



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Relações de Trabalho
Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público
Coordenação-Geral de Negociação Sindical no Serviço Público

OFÍCIO SEI Nº 46582/2026/MGI

Brasília, na data da assinatura.

À
CONDSEF/SINDSEF-DF

Assunto: Efetivação da política de inclusão no serviço público

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 14021.004377/2026-41.

Senhoras e Senhores,

1. Trata-se do Ofício nº 002/2026 (SEI nº 57178913), encaminhado por estas entidades - SINDSEP-DF e CONDSEF/FENADSEF, por meio do qual solicitam a implementação de direitos para pessoas com deficiência, em especial os servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), e solicita providências para a efetivação de políticas de inclusão, com ênfase nas adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e no regime de teletrabalho.
2. Sobre o assunto, encaminhamos, para conhecimento, a Nota Informativa 11944 (60342369).
3. Por fim, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários.

Anexo:

I - Nota Informativa 4244 (SEI nº 57766038);

II - Despacho (SEI nº 57512364).

Atenciosamente,

RITA MARIA PINHEIRO

Diretora de Relações de Trabalho no Serviço Público

Assinatura digital do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Rita Maria Pinheiro, Diretor(a)**, em 16/04/2026, às 16:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **60486139** e o código CRC **383105D1**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco C, 9º Andar, Sala 955 - Bairro Zona Cívico-Administrativa
CEP 70046-900 - Brasília/DF
(61) 2020-1230 - e-mail srt.deret@gestao.gov.br - gov.br/gestao

Processo nº 14021.004377/2026-41.

SEI nº 60486139



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Relações de Trabalho
Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público
Coordenação-Geral de Negociação Sindical no Serviço Público

Nota Informativa SEI nº 11944/2026/MGI

Interessado(s): **Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (SINDSEP-DF) e Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (CONDSEF).**

Assunto: **Garantia dos direitos dos servidores com deficiência (PcD) no serviço público federal e enfrentamento de práticas discriminatórias.**

Referência: **Processo SEI nº 14021.004377/2026-41.**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se do Ofício nº 002/2026 (SEI nº 57178913), encaminhado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (SINDSEP-DF) e pela Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal/Federação Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (CONDSEF/FENADSEF), por meio do qual as entidades sindicais solicitam a implementação de direitos para pessoas com deficiência, em especial aos servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), e requerem providências para a efetivação de políticas de inclusão, com ênfase nas adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e no regime de teletrabalho.

2. Diante das informações e justificativas apresentadas, sugere-se, após aprovação, o encaminhamento desta Nota Informativa aos demandantes, para conhecimento.

INFORMAÇÕES

3. O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) foi criado com o objetivo, entre outros, de promover a gestão e o desenvolvimento de pessoas no serviço público, elevando o bem-estar dos servidores públicos federais e a melhoria dos serviços prestados, o que beneficia diretamente toda a sociedade. A promoção de um ambiente de trabalho inclusivo possibilita maior motivação, engajamento, produtividade, criatividade e retenção de talentos, o que resulta em geração de valor público, redução das desigualdades e aumento da eficiência e da eficácia das políticas públicas.

4. Preliminarmente, esclarece-se que a resposta desta Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público estará adstrita às competências categorizadas no art. 42 do Decreto nº 12.904, de 27 de março de 2026, conforme abaixo:

Art. 42. À Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público compete:

I - propor a formulação de políticas, diretrizes, atos normativos e procedimentos relativos às relações de trabalho na administração pública federal;

II - propor medidas para solução de conflitos no âmbito das relações de trabalho na administração pública federal;

III - organizar e supervisionar as instâncias de discussão sobre relações de trabalho do serviço público federal;

IV - assistir o Secretário nas negociações permanentes com entidades representativas dos servidores públicos;

V - organizar e supervisionar os procedimentos referentes à Mesa Central e às Mesas Específicas e Temporárias; e

VI - acompanhar as instalações das Mesas Setoriais, no âmbito da sistemática da Mesa Nacional de Negociação Permanente.

5. Aproveitamos para manifestar nossa satisfação pela demonstrada preocupação com a implementação dos direitos das pessoas com deficiência (PCD), temática que é tratada pelo atual governo por meio de políticas públicas centradas no Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Novo Viver sem Limite. Ao mesmo tempo, rememoramos resposta à manifestação apresentada no Ofício CONDSEF/FENADSEF/SINDSEP-DF N° 001/2026, de 19 de janeiro de 2026, em que evidencia o tratamento dispensado aos PCDs nos órgãos que compõem a Administração Pública Federal. Em resposta, esta Diretoria enviou o Ofício SEI n° 8683/2026/MGI (SEI n° 57268554), conforme abaixo:

Em atenção ao Ofício CONDSEF/FENADSEF/SINDSEP-DF N° 001/2026 de 19 de janeiro de 2026, que traz relatos de servidores e servidoras com deficiência (PCDs) recentemente ingressos no serviço público federal, que vêm enfrentando dificuldades no atendimento de suas especificidades no ambiente de trabalho, esta Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público se solidariza e se coloca a disposição para o enfrentamento das situações apresentadas no alcance de sua competência.

A fim de conceder eficácia e celeridade neste processo, as narrativas serão encaminhadas para cada área responsável desta Secretaria de Relações de Trabalho antes da reunião solicitada.

Em prazo razoável retornaremos com subsídios para a resolução e uma data para o encontro.

