



2º DIÁLOGO

FALA SIASS 2026



TEMA:

CISSP — COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO

COORDENAÇÃO-GERAL DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO – CGASS
DIRETORIA DE BENEFÍCIOS, PREVIDÊNCIA E ATENÇÃO À SAÚDE – DIPAS
SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO - SRT

SIASS
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Sejam bem-vindas(os)!



- ✓ Informes;
- ✓ Metodologia:
  Categoria/ blocos/ informações baseadas na legislação vigente, orientações normativas e pareceres recentes;
- ✓ Dinâmica.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Registro das Perguntas

CATEGORIA	QUANTID.
1. Implementação da CISSP em entidades descentralizadas	15
2. Mapa de risco / riscos psicossociais	14
3. Capacitação	13
4. Processo eleitoral, comissão eleitoral, indicação presidência e vice-presidência	12
5. Implementação	11
6. Processo eleitoral, insuficiência de candidatos	10
7. Processo de elaboração da portaria, participação e diálogo institucional	10
8. CISSP x SIASS x SST	9
9. Elegibilidade	9
10. Atuação da CISSP e articulação com a gestão	7
11. Composição da CISSP / Dimensionamento	6
12. Monitoramento, avaliação e revisão	6
13. Processo eleitoral, não adesão, incentivo para os representantes	5
14. Regimento interno	5
15. Dificuldades e capacidade operacional	5
16. Carga horária	4
17. Efetividade da CISSP	4
18. Dotação orçamentária para funcionamento da CISSP e SIPASC	4
19. Atas, LPGD, sigilo	4
20. Reuniões extraordinárias	4
21. Outros	23
TOTAL	**180**

CISSP — COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO

TEMÁTICA EXCLUSIVA 

Não serão abordados neste encontro:

- Temas anteriores do Fala SIASS;
- Casos individuais, denúncias específicas ou situações sigilosas;
- Demandas administrativas não relacionadas à Portaria MGI 3.410/2026;
- Questionamentos alheios ao tema.

SIASS
Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal

CISSP
COMISSÃO INTERNA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

DECRETO Nº 12.904, DE 27 DE MARÇO DE 2026

Art. 41. À Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde compete:

I - propor políticas, diretrizes e normas para:
a) benefícios e auxílios;
b) atenção à saúde;
c) perícia oficial em saúde;
d) vigilância e promoção da saúde;
e) segurança do trabalho;
...
III - orientar, articular e promover a integração das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
IV - fomentar, coordenar e participar da elaboração de **projetos de atenção à saúde do servidor no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**;

O QUE É A CISSP?

Colegiado permanente no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do Sipec

Finalidade

Prevenção, promoção da saúde, segurança, qualidade de vida no trabalho e melhoria contínua das condições ambientais laborais.

Natureza

Instância permanente, consultiva, propositiva e participativa, sem substituir áreas técnicas ou Unidades (SIASS, SST, etc..)

Participação das pessoas servidoras

+

Articulação com a gestão

+

Equipe de SST

Abrangência

Órgãos e entidades integrantes do Sipec.
A implementação é obrigatória.

Prazo

Até um ano da publicação (abril de 2027);
Para comissões já existentes, adequação até o fim do mandato vigente.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

OBJETIVOS E ENTREGAS DA CISSP

Da participação à melhoria concreta das condições de trabalho

Humanizar

Propor ações de promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho.

Corresponsabilizar

Estimular atitudes compartilhadas de gestão da saúde e segurança.

Dar voz

Valorizar a experiência das pessoas que conhecem o processo de trabalho.

Articular

Conectar governança, redes de acolhimento e o plano setorial de prevenção ao assédio.

Entregas rápidas previstas na norma

- Regimento interno
- Mapa de riscos ou ferramenta equivalente
- Plano de trabalho das atividades da Comissão
- Campanhas e SIPASC
- Acompanhamento de acidentes e agravos

A CISSP acompanha, propõe e articula. A decisão administrativa e a execução permanecem com as instâncias competentes.

Composição e Dimensionamento



Paridade entre administração e representantes eleitos

Até 1.000 pessoas em exercício

3 indicados

6 titulares

3 eleitos

+ 6 suplentes

Acima de 1.000 pessoas em exercício

5 indicados

10 titulares

5 eleitos

+ 10 suplentes

Quem pode ser representante?

