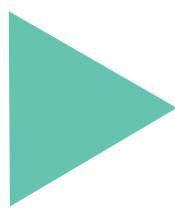




CICLO LABORAL

UM MODELO INTEGRADO E ESTRATÉGICO DE
GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO



SECRETARIA DE
GESTÃO DE
PESSOAS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO Povo BRASILEIRO





CICLO LABORAL

UM MODELO INTEGRADO E ESTRATÉGICO DE
GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

SECRETARIA DE
GESTÃO DE
PESSOAS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRASIL
DO LADO DO Povo BRASILEIRO





Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos-MGI

Esther Dweck
Ministra de Estado da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

EXPEDIENTE:

Secretaria de Gestão de Pessoas

José Celso Cardoso Jr. – Secretário de Gestão de Pessoas
Frederico de Moraes Andrade Coutinho – Secretário-Adjunto de Gestão de Pessoas

Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoal – Depro

Maria Aparecida Chagas Ferreira – Diretora

Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas – Decar

Eduardo Almas – Diretor

Diretoria de Soluções Digitais e Informações Gerenciais – Desin

Antônio Fiúza de Sousa Landim – Diretor

Diretoria de Governança e Inteligência de Dados – Digid

Mirian Lúcia Bittencourt Guimarães – Diretora

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

Marco Aurélio Alves da Cruz – Diretor

Secretaria de Relações de Trabalho

José Lopez Feijóo – Secretário de Relações de Trabalho

Patrícia Vieira da Costa – Secretária Relações de Trabalho

Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde – Dipas

Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado – Diretora

Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público – Deret

Rita Maria Pinheiro – Diretora

Diretoria do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na APF

Ariana Frances Carvalho de Souza – Diretora

Elaboração

Carolina Vilela,

Rodrigo Meneses e

Talitha Pedrosa

(ConectaGente)

Revisão

Rodrigo Meneses

Rosângela Vieira Monteiro

Projeto gráfico e diagramação

Fábio Rodrigues





Sumário

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	8
DIMENSÃO 1 - Planejamento da Força de Trabalho.....	9
1 – Concurso Público - Autorização de concurso público e de contratação temporária	9
2 – Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT	10
3 - Movimentação de Pessoal	11
DIMENSÃO 2 - Carreiras, Cargos, Progressão e Promoção	12
4 – Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal	12
5 – Diretrizes para as Carreiras do Poder Executivo Federal	13
6 – Acumulação de Cargos no Governo Federal	13
DIMENSÃO 3 - Alocação, Ambientação e Bem-Estar	14
7 – Portal SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal	14
8 – FALA SIASS	15
9 – Exames Médicos Periódicos	15
10 – Estágio probatório	16
11 – Currículo e Oportunidades	17
12 – Perfil Profissiográfico	18
DIMENSÃO 4 - Desenvolvimento e Desempenho Profissional	19
13 – Programa de Gestão e Desempenho - PGD	19
14 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP	20
15 – Programa LideraGOV	20
16 – GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso)	21
17 – CERGP (Certificação em Gestão de Pessoas)	22
18 – AVALIAGOV	22
Dica para gestores de pessoas.....	23
DIMENSÃO 5 – Remuneração, Benefícios e Recompensas não Pecuniárias	24
19 – Política de Reconhecimento e Valorização no Serviço Público	24



DIMENSÃO 6 – Aposentação e Desligamento	25
20 – Compensação Previdenciária	25
21 – Assentamento Funcional Digital – AFD	25
22 – Fábrica de Digitalização	26
23 - Cartilha para você que se aposentou	27
24 – Automação Robótica	27
 TEMAS TRANSVERSAIS	 29
A – Atualização Normativa e Consolidação Legislativa de Pessoal	29
B – Transformação Digital e Integração dos Sistemas Estruturantes	29
C – Geração e Transparéncia de Evidências e Segurança de Dados	30
D – Diálogo Institucional	30
E – Governança Pública	30
Exemplos de iniciativas transversais da SGP	31
25 – Observatório De Pessoal	31
26 – Pesquisa Vozes do Serviço Público	31
27 – Boletim de Gestão de Pessoas – BGP	32
28 – Legislação de Pessoal - SIGEPE LEGIS	33
29 - Central de Atendimento SIPEC - Central SIPEC	34
30 – Orientação sobre Consultas referentes à aplicação da legislação de gestão de pessoas.....	34
31 – Transformação Digital na Gestão de Pessoas	35
Destaques do SIGEPE	36
Destaques do SOUGOV.BR	39
32 – Segurança da Informação e LGPD	40
33 – Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP)	41
34 – Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PFPEAD)	42



Apresentação

Caras (os) leitoras (es), nesta cartilha você terá acesso a uma definição resumida do conceito do Ciclo Laboral, uma maneira de pensar e planejar a gestão de pessoas de forma integrada na Administração Pública Federal.

O Ciclo aborda a jornada do servidor desde o ingresso até o momento da aposentadoria. Apresentamos nas páginas a seguir as seis dimensões do Ciclo Laboral e os cinco temas transversais que os perpassam. A cada uma dessas dimensões e transversalidades estão associados processos finalísticos, instrumentos ou sistemas informacionais estruturantes do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

Nas próximas páginas, são identificadas as dimensões do Ciclo Laboral e as iniciativas ligadas a elas desenvolvidas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI). Quem quiser saber mais, terá acesso a links e QR Codes que levam diretamente às páginas do Portal do Servidor onde há informações completas de cada assunto.

O propósito desta cartilha é ser um material sucinto para as leitoras e os leitores se familiarizarem com a ideia integrada e estratégica do Ciclo Laboral. Além disso, por meio desta publicação, é possível conhecer as principais iniciativas desenvolvidas pela SGP e SRT do MGI.

Boa leitura!



Introdução

Ciclo Laboral: um modelo integrado e estratégico de gestão de pessoas e relações de trabalho

O Ciclo Laboral é um modelo de pensar a gestão de pessoas em instituições públicas e privadas. Nessa abordagem, a ideia principal é integrar várias áreas que, tradicionalmente, eram vistas de forma isolada. O modelo propõe uma visão sistêmica, estratégica e dinâmica da jornada do trabalhador, desde o ingresso no Serviço Público até a sua aposentadoria.