6. O presente pleito foi submetido às áreas técnicas responsáveis neste Ministério, dentre as quais a Unidade do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional (PFPEAD), instância instituída pelo Decreto n° 12.122, de 30 de julho de 2024 e a Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde (DIPAS), tendo em vista a competência legal da Unidade, prevista no Decreto n° 12.102, de 2024. Em resposta, a Unidade do PFPEAD emitiu o Despacho (SEI n° 57512364), cujo teor segue abaixo:

1. Em atenção ao Ofício n° 002/2026 (SEI n° 57178913), encaminhado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal – SINDSEP-DF, que trata da implementação de direitos de pessoas com deficiência, em especial servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como da adoção de providências voltadas à efetivação de políticas de inclusão, com ênfase em adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e no regime de teletrabalho, registra-se que, no âmbito das competências desta Diretoria, responsável pela coordenação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD, instituído pelo Decreto n° 12.122, de 30 de julho de 2024, as manifestações apresentadas pelas entidades sindicais mostram-se convergentes com os objetivos do Programa.

2. Em especial, observa-se alinhamento com as diretrizes voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos, à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados e à prevenção de práticas discriminatórias no tratamento de servidores com deficiência, dimensões centrais da Política Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

3. Informamos, ainda, que as contribuições sugeridas no ofício serão consideradas no âmbito das ações em curso de implementação do PFPEAD e nos processos de revisão e aperfeiçoamento dos instrumentos orientadores dirigidos aos órgãos e entidades da administração pública federal, especialmente no que se refere a:

1. fortalecimento das redes de acolhimento, com a incorporação de orientações relacionadas à temática apresentada pelas entidades sindicais;

2. inclusão de conteúdos específicos sobre neurodiversidade nas iniciativas de capacitação e sensibilização de lideranças e servidores; e

3. orientação às unidades de gestão de pessoas e às redes de acolhimento quanto ao tratamento adequado de situações envolvendo pessoas com deficiência, de modo a prevenir práticas discriminatórias e assegurar respostas institucionais qualificadas.

7. A Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde (DIPAS), por sua vez, emitiu a Nota Informativa 4244 (SEI n° 57766038) com o seguinte posicionamento:

(...)

3. Primeiramente, importante referir que a Secretaria de Relações de Trabalho — SRT — do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos — MGI — possui a competência em atuar como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração federal — Sipec — nas

seguintes áreas, conforme o disposto no parágrafo único do artigo 36 do Anexo I, do Decreto nº 12.102, de 08 de julho de 2024:

"Parágrafo único. A Secretaria de Relações de Trabalho exercerá a função de órgão central do Sipec, inclusive de seus subsistemas, exclusivamente nos assuntos relativos a:

I - relações de trabalho;

II - negociação permanente com entidades representativas dos servidores públicos;

III - atenção, assistência e promoção da saúde;

IV - segurança do trabalho;

V - perícia oficial;

VI - previdência dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

VII - benefícios e auxílios; e

VIII - vantagens não relacionadas à estrutura remuneratória de cargo, de plano de cargos ou de carreira do servidor." **(grifo nosso)**

4. Por sua vez, a Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde (DIPAS), integrante da estrutura da SRT/MGI, tem suas competências definidas no artigo 37 do Anexo I, do Decreto nº 12.102, de 08 de julho de 2024, assim disposto:

"Art. 37. 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;

f) diárias;

g) vantagens não relacionadas a estrutura de cargos, plano de cargos ou carreira do servidor;

h) férias; e

i) jornada de trabalho;

(...)

III - orientar, articular e promover a integração das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, 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;

(...)" **(grifo nosso)**

5. Nesse sentido, a DIPAS tem a atribuição de propor normativos para o cumprimento das diretrizes e eixos da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), assim como sua adequada aplicação por meio de orientações direcionadas aos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

6. Deste modo, oportuno destacar que **a implementação e operacionalização das normas e diretrizes** expedidas pelo órgão central do Sipec em matéria de saúde e segurança do trabalho (SST), inclusive aquelas relacionadas à PASS e seus eixos, **são de competência dos órgãos e entidades**

7. Em continuidade, recepcionou-se o Ofício Conjunto CONDSEF/SINDSEP-DF nº 002/2026 (SEI nº 57178913), referente à solicitação de atenção especial e providências para a efetiva implementação dos direitos das pessoas com deficiência e, em especial, das pessoas portadoras de transtorno do espectro autista (TEA) no serviço público federal, com ênfase na adaptação dos ambientes de trabalho e no regime de teletrabalho enquanto medidas de inclusão.

8. Por oportuno, refere-se que o marco jurídico para proteção à pessoa com deficiência (PcD), também aplicável ao vínculo laboral no setor público, decorre, entre outros, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI), a qual assegura igualdade de oportunidades e veda a discriminação, incluindo a recusa de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho como elemento de inclusão e impõe a pessoas jurídicas de direito público o dever de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (art. 4º, § 1º; art. 34, § 1º e art. 37).

9. Com relação ao Transtorno do Espectro Autista - TEA, a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro

de 2012, estabelece que a pessoa com esse transtorno é considerada pessoa com deficiência passando a contar com todos os efeitos legais (art. 1º, §2º), bem como prevê diretrizes para a sua consecução.

10. Reitera-se que, para obtenção de benefícios vinculados à realização de perícia oficial em saúde, no âmbito da PASS e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (SIASS) a avaliação pericial da pessoa servidora ou do seu dependente com TEA deverá observar o disposto nos termos do art. 1º, § 1º, incisos I ou II, da Lei nº 12.764, de 2012.

