante, ou pelo Secretário, se em exercício no Ministério da Economia. Alternativamente, a solicitação pode ser realizada por um peticionador com competência formalmente designada. Acesse aqui a lista dos peticionadores autorizados.	Ofício de solicitação de profissional assinado por quem for: (i) titular da Secretaria-Executiva do órgão; (ii) autoridade máxima da entidade solicitante; ou (iii) titular de Secretaria, se em exercício no Ministério da Gestão e da Inovação. Alternativamente, a solicitação pode ser feita por profissional com competência formalmente designada. Acesse aqui a lista de profissionais com autorização.
Servidor	Pessoal do serviço público	Servidora e servidor	Servidor/a	Profissional do serviço público	Se o servidor cedido foi exonerado do cargo ou da função comissionada que ocupava antes de 24 de janeiro de 2023, sem ter sido nomeado em novo cargo ou apostilado, ele deve se apresentar à Seges para nova alocação.	Em alguns casos, pessoas cedidas para outros órgãos foram exoneradas do cargo ou função comissionada antes de 24 de janeiro de 2023. Nessa situação, é necessário se apresentar à Seges para nova alocação. A apresentação é dispensada apenas se tiver havido nomeação em novo cargo ou apostilamento.
Título de doutor	Título de doutorado	Título de Doutor ou Doutora	Título de Doutor/a		Certificação de conclusão de curso de especialização (carga horária mínima de 360 horas), título de mestre ou de doutor adquirido após o ingresso na carreira de AIE.	Certificação de conclusão de curso de especialização (carga horária mínima de 360 horas), título de mestrado ou de doutorado adquirido após o ingresso na carreira de AIE

Termo	Sugestão 1 (gênero neutro, mais inclusão)	Sugestão 2 (marcação do gênero feminino)	Sugestão 3 (flexiona opções de gênero binário)	Sugestão 4 (outras adicionais)	Exemplo antes	Exemplo depois
Título de mestre	Título de mestrado	Título de Mestre ou Mestra	Título de Mestre/a		Certificação de conclusão de curso de especialização (carga horária mínima de 360 horas), título de mestre ou de doutor adquirido após o ingresso na carreira de AIE.	Certificação de conclusão de curso de especialização (carga horária mínima de 360 horas), título de mestrado ou de doutorado adquirido após o ingresso na carreira de AIE
Todos	Todas as pessoas	Todos e todas			O processo de absorção por outras áreas se dará de forma gradual e segura para todos os envolvidos.	O processo de absorção por outras áreas se dará de forma gradual e segura para todas as pessoas envolvidas.
Usuário Externo	Cadastro externo / Acesso externo / Pessoa usuária externa	Usuária externa ou usuário externo			ATENÇÃO! Se você ainda não for cadastrado como Usuário Externo no SEI-ME, preencha o Cadastro, disponível aqui .	ATENÇÃO! Se você ainda não tem cadastro como Usuária Externa ou Usuário Externo no SEI-MGI, clique aqui .

Oficina de linguagem inclusiva e não sexista

Responsáveis: Fernanda Capdeville e Raquel Furtado

Conteúdo: (i) descrição da oficina com programação resumida e (ii) minuta de e-mail convite, com respectivo formulário de inscrição.

OBJETIVO:

A oficina visa sensibilizar e orientar para o uso da linguagem inclusiva e não-sexista no dia a dia. De forma complementar, também visa sensibilizar e instigar sobre o uso da linguagem simples. Isso poderá ser aplicado tanto na vida profissional como também na vida pessoal.

PESSOAS A QUE SE DESTINA:

Até 30 servidoras e servidores da SEGES/MGI, com prioridade às pessoas lotadas na CGCAT/SEGES/MGI.

METODOLOGIA

A oficina tem momentos de aula expositiva com diálogo e de atividades práticas para exercitar o conteúdo. Será realizada em dois períodos de 2h30, nos dias 16 e 17/03, totalizando 5h.

RECURSOS NECESSÁRIOS:

A oficina acontecerá de forma VIRTUAL. Demandará uso do *Teams* com possibilidade de (i) compartilhar tela para apresentação e (ii) abrir até 6 salas virtuais paralelas (para atividades em grupo para até 5 pessoas). A Oficina demanda 1 pessoa com acesso ao *Teams*/MGI para apoiar tecnicamente a equipe expositora.

PROGRAMAÇÃO RESUMIDA:

DIA 01

1. Abertura
2. O que é e para que serve a linguagem inclusiva e não sexista
3. O que é e para que serve a linguagem simples
4. Dicas práticas - linguagens escrita e oral
5. Atividade em grupo

DIA 02

1. Resgate das ideias da aula anterior
2. Aplicação de linguagem inclusiva, não sexista e simples em documentos técnicos
3. Linguagem inclusiva e não sexista audiovisual
4. Atividade em grupo
5. Encerramento

MINUTA DE E-MAIL CONVITE

Assunto:

Convite para Oficina de Linguagem Inclusiva e Não Sexista

Conteúdo:

Com alegria, convidamos você a participar da OFICINA: LINGUAGEM INCLUSIVA E NÃO SEXISTA. Ela acontecerá no formato **virtual, dias 16 e 17 de março (quinta e sexta-feira), das 9h30 às 12h.**

A oficina visa sensibilizar e dar segurança para que você possa adotar uma linguagem mais inclusiva e não sexista no seu dia a dia. Nessa perspectiva, também apresenta orientações para usar linguagem simples. Tudo isso pode ser aplicado tanto na vida pessoal quanto profissional.