Essa visão permite que a gestão de pessoas deixe de atuar de forma fragmentada e passe a integrar políticas, práticas e sistemas que dialogam com diferentes momentos da vida funcional, a exemplo do ingresso, desenvolvimento, mobilidade e aposentadoria – fortalecendo sua centralidade no processo decisório e na formulação de políticas públicas.

A importância desse modelo é subsidiar a construção de políticas integradas, coerentes e capazes de gerar valor tanto para as pessoas quanto para a instituição. Confira a seguir as dimensões do Ciclo Laboral dentro do MGI, os temas transversais que perpassam as dimensões do Ciclo e as entregas e sistemas ligados a esses temas.



DIMENSÃO 1

Planejamento da Força de Trabalho

O Planejamento da Força de Trabalho (PFT) é compreendido como o conjunto de processos, práticas e tecnologias de gestão de pessoas voltado à formação de equipes eficientes e à alocação estratégica de servidores. Seu objetivo central é garantir que a força de trabalho esteja dimensionada de forma adequada à realização das entregas institucionais e ao cumprimento dos objetivos organizacionais. Confira a seguir instrumentos, normas e processos de Planejamento da Força de Trabalho.

1 – Concurso Público - Autorização de concurso público e de contratação temporária

O MGI é o órgão responsável por recepcionar, analisar e autorizar os pedidos de realização de concurso público dos órgãos da Administração Pública Federal direta, indireta, autárquica e fundacional. Os normativos que regem o que o pedido deve conter são os seguintes:

- Decreto 9.739/2019
- IN 02/2019
- Guia Referencial para Concursos Públicos
- https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/7735/1/Guia_concursos_completo.pdf

Outra forma de ingresso no serviço público é a contratação temporária. Legislação sobre o assunto:

- Lei 8.745/1993
- Decreto 10.278/2021
- IN 01/2019

No material “Perguntas Frequentes” (https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/concursos_publicos) estão disponíveis informações mais detalhadas sobre o ingresso no serviço público. Dúvidas podem ser encaminhadas ao e-mail: sgprt.depro-cgcop@economia.gov.br.



Atenção



*Os pedidos de autorização de concurso público e contratação temporária devem ser enviados ao MGI até **31 de maio** de cada ano com vistas a subsidiar a previsão orçamentária para contratação de pessoal na Lei Orçamentária do ano seguinte.*

*Após a publicação da autorização de realização do concurso ou contratação temporária, os órgãos devem publicar os editais dos certames no prazo máximo de **6 meses**, caso contrário a autorização perde seu efeito.*

2 – Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT



O DFT é um instrumento de gestão de pessoas relacionado ao planejamento e à gestão da força de trabalho que permite identificar perfis e quantitativos de profissionais necessários à execução dos processos de trabalho a cargo dos órgãos e alcance dos resultados esperados. É uma metodologia desenvolvida academicamente para se aferir a adequação da quantidade e perfil de pessoas alocadas nas unidades de um órgão, de acordo com as entregas que têm a competência de produzir. Envolve uma sistemática de registro e aferição do esforço alocado em cada entrega identificada na unidade e a manipulação de dados por meio de sistema informatizado, com algoritmo desenvolvido por equipe de pesquisadores da Universidade de Brasília, em parceria com o órgão central do SIPEC.

O modelo foi desenvolvido a partir de estudos e pesquisas realizados junto a órgãos públicos, a fim de se obter uma proposta adequada à realidade da administração pública, visto que as soluções de mercado não eram suficientes. É disponibilizado gratuitamente a todos os órgãos e entidades integrantes do SIPEC, como alternativa a soluções de mercado que não se alinham à realidade do serviço público e têm alto custo para sua utilização. Além disso, as soluções até então apresentadas tinham alto grau de dificuldade na implementação, visto que, em grande parte, se baseavam em mapeamento de processos e outras ações que demandavam muito tempo e investimento, tornando o resultado obsoleto ou distante de ser alcançado.

O maior objetivo da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) com relação ao DFT é fomentar o planejamento contínuo da força de trabalho, com base nas



características da força de trabalho, contexto organizacional e distribuição do tempo das equipes entre os processos de trabalho do órgão. Sua metodologia permite identificar as entregas do órgão agrupadas por categorias de serviços e o esforço (tempo de trabalho da equipe alocado) em cada uma delas, tornando mais objetiva a aferição de quais processos, serviços ou políticas do órgão estão mais carentes e demandam maior prioridade na recomposição da força de trabalho.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
dimensionamento-da-forca-de-trabalho](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/dimensionamento-da-forca-de-trabalho)



3 - Movimentação de Pessoal

A movimentação de pessoal é uma importante ferramenta de gestão, de caráter transversal, formada por institutos previstos na Lei nº 8.112, de 1990, e no Decreto nº 10.835, de 2021, aplicando-se não só à adequação da força de trabalho, como também no atendimento de situações emergenciais, projetos especiais e desenvolvimento profissional. Como ferramenta de gestão de pessoas, a movimentação de pessoal tem potencial de integração entre órgãos e unidades, por meio do intercâmbio de talentos, assegurando a consecução de suas metas institucionais.

Em 2025, a movimentação de pessoal ganhou reforço na gestão de seus institutos: o painel de dados da movimentação e a página de movimentação de pessoal, que podem ser acessados por meio do canal oficial.

Na página oficial, além da carta de serviços, os usuários terão acesso a formulários específicos e à central de conteúdo, com pesquisas, publicações e legislações que tratam da movimentação de pessoal, ao alcance de um clique.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
movimentacao-de-pessoal](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/movimentacao-de-pessoal)





DIMENSÃO 2

Carreiras, Cargos, Progressão e Promoção

O sistema de carreiras do serviço público federal brasileiro constitui a espinha dorsal da organização da força de trabalho, estruturando a trajetória funcional do servidor desde o ingresso até o desligamento. A carreira, em sentido amplo, refere-se ao escalonamento de cargos em níveis crescentes de responsabilidade e complexidade, com regras específicas para progressão, promoção e remuneração.