11. Ainda, segundo devidamente esclarecido por meio da Nota Técnica SEI nº 34246/2025/MGI, as avaliações periciais que poderão ser realizadas no âmbito do SIASS para fins de usufruto de direitos, até o momento, são: constatação de deficiência para fins de concessão de horário especial para servidor com deficiência e para servidor com familiar com deficiência; constatação de deficiência mental para fins de concessão de auxílio pré-escolar; constatação de necessidade de acompanhamento de servidor com deficiência em viagem a serviço; constatação de deficiência intelectual ou mental de filho, enteado ou irmão para fins de pensão; caracterização da deficiência como leve, moderada ou grave por meio do IFBr-A para fins de instrução de processo para aposentação; e, caracterização da deficiência como grave para fins de pensão — com aplicação do IFBr-A.

12. A respeito do teletrabalho previsto no escopo do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o tratamento normativo aplicável aos órgãos e entidades do Sipec, encontra fundamento no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 e, de modo operacional, nas orientações emitidas pelo órgão central do Sipec, em especial, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, que alterou a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, dispondo, entre outros aspectos, a vedação para seleção de pessoas servidoras no primeiro ano de estágio probatório, com previsão expressa de dispensa dessa regra para pessoas com deficiência e demais excepcionalidades previstas.

13. Registre-se ainda que a implementação de políticas nacionais transversais de direitos das pessoas com deficiência, articula-se com o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, instituído pelo Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023, sendo coordenado no âmbito do Poder Executivo federal por instância do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), o que recomenda alinhamento interministerial quando o tema extrapola gestão interna e alcança governança nacional de direitos.

14. Feitas essas considerações, passa-se a informar quanto às solicitações que constam no Ofício Conjunto CONDSEF/SINDSEP-DF nº 002/2026:

“1. Emitir Orientação Normativa instruindo formalmente todos os órgãos federais sobre a obrigatoriedade de adaptar o local de trabalho para fins de respeito à legislação e acolhimento das pessoas com deficiência, ou, conceder o regime de teletrabalho como uma possível adaptação razoável para servidores com deficiência, em especial com transtornos de neurodesenvolvimento, atendendo a laudos e avaliações médicas/periciais.”

14.1. Conforme já esclarecido acima, reitera-se que cada órgão ou entidade deve instituir fluxo interno para identificação de barreiras, avaliação de adaptações razoáveis e implementação, com base em evidências e na necessidade funcional.

14.2. No que concerne ao teletrabalho, ressalta-se que se trata de uma das modalidades do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o qual se configura em instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade, cuja instituição se dará por meio de portaria da autoridade máxima do órgão ou entidade, contendo seus requisitos.

14.3. Assim, a concessão de teletrabalho à pessoa servidora é matéria atinente e discricionária da área de gestão de pessoas e prevista no âmbito do PGD, podendo ser considerada medida possível de ser adotada, quando compatível com as atribuições da pessoa servidora e com a continuidade dos serviços prestados, sem prejuízo de outras adaptações exigidas, tais como tecnologia assistiva, ajustes ambientais, rotinas, comunicação acessível, entre outras.

14.4. Ainda, ressalta-se que, nos termos do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2216/2024/MGI (57991386) não compete à Perícia Oficial em Saúde sugerir o formato da execução das atividades do periciando, como por exemplo a indicação de realização de suas atividades em teletrabalho.

“2. Atualizar o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor e o Manual de Perícia Médica em saúde do servidor público. O Manual que está em sua 3ª edição, é de 2017 e está baseado no

Decreto nº 6.833, que é de 2009. Considerando que o decreto representava um contexto de aproximadamente duas décadas, é importante que as práticas da administração pública em relação à saúde do servidor sejam revisitadas, posto que na contemporaneidade a ideia de bem-estar e saúde mental evoluiu significativamente, devido às pesquisas científicas e eventos tais como a Pandemia da Covid-19, que deixou muitas sequelas neurológicas, as quais afetam a cognição das pessoas acometidas pelo SARS-CoV-2, mesmo de forma leve. Outro aspecto a ser considerado, também apontado por pesquisas recentes, é sobre os efeitos da menopausa, que pode afetar a saúde mental das mulheres, considerando que 51% do corpo de servidores públicos federais é de gênero feminino e que há um considerável contingente de servidoras na faixa etária dos 50 anos. Todos esses aspectos requerem uma revisão do modo como são realizadas as perícias oficiais e como os laudos são fundamentados. Quando se trata de uma mulher na menopausa e autista, por exemplo, o problema pode ser ainda mais agravado.”

14.5. Registra-se que o MGI vem estruturando instâncias e instrumentos de governança voltados ao aprimoramento contínuo da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Nesse contexto, foi instituído, pela Portaria MGI nº 6.143, de 29 de julho de 2025, o Comitê de Atenção à Saúde e à Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (CASST), de natureza consultiva, com a finalidade de apoiar a articulação, o aperfeiçoamento, o monitoramento e a efetividade da implementação da PASS no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, tendo sido realizada a reunião de instalação do colegiado em 06 de fevereiro de 2026, com início da discussão do seu regimento interno e do plano de trabalho.

14.6. No que se refere, especificamente, ao “Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal”, informa-se que o MGI, por meio da DIPAS/SRT, já iniciou os procedimentos de revisão do Manual visando à elaboração da 4ª edição, com abordagem de construção colaborativa junto aos órgãos e entidades do Sipec, em especial às Unidades SIASS, peritos oficiais e equipes multiprofissionais. Para tanto, foi expedido o OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2873/2025/MGI (57992317), que solicitou o encaminhamento de contribuições e propostas de atualização/aperfeiçoamento, inclusive quanto à inclusão de novas temáticas, com a devida fundamentação técnico-científica e/ou legal, nos termos ali definidos.