O evento é destinado a até 30 servidoras e servidores da SEGES/MGI, com prioridade às pessoas lotadas na CGCAT/SEGES/MGI. Veja a programação:

DIA 01

1. *Abertura*
2. *O que é e para que serve a linguagem inclusiva e não sexista*
3. *O que é e para que serve a linguagem simples*
4. *Dicas práticas - linguagens escrita e oral*
5. *Atividade em grupo*

DIA 02

1. *Resgate das ideias da aula anterior*
2. *Aplicação de LINS em documentos técnicos*
3. *Linguagem inclusiva e não sexista audiovisual*
4. *Atividade em grupo*
5. *Encerramento*

Esta iniciativa integra o Projeto-piloto da CGCAT para Linguagem Inclusiva e não sexista.

Acesse o formulário para se inscrever [aqui](#).

Na mensagem de confirmação, enviaremos o link para acesso à Oficina. Nos vemos em breve!

Equipe CGCAT

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - PÓS-OFCINA
<p>*Nome</p> <p>*E-mail</p> <p>*Sexo: Feminino / Intersexo / Masculino / Outro / Prefiro não responder / Não sei responder</p> <p>*Como você se identifica? Mulher cisgênero / Homem cisgênero / Mulher transexual/transgênero / Homem transexual/transgênero / Pessoa não binária / Outro / Prefiro não me classificar / Prefiro não responder / Não sei responder</p> <p>*Raça/cor/etnia: Amarela / Branca / Indígena / Negra / Parda</p> <p>*Possui alguma deficiência? Sim / Não / Talvez / Não sei responder</p> <p>*Caso tenha respondido "Sim", qual deficiência? Auditiva / Física / Intelectual / Visual / Múltipla / Outra</p> <p>*Você já ouviu falar de linguagem inclusiva e não sexista? Sim/Não</p> <p>*Sobre praticar linguagem inclusiva e não sexista, você:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já pratica • Gostaria de praticar, mas não sabe por onde começar • Não acho relevante • Não sei o que é <p>*Você já ouviu falar de linguagem simples? Sim/Não</p> <p>*Sobre praticar a linguagem simples, você:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já pratica • Gostaria de praticar, mas não sabe por onde começar • Não acho relevante • Não sei o que é 	<p>*Nome</p> <p>*E-mail</p> <p>*Sexo: Feminino / Intersexo / Masculino / Outro / Prefiro não responder / Não sei responder</p> <p>*Como você se identifica? Mulher cisgênero / Homem cisgênero / Mulher transexual/transgênero / Homem transexual/transgênero / Pessoa não binária / Outro / Prefiro não me classificar / Prefiro não responder / Não sei responder</p> <p>*Raça/cor/etnia: Amarela / Branca / Indígena / Negra / Parda</p> <p>*Possui alguma deficiência? Sim / Não / Talvez / Não sei responder</p> <p>**Caso tenha respondido "Sim", qual deficiência? Auditiva / Física / Intelectual / Visual / Múltipla / Outra</p> <p>*A oficina te ajudou a entender o que é linguagem inclusiva e não sexista? Sim/Não</p> <p>*A oficina te ajudou a ter mais segurança para praticar a linguagem inclusiva e não sexista?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já praticava e tenho mais segurança após a oficina • Já praticava, e a oficina não agregou muito aos conhecimentos que eu já tinha • Não praticava e sinto segurança para começar! • Não praticava, mas continuo sem segurança para começar. • Não acho relevante usar linguagem inclusiva e não sexista <p>*A oficina te ajudou a entender o que é linguagem simples? Sim/Não</p> <p>*A oficina te ajudou a ter mais segurança para praticar a linguagem simples?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Já praticava e tenho mais segurança após a oficina • Já praticava, e a oficina não agregou muito aos conhecimentos que eu já tinha • Não praticava e sinto segurança para começar! • Não praticava, mas continuo sem segurança para começar. • Não acho relevante usar linguagem inclusiva e não sexista

Resultados da oficina de linguagem inclusiva e não sexista

Participaram da oficina 21 pessoas da Seges. O grupo possuía perfil bastante homogêneo. Segundo dados preenchidos no ato da inscrição, o grupo era formado, em sua maioria, por: mulheres (76%), pessoas brancas (76%) e sem deficiência (95%). Não houve participação de pessoas transgênero.

Antes da oficina, cerca de 14% afirmaram nunca ter ouvido falar sobre Linguagem Inclusiva e Não Sexista, enquanto aproximadamente 24% disseram não saber o que é.

Também antes da oficina, cerca de 5% das pessoas afirmaram nunca ter ouvido falar sobre Linguagem Simples, enquanto aproximadamente 10% disseram não saber o que é.