4 – Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal



O Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal é composto por diferentes agrupamentos de planos de cargos e carreiras, instituídos em leis específicas.

O Sistema de Carreiras do Poder Executivo Federal conta com 43 planos, 121 carreiras, e mais de 2.200 cargos. O órgão central do Sipec coordena e orienta o Sistema de Carreiras e é o responsável pela análise e elaboração de propostas de criação, transformação ou reestruturação de planos, carreiras e cargos da Administração Pública Federal.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
sistema-de-carreiras](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras)



5 – Diretrizes para as Carreiras do Poder Executivo Federal

A Portaria MGI nº 5.127, de 13 de agosto de 2024, apresenta as diretrizes para orientar as propostas de criação, de ampliação e de reestruturação de planos, carreiras e cargos.

A Portaria de Diretrizes concretiza a visão do Estado para o sistema de carreiras, visando, principalmente, o alcance dos objetivos institucionais de órgãos e entidades do Poder Executivo federal e o desenvolvimento profissional dos servidores públicos no decorrer de toda a vida funcional.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/
diretrizes-de-carreiras](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/carreiras-na-apf/diretrizes-de-carreiras)



6 – Acumulação de Cargos no Governo Federal

Para facilitar o entendimento e a aplicação da legislação pelas unidades de gestão de pessoas, foi publicada a Instrução Normativa SGP (IN) nº 30/2025, alterada pela IN nº 133/2025, que consolida as manifestações vigentes expedidas pelo Órgão Central do Sipec, sobre a acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e das pensões e proventos deles decorrentes, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, conforme as exceções previstas no inciso , XVI do art. 37, da Constituição Federal de 1988 e as Emendas Constitucionais que dispõem sobre o assunto.

As Instruções Normativas SGP nº 30/2025 e nº 133/2025 podem ser consultadas em:

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
sistema-de-carreiras/normativos-
relacionados-ao-sistema-de-carreiras](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/normativos-relacionados-ao-sistema-de-carreiras)





DIMENSÃO 3

Alocação, Ambientação e Bem-Estar

Compreende o conjunto de ações e iniciativas que visam integrar o servidor/servidora ao ambiente de trabalho, promover o cuidado com a sua saúde, segurança e bem-estar, e fortalecer a cultura organizacional. Abrange desde a recepção e alocação das pessoas até o desenvolvimento de políticas públicas que objetivam incentivar e orientar a realização por parte dos órgãos e entidades de programas de qualidade de vida no trabalho, a promoção de um clima organizacional positivo e o estímulo ao engajamento com os objetivos da instituição.

7 – Portal SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal



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

A rede SIASS responde pela prestação de múltiplos serviços, dentre os quais: perícia médica e odontológica; ações de promoção à saúde; apoio assistencial nos casos de agravos instalados; readaptação profissional; registro dos acidentes no trabalho; identificação do nexo nas doenças ocupacionais; confecção de laudos ambientais; e vigilância dos ambientes.

No portal SIASS, você encontrará toda legislação relacionada à saúde, segurança do trabalho; manuais, documentos, cartilhas, cursos e treinamentos; perguntas e respostas frequentes de servidores sobre funcionalidades do Minha Saúde no app SOUGOV.BR, de unidades SIASS e SIPEC sobre dúvidas



em aplicação de normativos e operações sistêmicas, e sobre questões relacionadas a assédio moral no ambiente de trabalho; linha do tempo com principais marcos na trajetória de construção do SIASS; programas e ações de promoção à saúde realizadas pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC; notícias e eventos relacionados; dentre outros conteúdos.

ACESSE O LINK OU QR CODE

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



8. FALA SIASS

A Secretaria de Relações de Trabalho (SRT) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos lança um projeto piloto voltado a criar um espaço de diálogo sobre saúde e segurança do trabalho, intitulado "Fala SIASS!". O Órgão Central do SIPEC, com o intuito de estar mais próximo dos responsáveis pela operacionalização da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor - PASS, pensou neste espaço integrativo para escuta, reflexões e esclarecimentos de dúvidas sobre a execução das ações nas áreas de perícia oficial em saúde, promoção à saúde e vigilância aos ambientes de trabalho.

ACESSE O LINK OU QR CODE

https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/_assuntos/fala_siass



9. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Os Exames Médicos Periódicos, disposto no art. 206-A, da Lei 8.112/1990, são parte integrante da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) e integram um conjunto de avaliações necessárias ao acompanhamento da saúde dos servidores. Estes exames objetivam, prioritariamente, a preservação da saúde, a partir da avaliação médica e a detecção precoce dos agravos, relacionados ou não ao trabalho, por meio de exames clínicos, avaliações laboratoriais e de imagens, baseados

nos fatores de riscos aos quais os servidores poderão estar expostos no exercício das diversas atividades no serviço público federal. As informações dos exames médicos periódicos comporão o perfil epidemiológico dos servidores públicos federais, sendo importante para subsidiar o desenvolvimento de ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, bem como de ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho.

As normas e diretrizes sobre os exames médicos periódicos no serviço público federal podem ser consultadas em <https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/legislacoes>

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/faq/exames-
medicos-periodicos](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/exames-medicos-periodicos)



10 – Estágio probatório

O estágio probatório é uma etapa fundamental na trajetória das(os) novas(os) servidoras(es) da Administração Pública Federal. Trata-se de um período de adaptação e consolidação, no qual o servidor(a) será avaliado com base nos fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade e a adequação da(o) servidora(o) às atribuições do cargo.

Essa fase não apenas possibilita a aferição do desempenho individual, mas também constitui uma oportunidade para a integração ao ambiente institucional e para o aprimoramento de competências, assegurando a entrega de valor público e o fortalecimento da eficiência administrativa. É essencial que a(o) servidora(o) compreenda as atribuições do cargo, os valores institucionais e as expectativas de desempenho, contando com apoio contínuo da chefia imediata e da área de gestão de pessoas do respectivo órgão ou entidade.