- ocupante de cargo público efetivo
- estabilidade no serviço público
- mandato de 2 anos, permitida uma recondução

Dimensionamento é mínimo e deve manter a paridade. Para cedidos e requisitados, importa o exercício no órgão e o atendimento aos requisitos para integrar a comissão.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

PROCESSO ELEITORAL

Inscrição individual, voto secreto e ampla participação

1. **Comissão Eleitoral**
2. **Edital e Divulgação**
3. **Inscrições ≥ 15 dias**
4. **Votação Física ou Eletrônica**
5. **Apuração e Recursos**
6. **Designação e Posse**

Quem vota?

Pessoas ocupantes de cargos efetivos ou em comissão em exercício no órgão, incluindo cedidas e requisitadas.

Quem se candidata?

Pessoas ocupantes de cargos efetivos com estabilidade. Inscrição individual e independente de anuência da chefia.

Como se decide?

Mais votados assumem titularidade; demais formam suplência. Desempate: maior tempo no órgão e, depois, maior idade.

O planejamento e a mobilização prévia são essenciais.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

FUNCIONAMENTO E GOVERNANÇA

Regras mínimas para reuniões, deliberação e transparência

Reuniões

ordinárias, no mínimo, trimestrais

Quórum

maioria absoluta

Deliberação

por consenso

Extraordinárias

risco grave e iminente ou acidente grave/fatal

Atas

publicadas em sítio eletrônico, observada a LGPD

Respostas de gestão

manifestação em até 60 dias

A CISSP não tem poder sancionatório nem substitui a decisão administrativa. Sua força está na formalização das deliberações, no acompanhamento e na obrigação de manifestação da área de gestão de pessoas.

ARTICULAÇÃO: CISSP, SIASS, SST E CIPA

Integração sem sobreposição de competências

CISSP
participação, percepção dos riscos, proposição e acompanhamento

SST / Equipes Técnicas
avaliação especializada, análise técnica e execução das medidas de sua competência

Unidade SIASS
apoio multiprofissional, promoção, prevenção, perícia e acompanhamento em saúde

CIPA
representação dos trabalhadores celetistas; atuação integrada quando coexistirem vínculos



A Interlocução será com a área de **gestão de pessoas** apenas, que por sua vez acionará quem for competente.

RISCOS OCUPACIONAIS E PSICOSSOCIAIS

A Comissão registra percepções e acompanha a prevenção com apoio técnico, quando houver



A CISSP pode

verificar ambientes, identificar situações de risco, elaborar ou atualizar mapa de riscos e acompanhar medidas preventivas.

A CISSP não deve

substituir acolhimento , perícia, atuação das equipes de SST e de gestão de pessoas.

Risco Psicossocial

deve ser considerado quando identificado, incluindo fatores organizacionais, ambientais e relacionais.

Boa Prática

usar métodos compatíveis, dados agregados, escuta protegida e apoio de profissionais qualificados.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

CAPACITAÇÃO, GARANTIAS E CONDIÇÕES DE ATUAÇÃO

Requisitos mínimos e pontos de gestão

Capacitação

Titulares e suplentes. Mínimo de 12 horas. No primeiro mandato, até 30 dias após a posse. Conteúdo definido na Portaria e organizado pela gestão de pessoas com apoio do SST.

Participação

Serviço público relevante, não remunerado. As atividades ocorrem durante a jornada, compatibilizadas com as atribuições do cargo.

Proteção

Vedadas medidas arbitrárias: perda injustificada de função, mudança de lotação, restrição funcional ou prejuízo remuneratório indevido.

O que deve ser pactuado internamente?

- articulação com área de gestão de pessoas
- tempo para reuniões, inspeções e capacitações
- apoio administrativo e acesso às informações
- recursos compatíveis com o plano de trabalho
- critérios de priorização das ações

A Portaria não cria gratificação nem dedicação exclusiva.

Contratação curso Enap:
2º semestre de 2027.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

ROTEIRO DE IMPLEMENTAÇÃO

Sequência recomendada para transformar a norma em operação

1

Diagnosticar

estrutura existente, pessoas em exercício, SST/SIASS e comissões congêneres

2

Planejar

cronograma, governança, abrangência e estratégia de mobilização

3

Processo Eleitoral ou Comissão Eleitoral

definir rito e apoio administrativo

4

Eleger e Designar

processo transparente, voto secreto e atos formais

5

Capacitar

curso básico e formação continuada

6

Operar e Monitorar

regimento, plano de trabalho, indicadores, atas e respostas da gestão

Prazo normativo: até 1 ano após a publicação
24 de abril de 2027.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO ELEITORAL EM ÓRGÃO SEM CISSP JÁ INSTITUÍDA

Estudo de Caso 1





A unidade de gestão de pessoas foi incumbida de conduzir o processo para criação da CISSP. O primeiro desafio foi organizar o processo eleitoral para constituição da Comissão Eleitoral, responsável pelos requisitos do art. 12 da Portaria MGI n° 3.410, de 2026.