A avaliação pós-oficina teve 10 repostas, cerca de metade do total de inscrições. Interessante observar que no formulário de avaliação, 40% se declararam como pessoa parda e 20% declararam ter alguma deficiência. Esse resultado pode mostrar uma reação ao conteúdo ministrado na Oficina.

A percepção de todas as pessoas que participaram foi que a oficina as ajudou a compreender o que são Linguagem Inclusiva e Linguagem Simples. Também todas responderam que a oficina deu mais segurança para praticar essas formas de comunicação: tanto pessoas que já praticavam quanto as que ainda não o faziam. Diante desta informação, a oficina parece ter atingido seu objetivo.

Os resultados mostram a importância de sensibilizar e de promover eventos para capacitar servidoras e servidores para usarem uma linguagem mais inclusiva.

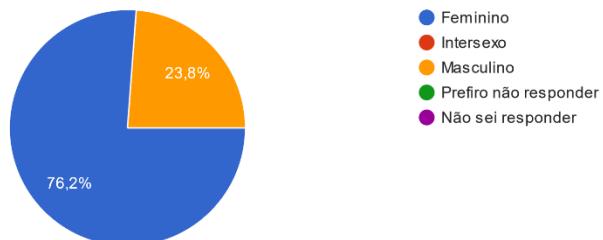
Além disso, a reação ao conteúdo mostra a necessidade de se continuar capacitando servidoras e servidores para reconhecer e compreender as diversidades sociais: gênero, orientação sexual, deficiência e outros aspectos. Sobre esta questão, a oficina foi apenas um ponto de partida, uma vez que não continha o objetivo de exaurir este tema.

Resultado do formulário de inscrição na Oficina

Total de inscrições: 21

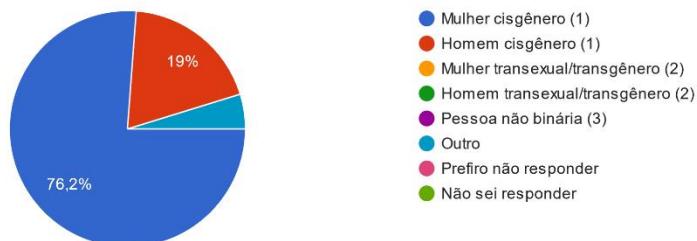
Sexo:

21 respostas



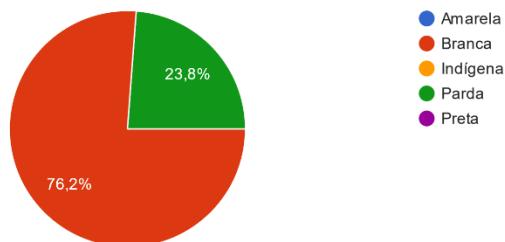
Como você se identifica?

21 respostas



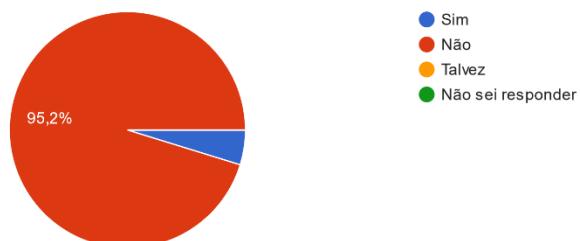
Você se autodeclara como uma pessoa:

21 respostas



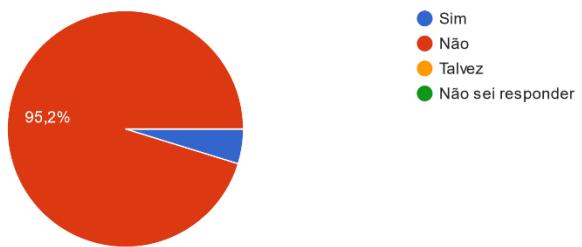
Você possui alguma deficiência?

21 respostas



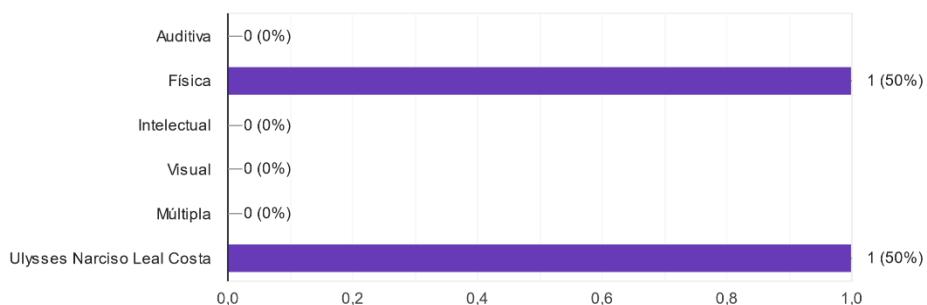
Você possui alguma deficiência?

21 respostas



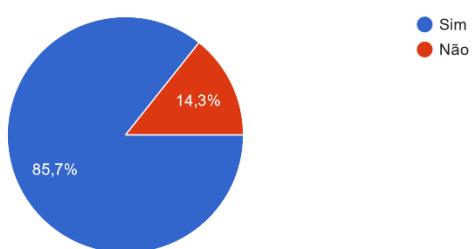
Caso tenha respondido "Sim", qual deficiência?