14.7. Quanto ao Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o SIASS, esclarece-se que sua atualização se dará oportunamente, de forma tecnicamente motivada e compatível com as necessidades do Sipec e com a evolução do arcabouço legal e infralegal aplicável, observados os trâmites formais de instrução, articulação e análise jurídica cabíveis, inclusive à luz das demandas de padronização e aperfeiçoamento contínuo identificadas no âmbito da Rede SIASS e das instâncias de governança correlatas.

“3. Criar um Protocolo Nacional, por meio do estabelecimento de um fluxo padrão e obrigatório para solicitação, análise e implementação de adaptações razoáveis, com prazos máximos definidos e centralizado nas Unidades de Gestão de Pessoas de cada instituição pública, assegurando a participação do servidor no processo.”

14.8. Informa-se que a criação de Protocolo proposto, quando possível, compete às áreas de gestão de pessoas dos órgãos e entidades por meio de ações e serviços relacionados à SST, de comissões específicas com tal finalidade ou com auxílio das Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP), quando existentes.

“4. Capacitação Obrigatória, a partir da implementação de programa de capacitação em massa, via Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), para gestores, chefias e profissionais de RH sobre neurodiversidade, adaptações razoáveis e a legislação correlata.”

14.9. De acordo com as normativas vigentes, compete a cada órgão ou entidade elaborar seu Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), contemplando as áreas, temáticas e programas que necessitam de capacitações e/ou cursos a serem ofertadas às pessoas servidoras em conformidade com a natureza do trabalho e serviços disponibilizados pelos órgãos ou entidades.

14.10. Por oportuno, informa-se que a Escola Nacional de Administração Pública possui plataforma de cursos disponibilizados permanentemente de forma virtual e que, entre várias temáticas, encontram-se disponíveis ao menos nove cursos de capacitação voltados ao tema em questão, citando-se, como exemplo, os cursos "Desenvolvimento de gestores municipais e estaduais sobre políticas para pessoas com deficiência", "Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista", e "Conceito contemporâneo de deficiência e o modelo biopsicossocial". Sugere-se realizar consulta na página da ENAP virtual para maior detalhamento sobre os cursos ofertados por meio do link

<https://www.escolavirtual.gov.br/>.

“5. Determinar Coleta e Publicação de Dados, exigindo que os órgãos federais divulguem em seus portais, de forma acessível, dados anonimizados sobre solicitações e concessões de adaptações razoáveis e/ou teletrabalho por servidores com deficiência.”

14.11. Com relação a determinação de coleta e publicação de dados, entende-se que se trata de regramento do PGD, portanto, matéria de competência da Secretaria de Gestão e Inovação do MGI, para a qual se recomenda consulta específica quanto a possibilidade de atendimento da solicitação.

14.12. No que se refere aos dados relacionados às concessões de adaptações razoáveis, informamos que não há impedimento legal aos órgãos e entidades que o realizem, contudo, caso as áreas de gestão de pessoas entendam pertinente publicizar a dimensão inclusiva, recomenda-se fazê-lo apenas em recortes consolidados, com salvaguardas contra reidentificação (especialmente em unidades pequenas).

“6. Fortalecer os Canais de Denúncia, garantindo que as Ouvidorias e os Comitês Gestores locais (Decreto 11.392/2023) estejam aptos a receber e apurar denúncias de descumprimento da legislação inclusiva, em articulação com a CGU.”

14.13. A proteção contra discriminação e violência no trabalho encontra amparo exposto na LBI (art. 5º) e, no âmbito da Administração Pública federal, está relacionada às diretrizes e estruturas previstas no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui programa federal voltado à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, com mecanismos de governança e ações de prevenção, acolhimento e encaminhamento.

14.14. Por sua vez, a Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações (PFPEAD) e determina que, dentro das diretrizes propostas, sejam elaborados os Planos Setoriais, inclusive com orientações para a realização de denúncias.

“7. Estabelecer critérios de avaliação dos gestores que levem em consideração o cumprimento da legislação relacionada à inclusão e o respeito aos direitos das pessoas com deficiência e ao plano nacional de prevenção ao assédio e discriminação.”

14.15. Com relação a esta sugestão, entende-se que se trata de avaliação de desempenho, portanto, matéria de competência da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas — DECAR/SGP/MGI, para a qual se recomenda consulta específica quanto a possibilidade de atendimento da solicitação.

8. Observa-se que, à luz das manifestações das áreas técnicas supracitadas, as demandas relativas à inclusão de servidores com deficiência, inclusive com TEA, já vêm sendo contempladas nas políticas institucionais em curso. Ressalta-se, contudo, que a concessão de teletrabalho é realizada por cada órgão ou entidade, em respeito às normas, diretrizes e políticas existentes e implementadas na presente Administração. Ademais, registram-se iniciativas de aprimoramento já em andamento, como a revisão do Manual de Perícia e outras propostas que contam com a atuação de diferentes áreas do Ministério, consoante atuação de estruturas institucionais voltadas à prevenção e ao tratamento da discriminação ou podem ser implementadas conforme a autonomia de cada órgão.

9. Considerando a relevância, a abrangência e a transversalidade do tema, que perpassa o conjunto da Administração Pública Federal, esta Secretaria o classificou como prioritário no âmbito da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP), levando-o à discussão na 14ª Reunião da Mesa Central da MNNP, realizada no dia 26 de março de 2026, entre representantes do Governo Federal e das entidades sindicais.