1. Quem deve iniciar o processo eleitoral se não existe CISSP vigente?
2. Como deve ser realizado o processo eleitoral?
3. Quem poderá se candidatar para membro representante da CISSP?

- Cabe ao dirigente de gestão de pessoas adotar os procedimentos necessários para organizar e realizar o processo eleitoral para constituição da Comissão Eleitoral para fins de escolha das pessoas representantes da CISSP. (Ex: conselhos de ensino e pesquisa)
- As regras para formação da comissão eleitoral são discricionárias, podendo ter caráter simplificado e atendendo às boas práticas (transparência, isonomia, impessoalidade e publicidade).
- Poderão ser candidatas as pessoas ocupantes de cargos públicos efetivos com estabilidade.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

ARTICULAÇÃO ENTRE CISSP, SIASS E EQUIPES DE SST

Estudo de Caso 2





Uma universidade federal possui Unidade SIASS estruturada, Serviço de Segurança do Trabalho, equipe multiprofissional de saúde e ações permanentes de vigilância dos ambientes laborais. Com a criação da CISSP, surgem dúvidas sobre possíveis conflitos de atribuições entre as áreas.

1. A CISSP deve ser composta por profissionais do SIASS?
2. A CISSP substitui o SIASS ou as equipes de SST?
3. Quem é responsável pelas avaliações técnicas dos riscos?
4. Como deve ocorrer a articulação entre as áreas, evitando-se a sobreposição de atividades?

- A CISSP é composta por membros eleitos ou indicados, assim, um profissional do SIASS pode participar em ambas as condições.
- A atuação da CISSP, em suas competências, deve complementar o trabalho das equipes técnicas existentes, fortalecendo a participação de pessoas servidoras na identificação dos riscos e na proposição de melhorias.
- As atividades especializadas permanecem sob responsabilidade dos profissionais legalmente habilitados e das unidades competentes, embora, ferramentas como o Mapa de Riscos ou similares, possam ser elaboradas pela CISSP.
- A CISSP pode registrar a suspeita de situação de risco ocupacional e comunicar formalmente a área de gestão de pessoas, que por sua vez acionará as equipes competentes.
- É possível definir em normativo interno da gestão de pessoas a forma de interlocução com cada equipe, e seus fluxos.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

MULTICAMPI E DESCENTRALIZAÇÃO DA CISSP

Estudo de Caso 3



Um Instituto Federal possui cinco campi distribuídos em diferentes regiões do estado. As realidades de trabalho variam bastante entre: unidades administrativas, laboratórios e fazendas experimentais. .

1. É possível criar mais de uma CISSP?
2. Como funcionará o dimensionamento de cada CISSP?
3. Como garantir mobilização local?
4. É preciso integrar as ações entre as comissões?

- Instituições com unidades descentralizadas podem estruturar mecanismos de representação que ampliem a efetividade das ações locais, desde que haja coordenação institucional e alinhamento das atividades de saúde e segurança.
- Assim, é possível criar mais de uma CISSP, respeitando-se o dimensionamento mínimo em cada uma delas, conforme a quantidade de pessoas servidoras abrangidas.
- A promoção de campanhas institucionais será fundamental para a sensibilização e valorização da atuação dos membros, promovendo uma cultura institucional voltada à SST.
- A integração das CISSP é necessária e poderá ocorrer mediante previsão de ações em seu regimento interno.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS



Estudo de Caso 4

Pessoas servidoras de um órgão do Sipec relatam excesso de trabalho, dificuldades de relacionamento interpessoal e aumento dos casos de adoecimento emocional. Os membros da CISSP questionam como atuar adequadamente nessa situação.

1. A CISSP pode identificar riscos psicossociais?
2. Os membros precisam ser especialistas?
3. Como encaminhar as situações observadas?

- A CISSP pode identificar fatores organizacionais relacionados aos riscos psicossociais e encaminhar propostas preventivas, sem substituir profissionais especializados nem realizar diagnósticos clínicos.

- Os membros da CISSP não precisam ser especialistas, porém, todos devem ser capacitados em pelo menos 12 horas de curso básico, observado o conteúdo mínimo previsto na portaria.

- A CISSP pode propor a avaliação de riscos psicossociais com uso de instrumentos validados, capacitação de lideranças, ações de promoção da saúde mental, e realizar o acompanhamento da situação junto à gestão.

Desafios da CISSP

SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO







Estudo de Caso 5

Várias pessoas servidoras de uma Agência Reguladora relatam que uma chefia utiliza linguagem ofensiva durante reuniões e realiza cobranças públicas que geram constrangimento na equipe. Diante da situação, procuram a CISSP buscando ajuda.