2 respostas



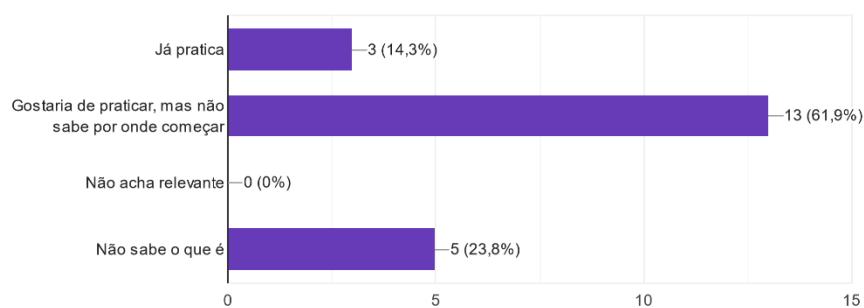
Você já ouviu falar de linguagem inclusiva e não sexista?

21 respostas



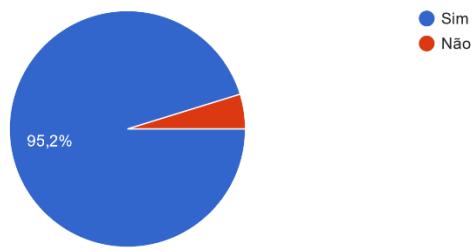
Sobre praticar linguagem inclusiva e não sexista, você:

21 respostas



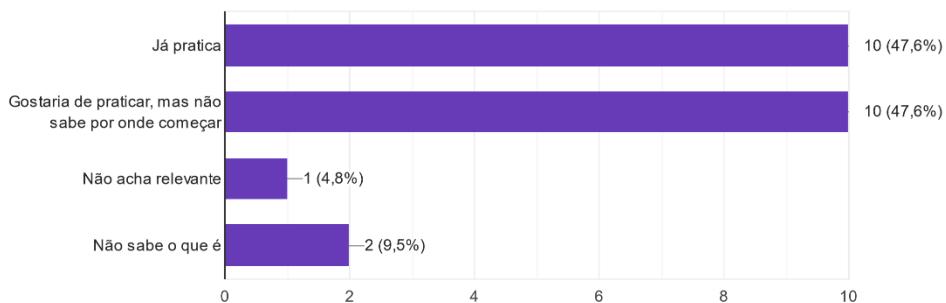
Você já ouviu falar de linguagem simples?

21 respostas



Sobre praticar linguagem simples, você:

21 respostas

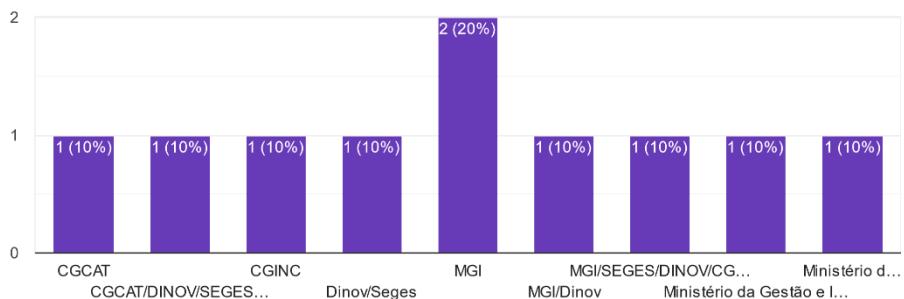


Resultado do formulário de avaliação da Oficina

Total de respostas: 10

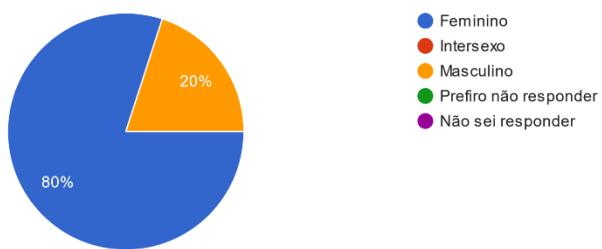
Órgão / unidade de exercício

10 respostas



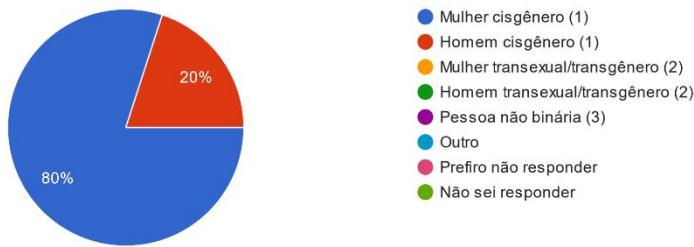
Sexo:

10 respostas



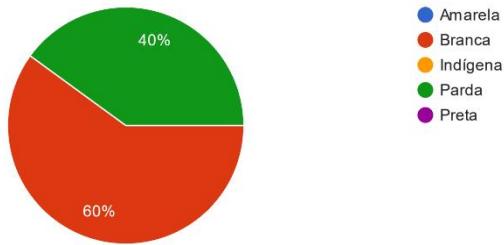
Como você se identifica?