O estágio probatório tem duração de 36 meses, conforme previsto no art. 41, § 4º, da Constituição Federal e no art. 20 da Lei nº 8.112/1990. Para modernizar esse processo e torná-lo mais efetivo, o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, foi editado para unificar as regras do estágio probatório na Administração Pública Federal (APF), aprimorar a gestão do desempenho e preparar as(os) novas(os) servidoras(es) para as dinâmicas específicas do serviço público e promover maior transparência nos processos de avaliação. Além

disso, o Decreto estabeleceu diretrizes voltadas ao acolhimento, à integração, ao acompanhamento contínuo e ao fortalecimento do desenvolvimento profissional, além de critérios mais objetivos para a avaliação.

Nessa perspectiva, foi desenvolvido o Programa de Desenvolvimento Inicial – PDI, estruturado em temas essenciais à administração pública, com o propósito de preparar as(os) servidoras(es) recém-ingressos na APF para enfrentar os desafios do serviço público com mais confiança e conhecimento, promovendo o ethos público.

Complementando esse marco, a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, detalhou os procedimentos a serem observados e instituiu o AvaliaGOV como solução digital para gerenciar as etapas do processo avaliativo de forma padronizada, transparente e integrada

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/estagio-probatorio>



11 – Currículo e Oportunidades

**Curriculum e
Oportunidades
no SOUGOV.BR!**

O Currículo e Oportunidades é uma solução digital do SOUGOV.BR que permite aos servidores, empregados públicos e pessoas usuárias do GOV.BR sem vínculo com a Administração Pública Federal cadastrar seu

currículo, visualizar, se inscrever e acompanhar as oportunidades de movimentação interna divulgadas pelos órgãos e entidades da Administração Pública, além de manter o registro de sua trajetória profissional e formação.

O Currículo e Oportunidades funciona integrado ao Sigepe Oportunidades, solução digital que permite o gerenciamento de processos seletivos, automatizando processos de trabalho das unidades de gestão de pessoas, agilizando a publicação de editais, inscrição em oportunidades, publicação de resultados, além de proporcionar transparência na divulgação de oportunidades de movimentação.

E com o objetivo de apoiar os processos relativos ao ingresso de novos servidores do Concurso Público Nacional Unificado, o Currículo e Oportunidades possui nova funcionalidade: o "Perfil Profissiográfico", que auxiliará a alocação de novos servidores públicos, conforme suas experiências, competências e cargos.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-
pessoas/curriculo-e-oportunidades](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/curriculo-e-oportunidades)



12 – Perfil Profissiográfico

O Perfil Profissiográfico é uma ferramenta estratégica criada no contexto do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU) para apoiar os órgãos da administração pública federal na alocação e integração dos novos servidores. Ele é gerado a partir das informações do currículo e das respostas ao questionário preenchido no SOUGOV.BR, permitindo que os órgãos conheçam melhor os perfis, antes do início das atividades, utilizando as funcionalidades disponíveis no Sigepe Oportunidades.

A funcionalidade possibilita uma alocação mais alinhada às competências dos ingressantes, além de orientar ações de acolhimento, capacitação e desenvolvimento. Para os novos servidores, representa a chance de atuar em áreas conectadas às suas experiências e interesses, promovendo um início de carreira mais engajado e produtivo. A ferramenta reforça uma gestão de pessoas mais estratégica e, futuramente, também poderá ser utilizada para apoiar movimentações dentro do serviço público.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-
pessoas/curriculo-e-oportunidades](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/curriculo-e-oportunidades)

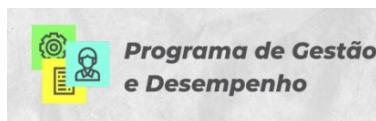


DIMENSÃO 4

Desenvolvimento e Desempenho Profissional

A Gestão de Desempenho (GD) ocupa uma posição de destaque na implementação da gestão estratégica de pessoas, funcionando como elo entre os resultados institucionais esperados e o desempenho individual de cada servidor. Já a Gestão do Desenvolvimento pode ser compreendida como o conjunto de práticas e processos voltados à identificação, planejamento, execução e avaliação de ações de capacitação e aprendizagem que visam a fortalecer as competências individuais e organizacionais, em alinhamento com os objetivos estratégicos da instituição pública. Ela não se restringe à oferta de treinamentos, mas está integrada ao desenvolvimento contínuo das pessoas ao longo de sua trajetória funcional, contribuindo para a melhoria do desempenho institucional e da qualidade dos serviços públicos prestados. Confira a seguir instrumentos, normas e programas de Desenvolvimento e Desempenho Profissional da SGP.

13 – Programa de Gestão e Desempenho - PGD



Programa de Gestão e Desempenho é indutor de melhoria do desempenho das instituições públicas federais, com foco na gestão por resultados. O PGD alinha estratégias organizacionais, entregas das unidades e planos de trabalho dos agentes públicos, buscando, assim, a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Além disso, traz mudanças como substituição do controle de frequência pelo controle de resultados e a possibilidade de teletrabalho, de forma a beneficiar a autonomia, a qualidade de vida e a capacidade de gestão das organizações participantes.