1. A CISSP deve investigar a denúncia?
2. Qual é seu papel diante dessas situações?
3. A CISSP realiza acolhimento psicossocial?

- A CISSP não exerce função investigativa ou correcional, entretanto, deve ter conhecimento dos fluxos estabelecidos e articular com instâncias de governança e redes de acolhimento.
- Sua atuação concentra-se na prevenção, identificação de fatores organizacionais de risco e indicação dos canais institucionais competentes.
- A CISSP não realiza o acolhimento psicossocial, que é restrito aos profissionais habilitados e deve ser realizado no setor competente, conforme estrutura organizacional e Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

FUNCIONAMENTO DA CISSP E ENCAMINHAMENTO DE RECOMENDAÇÕES







Estudo de Caso 6

Após inspeção em um Ministério da Esplanada, identificou-se problemas de acessibilidade, falhas na iluminação e riscos de acidentes decorrentes de piso deteriorado. Um relatório é encaminhado à gestão.

1. O que fazer quando há necessidade de priorizar soluções propostas?
2. A gestão é obrigada a executar todas as recomendações?
3. Como acompanhar os encaminhamentos?

- As recomendações da CISSP subsidiam a tomada de decisão da administração e podem sugerir a priorização, inclusive justificando-se por meio das ferramentas de registro das percepções de risco.
- A gestão deve analisar a viabilidade técnica, administrativa e orçamentária das medidas propostas, promovendo diálogo e retorno institucional sobre os encaminhamentos realizados.
- O dirigente de gestão de pessoas do órgão ou entidade integrante do Sipec terá o prazo máximo de até sessenta dias para se manifestar acerca das deliberações remetidas pela CISSP.
- A comissão deve acompanhar a execução das medidas e registrar a evolução das providências em suas reuniões periódicas.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

TELETRABALHO E CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA

Estudo de Caso 7



Em um órgão federal, aproximadamente 50% das pessoas servidoras atuam em teletrabalho. A CISSP recebe manifestações relacionadas a dores musculoesqueléticas, dificuldades ergonômicas, isolamento social e excesso de reuniões virtuais.

1. Até que ponto a CISSP pode atuar em ambientes de trabalho residenciais?
2. Quais medidas podem ser propostas para promoção da saúde?
3. Como identificar riscos sem invadir a privacidade da pessoa servidora?

- A CISSP deve considerar o teletrabalho como parte da realidade laboral das pessoas servidoras, contribuindo para a identificação de fatores de risco associados a essa modalidade.

- Pode-se sugerir a elaboração de cartilha de ergonomia, campanhas de orientação sobre pausas e organização de jornada, capacitações sobre saúde ocupacional no teletrabalho e monitoramento periódico das condições de trabalho remoto. Ainda, é possível tratar desse assunto nas ações da SIPASC.

- Sua atuação deve respeitar a privacidade da pessoa servidora e priorizar medidas educativas, preventivas e de promoção da saúde. Em articulação com a área de gestão de pessoas, por exemplo, poderá realizar estudo comparativo da quantidade de pessoas servidoras afastadas em relação às modalidades de trabalho.

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Desafios da CISSP

CONCLUSÃO

📌 Instituir e fortalecer a CISSP como espaço permanente de participação das pessoas servidoras na saúde e segurança do trabalho;

📌 Ampliar a participação e a percepção dos riscos, valorizando a experiência de quem vivencia os processos e ambientes de trabalho;

📌 Transformar a identificação de riscos em ações preventivas, por meio do mapa de riscos, plano de trabalho e acompanhamento das medidas propostas;

📌 Incorporar os riscos psicossociais e as novas formas de trabalho às estratégias institucionais de prevenção e promoção da saúde;

📌 Fortalecer o diálogo entre pessoas servidoras e gestão, assegurando encaminhamento, acompanhamento e retorno às recomendações da Comissão;

📌 Promover capacitação e condições adequadas de atuação para titulares e suplentes da CISSP;

📌 Consolidar uma cultura de prevenção e corresponsabilidade, voltada à melhoria contínua das condições de trabalho;

📌 Fortalecer ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e participativos.

AINDA TEM DÚVIDAS?



LEVANTE SUA MÃO E PERGUNTE!



FALA SIASS 2026

SUA VOZ IMPORTA!

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO



Agradecemos sua participação!

TE ESPERAMOS EM 2027!

srt.dipas-cgass@gestao.gov.br

MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO DO BRASIL
DO LADO DO POVO BRASILEIRO