10 respostas



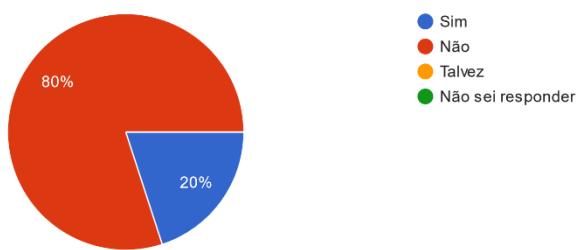
Você se autodeclara como uma pessoa:

10 respostas



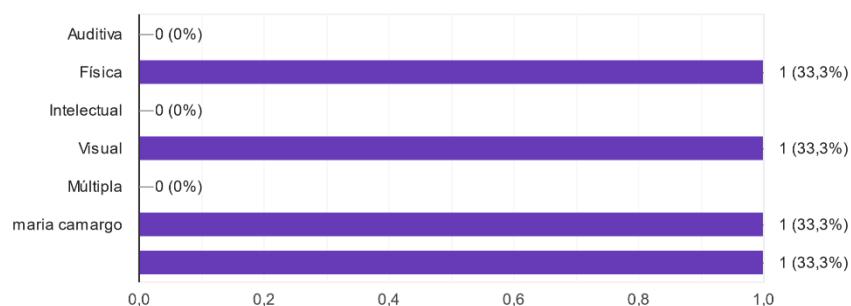
Você possui alguma deficiência?

10 respostas



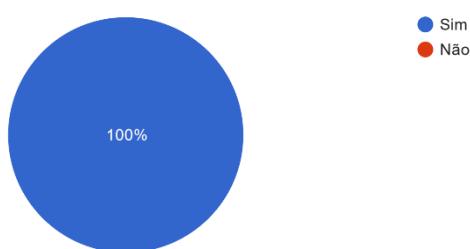
Caso tenha respondido "Sim", qual deficiência?

3 respostas



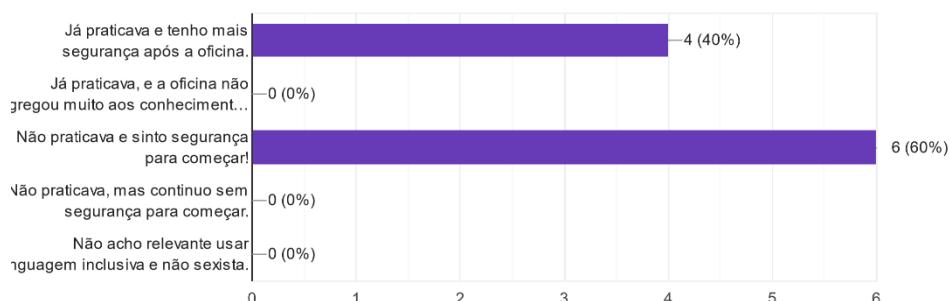
A oficina te ajudou a entender o que é linguagem inclusiva e não sexista?

10 respostas



A oficina te ajudou a ter mais segurança para praticar a linguagem inclusiva e não sexista?

10 respostas



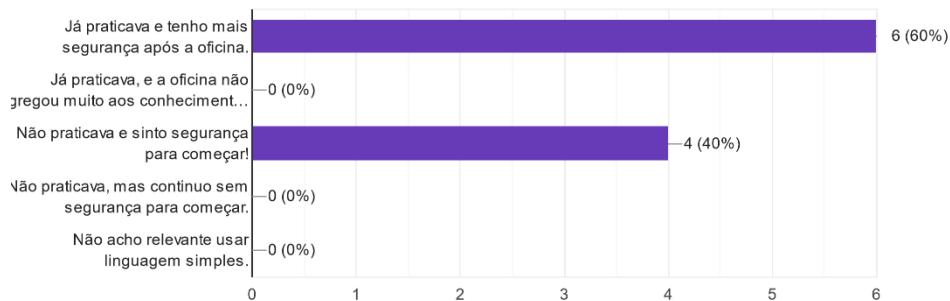
A oficina te ajudou a entender o que é linguagem simples?

10 respostas



A oficina te ajudou a ter mais segurança para praticar a linguagem simples?

10 respostas



Comentários:

- Parabéns pela iniciativa!!!
- Que seja ampliada, pois é um tema de grande relevância.
- Gostei muito de ter participado e considero que levarei muitos dos aprendizados para a minha vida pessoal e profissional! Parabéns e obrigada!
- Seis palavras: pensar e agir com o coração!
- Ótimos planejamento e condução. Excelentes exemplos e debates.
- Percebi que, em alguns momentos, parece que a oficina está sendo ministrada de brancos para brancos, em alguns dos exemplos. Por isso, ressalto a importância de consultar/envolver os diferentes públicos que se pretende incluir para que a abordagem seja em seu próprio discurso uma mensagem inclusiva. Parabenizo-as novamente pela iniciativa e pela coragem de se proporem a apresentar o conteúdo (que é tão importante) e estar abertas a dialogar. Vamos juntas!
- Parabéns pela oficina. Foi muito bem conduzida e com excelente conteúdo.