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>



14 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas- PNDP



O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um instrumento que permite planejar e orientar a execução da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. O Plano deve ser elaborado anualmente pelos órgãos e entidades públicas, via Portal Sipec, partindo do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores. O PDP tem como meta a transparência, racionalização e efetividade dos gastos com ações de desenvolvimento, garantindo o melhor uso dos recursos públicos. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas é uma ferramenta estratégica fundamental para a modernização e a profissionalização da administração pública federal, promovendo o desenvolvimento contínuo dos servidores e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados à sociedade.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-
pessoas/copy_of_pndp](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/copy_of_pndp)



15 – Programa LideraGOV



O LideraGOV é uma política de Estado que busca capacitar e desenvolver novas lideranças na administração pública federal, promovendo a excelência na gestão e a melhoria contínua dos serviços prestados à população. Fruto de parceria entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e a Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o Programa tem por objetivo constituir uma rede de servidores qualificados, aptos a atuar como líderes comprometidos com o serviço público e prontos para ocupar funções e cargos estratégicos. Com a perspectiva da diversidade e inclusão, o processo seletivo para a quinta



edição do LideraGOV destinou vagas específicas para pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas trans, indígenas e quilombolas, fortalecendo o compromisso com uma liderança mais diversa e representativa.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-
pessoas/Programa/LideraGOV](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/Programa/LideraGOV)



16 – GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso)



A GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso) tem como objetivo retribuir os servidores pelo desempenho eventual de atividades de instrutoria, como auxiliar ou membro de banca examinadora, comissão de avaliação e comissão fiscalizadora de concurso público. Isso cria condições para que as escolas de governo possam buscar no serviço público instrutores e profissionais especializados, visto que diversas ações de desenvolvimento estão voltadas para competências específicas dos cargos no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública. Desde fevereiro de 2024, está disponível no Sigepe Gratificações a funcionalidade de acompanhamento, controle de horas e pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso – GECC, que visa auxiliar órgãos e entidades do Sipec na execução, registro e controle de atividades passíveis de GECC.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pnlp/gratificacao-
por-encargo-de-curso-ou-concurso-gecc](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pnlp/gratificacao-por-encargo-de-curso-ou-concurso-gecc)





17 – CERGP (Certificação em Gestão de Pessoas)



O CerGP tem o objetivo de valorizar os servidores públicos federais que atuam com gestão de pessoas aprimorando o desenvolvimento de competências de modo a melhorar o seu desempenho e propiciar uma atuação mais estratégica. Para isso, o projeto visa a mapear as competências comuns e técnico/específicas para os servidores de gestão de pessoas, disponibilizar trilhas de aprendizagem que possam desenvolver as competências mapeadas e oferecer certificação profissional.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-
pessoas/cergp-1/cergp](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/cergp-1/cergp)



18 – AVALIAGOV



O AvaliaGov é uma solução digital do Sigepe desenvolvida para atender às necessidades dos diferentes órgãos e entidades da Administração Pública Federal, unificando os processos avaliativos das diversas carreiras em uma plataforma única. Assim, promove agilidade, acesso centralizado e fácil usabilidade. O AvaliaGov tem como objetivo, além de modernizar o processo de avaliação de desempenho individual, fortalecer a cultura de integração, eficiência e agilidade na administração pública. A solução digital permite a adoção de processos avaliativos essenciais para o desempenho funcional dos servidores, como a avaliação de estágio probatório, conforme o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, e futuramente a avaliação para progressão e promoção na carreira.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/
avaliagov/](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/avaliagov/)





Mais facilidade no acesso aos dados de capacitação

O sistema *integra.enap.gov.br* busca facilitar a interoperabilidade de dados e tornou-se uma plataforma para o intercâmbio eficiente e seguro de informações entre a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e seus parceiros. Ao permitir a transmissão de dados sobre os cursos realizados por alunos da ENAP para os diversos parceiros que necessitam dessas informações, o sistema não apenas simplifica os processos administrativos, mas também promove uma colaboração mais eficaz de informações relevantes para o processo educacional dos órgãos. Possui uma interface intuitiva, que possibilita os gestores de Recursos Humanos acessarem e analisarem de maneira rápida e eficiente os detalhes dos cursos realizados pelos servidores do órgão, fornecendo insights valiosos para o desenvolvimento profissional e o planejamento estratégico. Assim, o sistema *integra.enap.gov.br* não apenas otimiza a gestão de dados, mas também fortalece a capacidade da ENAP e de seus parceiros de promoverem o aprimoramento contínuo e a excelência na administração pública.

São exemplos de dados que podem ser obtidos pelo serviço:

- Ações de Aprendizagem realizadas e ministradas
- Catálogo de cursos ativos
- Lista de matrículas/inscrições:

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://integra.enap.gov.br/consulta>





DIMENSÃO 5

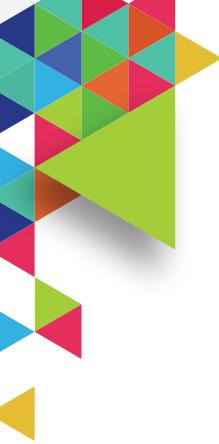
Remuneração, Benefícios e Recompensas não Pecuniárias

Esta dimensão motivacional compreende o conjunto de elementos que compõem a política de remuneração dos servidores públicos, incluindo vencimentos, gratificações, política de benefícios, e recompensas não remuneratórias.

Visa a garantir a equidade salarial, a transparência na remuneração, o reconhecimento do mérito e o estímulo ao bom desempenho, sem prejuízo da valorização do tempo de serviço e da dedicação ao serviço público. Tudo isso, adicionado à concessão de benefícios em pecúnia e de recompensas não pecuniárias, tais como acesso a planos de assistência suplementar à saúde e assistência pré-escolar a dependentes, promove um sistema de recompensas justo e motivador, contribuindo para a melhora do clima organizacional e para o fortalecimento da cultura do serviço público.

19 – Política de Reconhecimento e Valorização no Serviço Público

Com o objetivo de garantir que o reconhecimento e a valorização sejam elementos estratégicos na gestão de pessoas em toda a Administração Pública Federal, e que as ações não sejam fragmentadas e realizadas apenas por alguns órgãos, entidades, unidades ou lideranças, surge a necessidade de construção de uma política central com a perspectiva de aumentar a motivação e engajamento de servidores visando a alcançar melhores resultados organizacionais e aprimorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Nesse sentido, está em construção, no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas do MGI, a Política Nacional de Reconhecimento e Valorização no Serviço Público. Contribua também para a formulação dessa Política deixando suas sugestões e participando das ações promovidas pelo Órgão Central do SIPEC. O envio de sugestão pode ser feito pelo e-mail: reconhecimento@gestao.gov.br



DIMENSÃO 6

Aposentação e Desligamento

É o momento em que o servidor/servidora se desliga do serviço público, seja por aposentadoria, exoneração, demissão ou falecimento. Compreende a gestão dos processos de desligamento, o reconhecimento da sua contribuição à instituição, e a preservação do seu legado e da sua memória no âmbito do serviço público. Confira a seguir instrumentos, iniciativas e normas na dimensão Aposentação e Desligamento.