10. Ainda, no âmbito da MNNP, as Mesas Setoriais cumprem importante papel nas discussões sobre temas relacionados as condições de trabalho e ações de enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, o tema da acessibilidade e a garantia de espaços adequados para todas e todos devem ser foco das Mesas setoriais. Compreendemos que as ações devem estar articuladas - saúde, segurança e qualidade de vida com ações voltadas a inclusão de pessoas servidoras vulnerabilizadas, que podem fazer parte do diálogo permanente entre a gestão e entidades representativas no âmbito das Mesas Setoriais.

11. Na oportunidade, foi apresentado o panorama do Programa Federal de Enfrentamento do

Assédio e da Discriminação, com destaque para sua atuação junto a grupos vulnerabilizados — como as pessoas com deficiência — e para os seus eixos estruturantes: prevenção (com ênfase na formação, ações de capacitação e orientações), acolhimento e tratamento de denúncias. Esclareceu-se, ainda, que o Programa se organiza por meio de um Plano Federal e de Planos Setoriais e ressaltou-se a importância de os Planos Setoriais serem construídos com a participação ativa dos servidores e das entidades sindicais. Destacou-se, nesse contexto, que já há uma cartilha que orienta como esses planos devem ser construídos, bem como o referencial de protocolo de acolhimento, que está em sua fase final de elaboração.

12. No mesmo contexto, foi apresentado o Guia Acolher, iniciativa voltada à construção de um serviço de acolhimento que está sendo desenvolvido no âmbito do MGI, com a participação de especialistas, a fim de orientar adequadamente as comissões responsáveis por fazer o acolhimento dos servidores vítimas de assédio ou discriminação. Ressaltou-se que o objetivo é não restringir a atuação institucional à existência de uma denúncia formal registrada, por exemplo, na ouvidoria. Busca-se, assim, garantir espaços seguros de escuta, nos quais as pessoas possam relatar situações que percebam como assédio ou discriminação.

13. No tocante ao PFPEAD, ressaltou-se a possibilidade das entidades sindicais solicitarem reuniões técnicas com a Diretoria, a fim de obter o detalhamento do programa, o esclarecimento de pontos específicos e, nessa perspectiva, discutir formas de estimular servidoras e servidores a estruturarem de maneira mais consistente os Planos Setoriais e publicá-los.

14. Ademais, em Reunião da Mesa Central, considerando a importância desta temática para a promoção de um ambiente de trabalho que promova a dignidade das servidoras e dos servidores, foi destacada a regulamentação da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Serviço Público, de caráter obrigatório e permanente, composta por representantes da Administração e por servidoras e servidores públicos, destinada ao tratamento de questões relativas à saúde, à segurança e aos riscos identificados no ambiente do trabalho, dentre os quais, os riscos psicossociais. Foi ressaltado que a CISP terá articulação com outras instâncias de governança e redes de acolhimento do PFPEAD.

15. Com a finalidade de evidenciar e priorizar as ações, diretrizes e políticas voltadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação, houve a criação, no âmbito desta Secretaria, de uma Diretoria voltada exclusivamente a esse fim, por meio do Decreto nº 12.904, de 27 de março de 2026, *in verbis*:

Art. 2º O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos tem a seguinte estrutura organizacional:

(...)

II - órgãos específicos singulares:

(...)

e) Secretaria de Relações de Trabalho:

1. Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde;

2. Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público; e

3. Diretoria de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

(...)

Art. 43. À **Diretoria de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**, no âmbito dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, **compete**:

I - formular e coordenar a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e institucional e da discriminação decorrentes das relações de trabalho;

II - propor e monitorar diretrizes e instrumentos para a promoção de ambientes organizacionais saudáveis e inclusivos, em articulação com a Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde;

III - elaborar, articular e coordenar campanhas, guias e protocolos destinados à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação;

IV - propor critérios, metodologias e indicadores de diagnóstico e avaliação dos planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

V - integrar as ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação decorrentes das relações de trabalho, em articulação com os órgãos e as entidades integrantes do Sipec, com a Controladoria-Geral da União e com a Advocacia-Geral da União;

VI - desenvolver metodologias de capacitação e sensibilização de lideranças e de servidores públicos em temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação;

VII - produzir e divulgar estudos, pesquisas e relatórios periódicos sobre temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação decorrentes das relações de trabalho; e

VIII - propor atos normativos relacionados à política de prevenção e de enfrentamento do assédio e da discriminação decorrentes das relações de trabalho. (Grifo nosso)

16. Portanto, verifica-se que esta Secretaria tem adotado medidas concretas para o enfrentamento das práticas discriminatórias e capacitistas citadas no Ofício nº 002/2026 (SEI nº 57178913). Tendo em vista a importância, a transversalidade e a abrangência do tema, tais medidas estão sendo adotadas no âmbito de toda a Secretaria e em espaços dos quais participam as diversas entidades sindicais que representam as servidoras e os servidores públicos federais.

CONCLUSÃO

17. A Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público reconhece a relevância das manifestações apresentadas pelo SINDSEP-DF e pela CONDSEF no Ofício nº 002/2026 (SEI nº 57178913).

18. Em atenção às solicitações apresentadas, informamos que há, no âmbito desta Secretaria, atuações e medidas articuladas entre diferentes áreas e órgãos da Administração Pública Federal, a fim de que as práticas capacitistas, discriminatórias e excludentes sejam enfrentadas e combatidas com a execução de boas práticas.