Arquivo de apoio para apresentação durante a oficina – 16 e 17/03 – Arquivos PPT anexo

NOTÍCIAS SOBRE O PROJETO

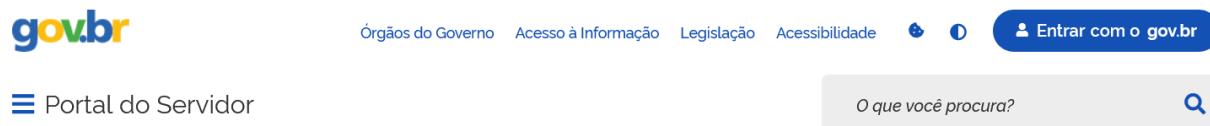
Entrega 08: dia 09/03/2023, por correio eletrônico

- Notícia sobre o lançamento da campanha / projeto-piloto do mês das mulheres.
 - Publicação: 10/03/2023.

Entrega 13: dia 14/04/2023, por correio eletrônico

- Minuta de notícia com o balanço do Projeto-piloto

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/carreiras/fique-por-dentro-1/secretaria-de-gestao-e-inovacao-seges-realiza-acoes-com-abordagem-de-genero>



The image shows the top navigation bar of the gov.br website. It features the gov.br logo in blue and yellow. To the right are links for "Órgãos do Governo", "Acesso à Informação", "Legislação", "Acessibilidade", and a user icon with the text "Entrar com o gov.br". Below the header is a search bar with the placeholder "O que você procura?" and a magnifying glass icon.

Portal do Servidor

[Acesso à Informação](#) > [Servidor](#) > [Carreiras](#) > [Mais notícias](#) > Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) realiza ações com abordagem de gênero

Secretaria de Gestão e Inovação (Seges) realiza ações com abordagem de gênero

Publicado em 10/03/2023 21h30 | Atualizado em 10/03/2023 22h58

Compartilhe: [f](#) [t](#) [g](#)

As mulheres são mais da metade da população brasileira e ainda enfrentam grandes desafios para atingir igualdade social, econômica e política.

Neste momento, é grande o esforço governamental para atuar em todas as formas de desigualdade e discriminação. Como expresso na fala da Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Esther Dwek, *"desde o primeiro dia do mandato do Presidente da República tornamos prioritária a pauta do combate às discriminações. Queremos que todas as esferas da administração liderem essa luta, enfrentando as raízes da desigualdade socioeconômicas brasileiras. Combater o racismo, a homofobia, o sexism, o capitalismo e todo tipo de discriminação é fundamental"*.

Por ocasião do Dia Internacional da Mulher, o Secretário de Gestão e Inovação, Roberto Pojo, transmitiu as seguintes palavras: *"Hoje [8 de março de 2023] me coloco nessa luta contra a desigualdade de gênero e quero chamar os homens a participar dessa luta. Dentro de cada um de nós temos que desconstruir o machismo que está arraigado, entranhado, estruturado. Não cabe mais o discurso de que devagar vamos construir um futuro melhor. O chamamento é para uma batalha dura com o objetivo de uma vitória rápida. É essencial paramos de pensar na construção de um futuro melhor. O que queremos é um presente melhor."* Assista ao vídeo na íntegra: <https://www.youtube.com/watch?v=ASlytk-QbHs>.

A Coordenação-Geral de Carreiras Transversais (CGCAT) tem o compromisso de colaborar para novas práticas na Administração Pública. Em função disso, desenhou um projeto-piloto para este mês que celebra a luta das mulheres por igualdade de gênero. São ações do projeto: (i) incorporar uma linguagem simples, inclusiva e não sexista na comunicação institucional; (ii) valorizar a atuação das mulheres das carreiras transversais; e (iii) disseminar iniciativas governamentais que contribuem para a igualdade de gênero.

Ter um olhar diferenciado sobre o gênero é um dos elementos-chave para avançar na busca da equidade. Profissionais das carreiras transversais têm uma grande potência para atuar nesse sentido: seja nas ações de políticas públicas, de gestão governamental, de infraestrutura ou de comércio exterior.

O projeto-piloto busca evidenciar ações que podem contribuir para mudar práticas discriminatórias e inspirar iniciativas na Administração Pública. A partir dessas ações, é possível movimentar uma rede de servidores e servidoras engajadas em contribuir para um desafio maior: reduzir as desigualdades de gênero enraizadas na sociedade brasileira.

Acompanhe em breve os desdobramentos e resultados desta ação!

Compartilhe: [f](#) [t](#) [g](#)

A gestão das carreiras transversais do Governo contribui para a equidade de gênero

Desde março de 2023, a Coordenação-Geral de Carreiras Transversais (CGCAT) vem implementando um projeto-piloto que favorece a equidade de gênero na Administração Pública. As frentes do projeto visam: (i) incorporar uma linguagem simples, inclusiva e não sexista na comunicação institucional; (ii) valorizar a atuação das mulheres das carreiras transversais; e (iii) disseminar iniciativas governamentais que contribuem para a igualdade de gênero.