20 – Compensação Previdenciária



A compensação previdenciária entre regimes previdenciários distintos é um mecanismo que busca equilibrar as responsabilidades financeiras entre dois regimes previdenciários, garantindo que o valor proporcional ao tempo de contribuição do servidor público seja repassado ao regime no qual ele se aposentou. A partir do Decreto nº 10.188, de 2019, a União passou a realizar a compensação previdenciária entre o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), promovendo maior equilíbrio e justiça no custeio dos benefícios previdenciários.

Essa medida objetiva compensar o fundo previdenciário da União, que arca com o pagamento das aposentadorias e pensões dos servidores federais, promovendo sustentabilidade e eficiência no uso dos recursos públicos.

21 – Assentamento Funcional Digital –AFD



O Assentamento Funcional Digital (AFD) representa uma modernização na gestão de recursos humanos do Serviço Público Federal, substituindo registros em papel por documentos digitais que centralizam informações essenciais sobre os servidores públicos. O novo Sistema de Gestão do AFD, integrado à plataforma SIGEPE, busca agilizar o acesso à informação, subsidiar a tomada de decisão, integrar demais módulos e



garantir os direitos e deveres dos órgãos e entidades do SIPEC, proporcionando uma gestão mais eficiente e transparente dos recursos humanos no serviço público brasileiro.

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/inovacao-governamental/transformagov/catalogo-de-solucoes-1/sigepe-afd>



22 – Fábrica de Digitalização

FÁBRICA DE DIGITALIZAÇÃO
CGGAF/DECIPLEX/SGP/MGI

A fábrica de digitalização do governo federal brasileiro é um programa destinado a modernizar e agilizar os serviços públicos por meio da transformação digital. Consolidando recursos e conhecimentos, ela se concentra em soluções tecnológicas que aprimorem a interação entre o governo e os cidadãos. Seu objetivo principal é garantir maior eficiência, transparência e acessibilidade nos serviços oferecidos, promovendo assim uma administração pública mais eficaz e voltada para as necessidades da sociedade.

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/servidor/decipex>



23 - Cartilha para você que se aposentou



A "Cartilha para você que se aposentou" foi desenvolvida com o objetivo de tornar essa transição mais leve, acolhedora e segura. Nela, oferecemos orientações claras, acessíveis e atualizadas sobre os direitos, benefícios e serviços disponíveis às pessoas recém-aposentadas. Também adotamos um formato que possa ser lido em computadores, celulares e tablets, além de poder ser impresso. A ideia é ampliar as possibilidades de acesso às informações reunidas nessa cartilha. A DECIPEX visa a estabelecer canais abertos para auxiliar e orientar as pessoas e entidades representativas,

reforçando a importância da informação como ferramenta de cidadania. A versão digital da cartilha está disponível no site da Decipex.

A Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (PASS) inclui diretriz para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal, disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/siass/assuntos/legislacoes>

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/servidor/
decipex/arquivos-e-imagens/copy_of_
Cartilhaporavocqueseaposentou.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/servidor/decipex/arquivos-e-imagens/copy_of_Cartilhaporavocqueseaposentou.pdf)



24 – Automação Robótica



A experiência de automação conduzida pela CGPAG/DECIPEX consistiu no desenvolvimento e implantação de uma solução de Robotic Process Automation (RPA), voltada à automatização da integração entre os sistemas SEI e SIAPE no tratamento de processos de pagamento de exercícios anteriores. Embora ambos os sistemas em muitas situações dependam de informações um do outro, não há integração sistêmica entre eles, todas as operações de intercâmbio de informações eram realizadas de forma manual pelos operadores dos sistemas.

A solução foi concebida com base no mapeamento minucioso das rotinas operacionais críticas, especialmente aquelas que demandavam alto esforço humano, apresentavam riscos frequentes de erro material e geravam sobrecarga sobre os servidores.

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/servidor/decipex>







TEMAS TRANSVERSAIS

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

A – Atualização Normativa e Consolidação Legislativa de Pessoal

- Trata-se do processo de revisão e atualização das normas que regem a gestão de pessoas no serviço público federal, visando a garantir a segurança jurídica, a clareza e a coerência das regras. A atualização e a consolidação das normas facilitam a aplicação da legislação, evitam interpretações equivocadas e contribuem para a eficácia da gestão. Isso tende a reduzir o burocratismo e a litigância, agilizando os processos de gestão de pessoas, e garantindo que as decisões sejam tomadas com base em normas claras, uniformes e atualizadas.

B – Transformação Digital e Integração dos Sistemas Estruturantes

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



C – Geração e Transparência de Evidências e Segurança de Dados

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

D – Diálogo Institucional

- Em todo o mundo, ambientes de trabalho, públicos ou privados, estão sujeitos a demandas, conflitos e até mesmo violações de direitos. Numa democracia, valorizar as relações de trabalho significa promover diálogo permanente para a solução de conflitos de forma institucional e organizada, além de envidar esforços para prevenir e enfrentar situações de assédio e discriminação.
- Para viabilizar o diálogo, em 2003, ainda na primeira gestão do governo Lula, foi criada a Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP). A Mesa é um instrumento de participação democrática que tem como objetivo a busca de soluções negociadas para atender aos interesses manifestados pelo governo e pelas entidades representativas de servidoras e servidores, empregadas e empregados públicos civis do Poder Executivo federal.
- A MNNP teve seu funcionamento interrompido em 2016. A reativação, em janeiro de 2023, marcou a retomada do diálogo do governo federal com as entidades representativas de servidoras e servidores públicos.
- Em 2024, foi instituído o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), que tem por finalidade enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho no Poder Executivo federal.

E – Governança Pública

- Conjunto de mecanismos, práticas e princípios que visam a aprimorar a gestão e a tomada de decisões no setor público, com foco na condução de políticas públicas e na prestação de serviços de interesse da sociedade. Em essência, é um sistema que busca garantir que as ações do governo sejam eficazes, eficientes, transparentes e responsivas.