19. Com base nas informações apresentadas, submete-se a presente Nota Informativa à apreciação superior, sugere-se o encaminhamento ao Gabinete da Secretaria de Relações de Trabalho (SRT/MGI), para aprovação, com posterior envio ao Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (Sindsep-DF) e à Confederação dos Trabalhadores do Serviço Público Federal/Federação Nacional dos Trabalhadores do Serviço Público Federal (Condsef/Fenadsef), para conhecimento.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

FELIPE DOS SANTOS COSTA

Analista Técnico Executivo

De acordo. Encaminhe-se à Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público, para aprovação.

Documento assinado eletronicamente

JOSÉ BORGES DE CARVALHO FILHO

Coordenador-Geral de Negociação Sindical no Serviço Público

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da Secretaria de Relações de Trabalho, para aprovação.

RITA MARIA PINHEIRO

Diretora de Relações de Trabalho no Serviço Público

Documento assinado eletronicamente

Aprovo. Encaminhe-se às entidades sindicais, na forma proposta.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Assinatura digital do(a) dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Patricia Vieira da Costa**, **Secretário(a) Substituto(a)**, em 15/04/2026, às 16:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rita Maria Pinheiro**, **Diretor(a)**, em 16/04/2026, às 14:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Borges de Carvalho Filho**, **Coordenador(a)-Geral**, em 16/04/2026, às 16:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Felipe dos Santos Costa**, **Analista Técnico-Administrativo**, em 16/04/2026, às 16:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **60342369** e o código CRC **71DDFB1B**.



MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS
Secretaria de Relações de Trabalho
Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde
Coordenação-Geral de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho
Divisão de Atenção à Saúde

Nota Informativa SEI nº 4244/2026/MGI

ASSUNTO: Implementação de direitos para pessoas servidoras com deficiência.

REFERÊNCIA: Processo SEI nº 14021.004377/2026-41.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se do Ofício Conjunto CONDSEF/SINDSEP-DF nº 002/2026 (SEI nº 57178913), encaminhado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal (SINDSEP-DF), por meio do qual a entidade sindical solicita a implementação de direitos para pessoas com deficiência, em especial os servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), e solicita providências para a efetivação de políticas de inclusão, com ênfase nas adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e no regime de teletrabalho.
2. Encaminhe-se à Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público — DERET/SRT/MGI — para conhecimento e providências.

INFORMAÇÕES

3. Primeiramente, importante referir que a Secretaria de Relações de Trabalho — SRT — do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos — MGI — possui a competência em atuar como órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração federal — Sipec — nas seguintes áreas, conforme o disposto no parágrafo único do artigo 36 do Anexo I, do Decreto nº 12.102, de 08 de julho de 2024:

"Parágrafo único. A Secretaria de Relações de Trabalho exercerá a função de órgão central do Sipec, inclusive de seus subsistemas, exclusivamente nos assuntos relativos a:

- I - relações de trabalho;
- II - negociação permanente com entidades representativas dos servidores públicos;
- III - atenção, assistência e promoção da saúde;**
- IV - segurança do trabalho;**
- V - perícia oficial;**
- VI - previdência dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- VII - benefícios e auxílios; e
- VIII - vantagens não relacionadas à estrutura remuneratória de cargo, de plano de cargos ou de carreira do servidor." **(grifo nosso)**

4. Por sua vez, a Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde (DIPAS), integrante da estrutura da SRT/MGI, tem suas competências definidas no artigo 37 do Anexo I, do Decreto nº 12.102, de 08 de julho de 2024, assim disposto:

"Art. 37. 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;**
 - f) diárias;
 - g) vantagens não relacionadas a estrutura de cargos, plano de cargos ou carreira do servidor;
 - h) férias; e
 - i) jornada de trabalho;
 - (...)
- III - orientar, articular e promover a integração das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor, 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;**
- (...)" (grifo nosso)

5. Nesse sentido, a DIPAS tem a atribuição de propor normativos para o cumprimento das diretrizes e eixos da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), assim como sua adequada aplicação por meio de orientações direcionadas aos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

6. Deste modo, oportuno destacar que **a implementação e operacionalização das normas e diretrizes** expedidas pelo órgão central do Sipec em matéria de saúde e segurança do trabalho (SST), inclusive aquelas relacionadas à PASS e seus eixos, **são de competência dos órgãos e entidades**

7. Em continuidade, recepcionou-se o Ofício Conjunto CONDSEF/SINDSEP-DF nº 002/2026 (SEI nº 57178913), referente à solicitação de atenção especial e providências para a efetiva implementação dos direitos das pessoas com deficiência e, em especial, das pessoas portadoras de transtorno do espectro autista (TEA) no serviço público federal, com ênfase na adaptação dos ambientes de trabalho e no regime de teletrabalho enquanto medidas de inclusão.

8. Por oportuno, refere-se que o marco jurídico para proteção à pessoa com deficiência (PcD), também aplicável ao vínculo laboral no setor público, decorre, entre outros, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI), a qual assegura igualdade de oportunidades e veda a discriminação, incluindo a recusa de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho como elemento de inclusão e impõe a pessoas jurídicas de direito público o dever de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (art. 4º, § 1º; art. 34, § 1º e art. 37).

9. Com relação ao Transtorno do Espectro Autista - TEA, a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, estabelece que a pessoa com esse transtorno é considerada pessoa com deficiência passando a contar com todos os efeitos legais (art. 1º, §2º), bem como prevê diretrizes para a sua consecução.