O projeto-piloto busca evidenciar que até mesmo ações simples podem ser transformadoras. Isso impacta tanto pessoas dentro da Administração como grupos da sociedade.

Linguagem inclusiva

A partir da implementação do Projeto-piloto, páginas do sítio eletrônico do Ministério começaram a ser revisadas para conter uma linguagem mais inclusiva e simples. São textos produzidos pela CGCAT, com informações e orientações destinadas a pessoas das Carreiras Transversais. Além disso, os novos comunicados, produtos e atos normativos da Coordenação já têm sido propostos com esta linguagem.

Para viabilizar a continuidade do projeto-piloto, as equipes da CGCAT e de outras unidades da Secretaria de Gestão e Inovação participaram de uma Oficina. O evento aconteceu em março e buscou dar dicas e estimular a reflexão e o diálogo sobre Linguagem Inclusiva e Não Sexista. O objetivo foi sensibilizar e dar segurança para que a equipe possa adotar esta linguagem na vida profissional e pessoal.

A linguagem inclusiva busca reverter uma situação de discriminação e ocultação de grupos socialmente minorizados nas formas de comunicação. São técnicas simples que buscam: 1) usar termos e estratégias diferentes do masculino como solução neutra e genérica; 2) usar termos e imagens que desconstruam estereótipos nocivos; e 3) deixar o texto mais simples, rápido de ler e de compreender. É uma linguagem que procura dar visibilidade e representatividade para todas as pessoas e todos os grupos sociais. Isso se aplica a segmentos: a quem a comunicação se destina; e sobre quem se fala na comunicação.

Valorização das mulheres nas carreiras transversais

Desde janeiro de 2023, algumas ações que buscam destacar mulheres das Carreiras Transversais para cargos de liderança já se encontram em andamento. Um exemplo é o Mural de Talentos temático sobre as mulheres, criado com apoio da CGCAT e disponível [aqui](#).

O Projeto-Piloto iniciado em março deste ano fomentou uma ação de valorização das mulheres na Administração Pública. Uma campanha da CGCAT incentivou que servidores e servidoras publicassem em suas redes relatos sobre a atuação de mulheres das carreiras transversais.

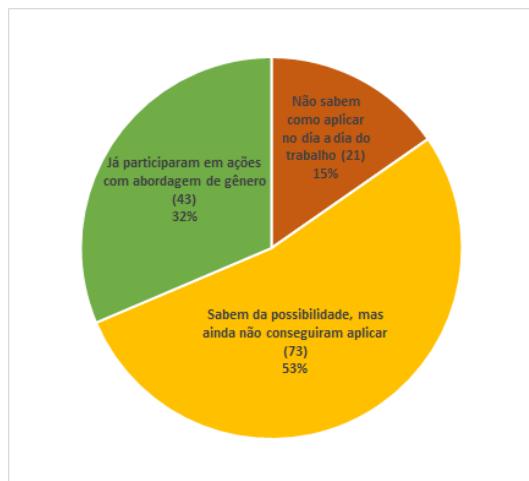
As discussões no âmbito do Projeto-Piloto resultaram também em uma proposta da CGCAT de compreender as carreiras sob a ótica de gênero. As informações poderão orientar decisões que busquem mais representatividade de gênero nas carreiras transversais, dialogando com a realidade brasileira e na Administração Pública como um todo. Como resultado disso, em breve será lançada uma Pitada de Conhecimento apresentando as carreiras com um olhar sobre o gênero.

Incentivo a iniciativas governamentais com abordagem de gênero

Qualquer serviço ou política pública tem o potencial de contribuir para diminuir as desigualdades entre homens e mulheres. Para isso, é necessário primeiro identificar em que aspectos o tema específico contribui para essas desigualdades. Em seguida, é importante adotar mecanismos e ferramentas para buscar mais equidade. Portanto, ao planejar uma iniciativa, podemos nos perguntar: essa ação torna visível, escuta e afeta o lugar em que diferentes segmentos sociais ocupam na sociedade, como homens e mulheres? E podemos ir mais além: como afeta pessoas pretas, brancas, pardas e indígenas, pessoas com deficiência, pessoas das mais variadas idades e orientação sexual?

Com isso em mente, o projeto-piloto levantou um aspecto relevante sobre as carreiras supervisionadas pela CGCAT: estas servidoras e servidores possuem grande potencial e capacidade para influenciar ações governamentais e incluir a abordagem de gênero em políticas para a sociedade. A Coordenadora-Geral de Gestão das Carreiras Transversais, Soraya Brandão, acredita que “não podemos mais atuar profissionalmente sem esse tipo de discussão”. Ela conta que ações com abordagem de gênero são aquelas que reconhecem as desigualdades entre homens e mulheres e atuam de forma intencional para reduzi-las.