Exemplos de iniciativas transversais da SGP

25 – Observatório De Pessoal



Em um mundo movido por dados e tecnologia, a tomada de decisões embasadas em evidências é um pilar fundamental para

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

ACESSE O LINK OU QR CODE

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



26 – Pesquisa Vozes do Serviço Público



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

Serviço Público Federal: Evidências para a Gestão Pública", que está sendo realizada junto a todos os servidores públicos federais, incluindo temporários, comissionados e sem vínculo.





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

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/gestao/pt-br/
assuntos/pesquisa-vozes](https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/pesquisa-vozes)



27 – Boletim de Gestão de Pessoas – BGP



O Boletim de Gestão de Pessoas - BGP é uma ferramenta do Poder Executivo Federal utilizada para gerenciar e publicar os atos de pessoal relacionados aos agentes públicos.

Veio para simplificar o fluxo de publicação de atos, eliminar redundâncias, custos adicionais de sistemas e processos manuais, bem como para centralizar a publicação de todos os atos de pessoal em um único ambiente.

A ferramenta possui um módulo interno para uso das áreas de gestão de pessoas dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal – APF e um módulo externo para uso do público em geral.

A sua utilização resulta no aumento da eficiência pública e promoção da transparência ativa de dados, conforme determina a Lei de Acesso à Informação (LAI) e demais normas que regem o assunto.

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/gestao/pt-br/
assuntos/innovacao-governamental/
transformagov/catalogo-de-solucoes-1/
sigepe-boletim-gestao-de-pessoas](https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/innovacao-governamental/transformagov/catalogo-de-solucoes-1/sigepe-boletim-gestao-de-pessoas)





28 – Legislação de Pessoal - SIGEPE LEGIS



O LEGIS é um repositório de atos relacionados à legislação de gestão de pessoas. Foi desenvolvido para disseminar e dar transparência às legislações e manifestações

do Órgão Central do SIPEC acerca da temática de gestão de pessoas.

Deseja conhecer as decisões mais recentes do Órgão Central do SIPEC sobre a gestão de pessoas? Cadastre-se no LEGIS para receber as resenhas semanalmente.

ACESSE O LINK OU QR CODE

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



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

ACESSE O LINK OU QR CODE

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



29 - Central de Atendimento SIPEC - Central SIPEC



A Central de Atendimento SIPEC oferece suporte a servidores, aposentados, pensionistas e unidades de gestão de pessoas quanto a dúvidas operacionais relativas aos procedimentos realizados nos sistemas de pessoal. Para centralizar as

informações, foi criada a página da Central SIPEC, que reúne materiais como manuais, FAQs, quadro de avisos, links úteis, dados de atendimentos e orientações para abertura de chamados.



30 – Orientação sobre Consultas referentes à aplicação da legislação de gestão de pessoas

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

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

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

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

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

ACESSE O LINK OU QR CODE

[https://www.gov.br/servidor/pt-br/
acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/
sistema-de-carreiras/aplicacao-da-
legislacao](https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sistema-de-carreiras/aplicacao-da-legislacao)



31 – Transformação Digital na Gestão de Pessoas

Soluções digitais com foco na experiência do usuário e na eficiência da administração pública.

O Governo Federal tem avançado significativamente na transformação digital da gestão de pessoas. Esse movimento é sustentado por duas soluções estratégicas:

- **SIGEPE**

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

- **SOUGOV.BR**

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



Destaques do SIGEPE

- **Painel de Qualificação Cadastral**

Diagnóstico da qualidade dos dados cadastrais dos servidores, fortalecendo a base de dados e subsidiando políticas públicas mais efetivas.

- **Frequência**

Solução moderna e multiplataforma, no SOUGOV.BR e no SIGEPE, para gestão de ponto eletrônico. Já é utilizado por cerca de 100 órgãos de diferentes pastas, 200 mil servidores, com mais de 18 milhões de eventos de ponto registrados, trazendo, em média, uma economicidade de R\$ 1 milhão por ano, para cada órgão que utiliza a solução.

- **Benefício (Auxílio-Transporte)**

Solução digital desenvolvida para aprimorar a gestão de benefícios dos servidores públicos federais, aposentados e pensionistas. Atualmente a solução já gerencia mais de 130 mil benefícios de auxílio-transporte e conta com integrações importantes com o Sigepe Ocorrência, Frequência, SOUGOV.BR e com a Folha de Pagamentos para realização de lançamentos automáticos.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/auxilio-transporte/como-solicitar-o-auxilio-transporte-pelo-aplicativo-sougov-br>

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/beneficio/auxilio-transporte/manual>

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/beneficio/auxilio-transporte/faq>

- **Gestão da Folha**

O Gestão da Folha de Pagamento é voltado para gerenciar e controlar os processos de apropriação da folha de pagamento dos órgãos e entidades da administração pública federal e órgãos do Governo do Distrito Federal - GDF, organizados e mantidos pela União que utilizam



os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal para processamento da folha de pagamento e o Siafi (Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal) para o processo de apropriação da folha de pagamento.

O principal objetivo desta solução é simplificar a atuação das Unidades de Gestão de Pessoas para que possam atuar cada vez mais de forma estratégica para a execução da apropriação da folha de pagamento, gestão dos arquivos de créditos bancários e repagamento de salários, proventos e pensões dos servidores ativos, aposentados e pensionistas, que foram rejeitados pelas instituições bancárias credenciadas, por meio de OB PIX em conta salário.