10. Reitera-se que, para obtenção de benefícios vinculados à realização de perícia oficial em saúde, no âmbito da PASS e do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (SIASS) a avaliação pericial da pessoa servidora ou do seu dependente com TEA deverá observar o disposto nos termos do art. 1º, § 1º, incisos I ou II, da Lei nº 12.764, de 2012.

11. Ainda, segundo devidamente esclarecido por meio da Nota Técnica SEI nº 34246/2025/MGI, as avaliações periciais que poderão ser realizadas no âmbito do SIASS para fins de usufruto de direitos, até o momento, são: constatação de deficiência para fins de concessão de horário especial para servidor com deficiência e para servidor com familiar com deficiência; constatação de deficiência mental para fins de concessão de auxílio pré-escolar; constatação de necessidade de acompanhamento de servidor com deficiência em viagem a serviço; constatação de deficiência intelectual ou mental de filho, enteado ou irmão para fins de pensão; caracterização da deficiência como leve, moderada ou grave por meio do IFBr-A para fins de instrução de processo para aposentação; e, caracterização da deficiência como grave para fins de pensão — com aplicação do IFBr-A.

12. A respeito do teletrabalho previsto no escopo do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o tratamento normativo aplicável aos órgãos e entidades do Sipec, encontra fundamento no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 e, de modo operacional, nas orientações emitidas pelo órgão central do Sipec, em especial, a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024, que alterou a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, dispondo, entre outros aspectos, a vedação para seleção de pessoas servidoras no primeiro ano de estágio probatório, com previsão expressa de dispensa dessa regra para pessoas com deficiência e demais excepcionalidades previstas.

13. Registre-se ainda que a implementação de políticas nacionais transversais de direitos das pessoas com deficiência, articula-se com o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, instituído pelo Decreto nº 11.793, de 23 de novembro de 2023, sendo coordenado no âmbito do Poder Executivo federal por instância do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), o que recomenda alinhamento interministerial quando o tema extrapola gestão interna e alcança governança nacional de direitos.

14. Feitas essas considerações, passa-se a informar quanto às solicitações que constam no Ofício Conjunto CONDSEF/SINDSEP-DF nº 002/2026:

“1. Emitir Orientação Normativa instruindo formalmente todos os órgãos federais sobre a obrigatoriedade de adaptar o local de trabalho para fins de respeito à legislação e acolhimento das pessoas com deficiência, ou, conceder o regime de teletrabalho como uma possível adaptação razoável para servidores com deficiência, em especial com transtornos de neurodesenvolvimento, atendendo a laudos e avaliações médicas/periciais.”

14.1. Conforme já esclarecido acima, reitera-se que cada órgão ou entidade deve instituir fluxo interno para identificação de barreiras, avaliação de adaptações razoáveis e implementação, com base em evidências e na necessidade funcional.

14.2. No que concerne ao teletrabalho, ressalta-se que se trata de uma das modalidades do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o qual se configura em instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade, cuja instituição se dará por meio de portaria da autoridade máxima do órgão ou entidade, contendo seus requisitos.

14.3. Assim, a concessão de teletrabalho à pessoa servidora é matéria atinente e discricionária da área de gestão de pessoas e prevista no âmbito do PGD, podendo ser considerada medida possível de ser adotada, quando compatível com as atribuições da pessoa servidora e com a continuidade dos serviços prestados, sem prejuízo de outras adaptações exigidas, tais como tecnologia assistiva, ajustes ambientais, rotinas, comunicação acessível, entre outras.

14.4. Ainda, ressalta-se que, nos termos do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2216/2024/MGI (57991386) não compete à Perícia Oficial em Saúde sugerir o formato da execução das atividades do periciando, como por exemplo a indicação de realização de suas atividades em teletrabalho.

“2. Atualizar o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor e o Manual de Perícia Médica em saúde do servidor público. O Manual que está em sua 3ª edição, é de 2017 e está baseado no Decreto nº 6.833, que é de 2009. Considerando que o decreto representava um contexto de aproximadamente duas décadas, é importante que as práticas da administração pública em relação à saúde do servidor sejam revisitadas, posto que na contemporaneidade a ideia de bem-estar e saúde mental evoluiu significativamente, devido às pesquisas científicas e eventos tais como a Pandemia da Covid-19, que deixou muitas sequelas neurológicas, as quais afetam a cognição das pessoas acometidas pelo SARS-CoV-2, mesmo de forma leve. Outro aspecto a ser considerado, também apontado por pesquisas recentes, é sobre os efeitos da menopausa, que pode afetar a saúde mental das mulheres, considerando que 51% do corpo de servidores públicos federais é de gênero feminino e que há um considerável contingente de servidoras na faixa etária dos 50 anos. Todos esses aspectos requerem uma revisão do modo como são realizadas as perícias

oficiais e como os laudos são fundamentados. Quando se trata de uma mulher na menopausa e autista, por exemplo, o problema pode ser ainda mais agravado.”

14.5. Registra-se que o MGI vem estruturando instâncias e instrumentos de governança voltados ao aprimoramento contínuo da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Nesse contexto, foi instituído, pela Portaria MGI nº 6.143, de 29 de julho de 2025, o Comitê de Atenção à Saúde e à Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (CASST), de natureza consultiva, com a finalidade de apoiar a articulação, o aperfeiçoamento, o monitoramento e a efetividade da implementação da PASS no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, tendo sido realizada a reunião de instalação do colegiado em 06 de fevereiro de 2026, com início da discussão do seu regimento interno e do plano de trabalho.