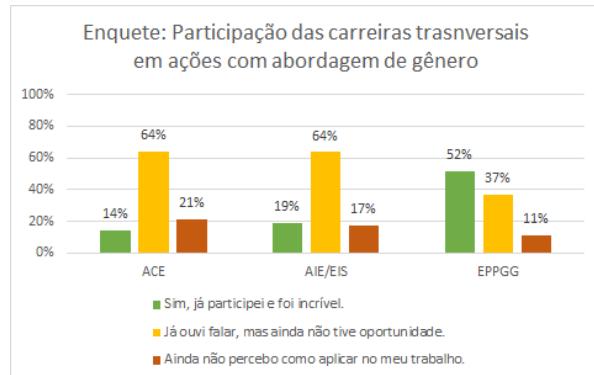
Considerando isso, o projeto-piloto provocou agentes das Carreiras Transversais sobre a seguinte questão: quem já trabalhou em ação que incorporava a abordagem de gênero? A enquete foi enviada a pessoas das carreiras por meio de comunicação de mensagem rápida, e 137 pessoas responderam. Veja o resultado!



vistas no gráfico ao lado. As carreiras que responderam a enquete foram: ACE – Analista de Comércio Exterior; AIE – Analista de Infraestrutura; EIE – Especialista de Infraestrutura; EPPGG – Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

Dentre as respostas, 43 profissionais das Carreiras Transversais afirmaram já terem participado de ações que aplicaram a abordagem de gênero. Um grupo de 73 profissionais sabe da possibilidade de integrar abordagem de gênero, contudo ainda não teve oportunidade de inseri-la em uma ação. Em menor escala, 21 pessoas responderam que ainda não veem como isso poderia ser aplicado no seu dia a dia do trabalho.

As respostas em cada uma das carreiras podem ser



A iniciativa também convidou as pessoas a contarem mais sobre as ações das quais participaram. A ideia foi espalhar boas ideias e mostrar que é possível realizar ações que apoiam a equidade de gênero de maneira transversal.

Veja algumas iniciativas mapeadas!

DESENVOLVIMENTO URBANO SOB A ÓTICA DAS MULHERES

Quando não temos em mente o impacto das ações governamentais sobre a vida das mulheres, mesmo sem querer podemos aumentar as desigualdades de gênero. Este deveria um fator bastante relevante no planejamento das cidades, onde vivem 85% da população brasileira.

Pensando nisso, o Projeto TraDUS se destaca por apresentar uma abordagem de gênero. Este Projeto foi concebido com a participação de Analistas de Infraestrutura e é um resultado da parceria entre duas instituições: o então Ministério de Desenvolvimento Regional (MDR) e a Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Seu objetivo é promover educação urbana para diferentes grupos da sociedade. A intenção é: sensibilizar sobre as problemáticas das cidades e formar pessoas e instituições para atuarem na construção de cidades melhores para todas as pessoas.

Todo o conteúdo (escrito e audiovisual) produzido pelo Projeto usa linguagem não sexista. Além disso, o projeto procura visibilizar problemáticas vivenciadas por mulheres nas cidades, de forma constante em seu conteúdo. Outras iniciativas mais focalizadas também foram realizadas. Em 2022, o *podcast* do Projeto lançou o episódio “A mulher e a cidade”. Nele, buscou-se fomentar a discussão sobre a perspectiva de gênero no planejamento das cidades, dando espaço para mulheres falarem sobre este assunto. Da mesma forma, em 2023, o episódio “Mulheres na luta pela moradia digna” cruza os temas gênero e habitação.

A equipe contou que, para além dos resultados do Projeto, a abordagem de gênero mobilizou e engajou um grande número de pessoas. São estudantes da Universidade e profissionais que fizeram parte da equipe, que poderão replicar os aprendizados em sua vida acadêmica e profissional.

Conheça mais sobre esse projeto, acessando sua página: <https://projetotradus.org/>

OUTRAS AÇÕES

Outras ações também já foram implementadas com participação das carreiras transversais e podem servir de referência para mais práticas governamentais.

Algumas incentivaram o **equilíbrio de gênero na participação**, de forma quantitativa e qualitativa. Isso aconteceu em colegiados e mesas de debate. São exemplos:

- Em 2004, na Câmara Técnica de Educação, Capacitação Mobilização Social e Informação em Recursos Hídricos - CTEM do Conselho Nacional de Recursos Hídricos - CNRH.
- Em 2021, nos Diálogos Urbanos organizados pelo Ipea em parceria com o então Ministério do Desenvolvimento Regional.

Também teve olhar sobre o gênero em material que orienta municípios. É o caso do Guia para Elaboração e Revisão de Planos Diretores Municipais, cuja [versão final](#) foi divulgada em 2021.

Estas medidas nos mostram que ações com abordagem de gênero são possíveis de serem realizadas em todas as temáticas. Nos mostram que podemos ter esse olhar no nosso dia a dia do trabalho, exercitando nossa intencionalidade para reduzir as desigualdades de gênero. Com essas ações, cada profissional pode contribuir para uma maior inclusão e representatividade das mulheres nas políticas e nos serviços a serem entregues à sociedade.

[Escolher imagens possíveis para ilustrar a notícia](#)

[Saiba mais sobre a gestão das Carreiras Transversais aqui.](#)