Seu público-alvo é composto pelos gestores de pessoas e gestores financeiros e orçamentários dos órgãos da administração pública federal direta e indireta.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sigepe/gestao-folha>

- **eSocial**

O Gerenciador Integrador do eSocial é a solução disponibilizada pelo Órgão Central do SIPEC que tem por objetivo transmitir de forma automatizada as informações constantes das bases de dados dos sistemas estruturantes de pessoal dos órgãos integrantes do SIPEC para o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. Por meio da solução, os gestores de pessoas podem visualizar a situação de cada evento transmitido e atuar, se necessário, no saneamento de eventuais inconsistências apontadas pelo eSocial. Atualmente a solução transmite de forma automatizada e constante dados de tabelas, dados cadastrais e funcionais dos servidores, assim como informações de folha de pagamento. O volume mensal médio de eventos transmitidos pela solução é de 3 milhões, sendo 2,6 milhões só de folha de pagamento. São beneficiados pela solução 220 órgãos e são enviadas informações previdenciárias e trabalhistas de pouco mais de 1,2 milhão de pessoas.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/e-social/perguntas>



• **Ingresso Digital**

O Ingresso Digital de Servidores simplifica e padroniza o processo de posse (nomeação) de servidoras e servidores públicos. O processo é em sua totalidade executado de forma digital e remoto e guiado, com envio eletrônico de documentos e assinatura digital da posse, em conformidade com a Lei nº 13.726/2018, que elimina formalidades desnecessárias.

Para o novo servidor, destaca-se como benefícios: processo simples, orientado, sem necessidade de deslocamento, maior previsibilidade e segurança.

Para a Gestão de Pessoas de cada órgão, destaca-se a automatização do processamento dos dados pessoais para sistema de gestão de pessoas e os documentos registrados no Assentamento Funcional Digital (AFD), reduzindo falhas e otimizando o tempo das unidades de gestão.

O Ingresso Digital fortalece a equidade, a eficiência e a interoperabilidade, alinhando-se aos princípios de um governo digital centrado no cidadão.

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/sou-gov.br/ingresso-de-servidores/ingresso-de-servidor>

• **Curriculum e Oportunidades**

Leia mais na [página 17](#).

• **Ocorrência**

Nova solução que substitui o Sigepe Afastamento e amplia o escopo para diferentes tipos de registros funcionais.

Além do registro de afastamentos, licenças e ausências, a funcionalidade abrangerá outros tipos de ocorrências funcionais, tais como jornada do programa de gestão de desempenho, jornadas especiais de trabalho, suspensões administrativas, bem como advertências e elogios funcionais, entre outros.

• **Férias**

Centralização da gestão de férias em uma única funcionalidade, com integração ao SouGov para uma experiência mais fluida entre servidores e líderes.

• **Assentamento Funcional Digital (AFD)**

Leia mais na [página 25](#).



- **AvaliaGov**

Leia mais na [página 22](#).

- **Gratificações**

Solução para gestão de gratificações dos servidores públicos. Desde fevereiro de 2024, conta com funcionalidade para acompanhamento, controle de horas e pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), apoiando os órgãos do SIPEC na execução e registro dessas atividades.

Destaques do SOUGOV.BR

Com design centrado no usuário e tecnologia de ponta, o SOUGOV.BR oferece uma jornada digital completa:

- Mais de 200 serviços disponíveis.
- Acesso unificado e seguro via app e web.
- Funcionalidades como contracheques, prova de vida, cadastro, férias, aposentadoria e mais.
- **Simulador de Aposentadoria**

Permite estimar o tempo de contribuição e o valor do benefício. A funcionalidade leva em consideração os dados dos servidores que estão no sistema, possibilitando ao usuário visualizar a sua contribuição previdenciária, apresentando várias hipóteses de aposentadoria, permitindo ao servidor simular a melhor opção para se aposentar.

Mais de 120 órgãos já utilizam a funcionalidade, que está em contínua evolução.

32 – Segurança da Informação e LGPD



Em nosso contínuo esforço para aprimorar a segurança dos sistemas de gestão de pessoas e dos servidores, implementamos diversas funcionalidades destinadas a fortalecer a proteção dos dados. Entre essas medidas, destaca-se a utilização do certificado digital no processo de login, o qual não



apenas confere validade jurídica, mas também eleva a segurança, mitigando o risco de roubo de senha.

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

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

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

33 – Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP)



A Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) é o principal espaço de interlocução entre o governo federal e as entidades representativas das servidoras e dos servidores públicos civis da administração pública federal. Reinstalada em 2023, é coordenada pela Secretaria de Relações de Trabalho do MGI e estruturada em três instâncias: Mesa Central (pautas gerais e transversais), Mesas Específicas e Temporárias (demandas de carreiras com impacto orçamentário) e Mesas Setoriais (condições de trabalho nos órgãos e tratativas coletivas sem impacto orçamentário). Desde a sua retomada, foram firmados acordos importantes na Mesa Central, como o reajuste salarial de 9% a todas as carreiras, o aumento de 118% no auxílio-alimentação, 51% no auxílio-creche e até 100% no auxílio-saúde. De 2023 a 2025, foram firmados 52 acordos nas Mesas Específicas e Temporárias, abrangendo todas servidoras e servidores civis do Executivo Federal

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/relacoes-de-trabalho/documentos/cartilha-mnnp.pdf>



34 – Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PFPEAD)

O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) tem por finalidade enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, bem como fomentar a evolução da cultura organizacional do serviço público no sentido de uma gestão mais humanizada nos espaços institucionais e, em última instância, mitigar riscos psicossociais da violência no trabalho.

O PFPEAD é constituído do Plano Federal e de Planos Setoriais de implementação e monitoramento. O Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, estabelece diretrizes para promoção de ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, bem como de estratégias educativas orientadas à formação e à sensibilização de agentes públicos para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação.

A Secretaria de Relações de Trabalho do MGI coordena o Comitê Gestor do Programa, que além de coordenar e supervisionar as atividades do PFPEAD em âmbito federal, propõe-se a assegurar a articulação, o monitoramento e a efetividade dos Planos Setoriais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, a serem estruturados nos órgãos e nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

ACESSE O LINK OU QR CODE

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/prevencao-e-enfrentamento-do-assedio>







CICLO LABORAL

UM MODELO INTEGRADO E ESTRATÉGICO DE
GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

COLABORAGOV



SECRETARIA DE
GESTÃO DE
PESSOAS

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO
BRAZIL
DO LADO DO Povo BRASILEIRO