14.6. No que se refere, especificamente, ao “Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal”, informa-se que o MGI, por meio da DIPAS/SRT, já iniciou os procedimentos de revisão do Manual visando à elaboração da 4ª edição, com abordagem de construção colaborativa junto aos órgãos e entidades do Sipec, em especial às Unidades SIASS, peritos oficiais e equipes multiprofissionais. Para tanto, foi expedido o OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 2873/2025/MGI (57992317), que solicitou o encaminhamento de contribuições e propostas de atualização/aperfeiçoamento, inclusive quanto à inclusão de novas temáticas, com a devida fundamentação técnico-científica e/ou legal, nos termos ali definidos.

14.7. Quanto ao Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o SIASS, esclarece-se que sua atualização se dará oportunamente, de forma tecnicamente motivada e compatível com as necessidades do Sipec e com a evolução do arcabouço legal e infralegal aplicável, observados os trâmites formais de instrução, articulação e análise jurídica cabíveis, inclusive à luz das demandas de padronização e aperfeiçoamento contínuo identificadas no âmbito da Rede SIASS e das instâncias de governança correlatas.

“3. Criar um Protocolo Nacional, por meio do estabelecimento de um fluxo padrão e obrigatório para solicitação, análise e implementação de adaptações razoáveis, com prazos máximos definidos e centralizado nas Unidades de Gestão de Pessoas de cada instituição pública, assegurando a participação do servidor no processo.”

14.8. Informa-se que a criação de Protocolo proposto, quando possível, compete às áreas de gestão de pessoas dos órgãos e entidades por meio de ações e serviços relacionados à SST, de comissões específicas com tal finalidade ou com auxílio das Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP), quando existentes.

“4. Capacitação Obrigatória, a partir da implementação de programa de capacitação em massa, via Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), para gestores, chefias e profissionais de RH sobre neurodiversidade, adaptações razoáveis e a legislação correlata.”

14.9. De acordo com as normativas vigentes, compete a cada órgão ou entidade elaborar seu Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), contemplando as áreas, temáticas e programas que necessitam de capacitações e/ou cursos a serem ofertadas às pessoas servidoras em conformidade com a natureza do trabalho e serviços disponibilizados pelos órgãos ou entidades.

14.10. Por oportuno, informa-se que a Escola Nacional de Administração Pública possui plataforma de cursos disponibilizados permanentemente de forma virtual e que, entre várias temáticas, encontram-se disponíveis ao menos nove cursos de capacitação voltados ao tema em questão, citando-se, como exemplo, os cursos "*Desenvolvimento de gestores municipais e estaduais sobre políticas para pessoas com deficiência*", "*Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista*", e "*Conceito contemporâneo de deficiência e o modelo biopsicossocial*". Sugere-se realizar consulta na página da ENAP virtual para maior detalhamento sobre os cursos ofertados por meio do link [<https://www.escolavirtual.gov.br/>](https://www.escolavirtual.gov.br/).

“5. Determinar Coleta e Publicação de Dados, exigindo que os órgãos federais divulguem em seus portais, de forma acessível, dados anonimizados sobre solicitações e concessões de adaptações razoáveis e/ou teletrabalho por servidores com deficiência.”

14.11. Com relação a determinação de coleta e publicação de dados, entende-se que se trata de regramento do PGD, portanto, matéria de competência da Secretaria de Gestão e Inovação do MGI, para a qual se recomenda consulta específica quanto a possibilidade de atendimento da solicitação.

14.12. No que se refere aos dados relacionados às concessões de adaptações razoáveis, informamos que não há impedido legal aos órgãos e entidades que o realizem, contudo, caso as áreas de gestão de pessoas entendam pertinente publicizar a dimensão inclusiva, recomenda-se fazê-lo apenas em recortes consolidados, com salvaguardas contra reidentificação (especialmente em unidades pequenas).

“6. Fortalecer os Canais de Denúncia, garantindo que as Ouvidorias e os Comitês Gestores locais (Decreto 11.392/2023) estejam aptos a receber e apurar denúncias de descumprimento da legislação inclusiva, em articulação com a CGU.”

14.13. A proteção contra discriminação e violência no trabalho encontra amparo expresso na LBI (art. 5º) e, no âmbito da Administração Pública federal, está relacionada às diretrizes e estruturas previstas no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui programa federal voltado à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, com mecanismos de governança e ações de prevenção, acolhimento e encaminhamento.

14.14. Por sua vez, a Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações (PFPEAD) e determina que, dentro das diretrizes propostas, sejam elaborados os Planos Setoriais, inclusive com orientações para a realização de denúncias.

“7. Estabelecer critérios de avaliação dos gestores que levem em consideração o cumprimento da legislação relacionada à inclusão e o respeito aos direitos das pessoas com deficiência e ao plano nacional de prevenção ao assédio e discriminação.”

14.15. Com relação a esta sugestão, entende-se que se trata de avaliação de desempenho, portanto, matéria de competência da Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas — DECAR/SGP/MGI, para a qual se recomenda consulta específica quanto a possibilidade de atendimento da solicitação.

CONCLUSÃO:

15. Pelo exposto, entende-se que foram abordadas as demandas para melhor estruturação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) em relação às PcD e a legislação inclusiva pertinente, apresentadas pelo SINDSEP-DF e CONDSEF, sendo o que cumpre informar sobre as questões expostas.

RECOMENDAÇÃO:

16. Sugere-se o encaminhamento desta Nota Informativa SEI nº 4244/2026/MGI (SEI nº 57766038) à Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público — DERET/SRT/MGI — para conhecimento e consolidação de informações para resposta aos interessados.

À consideração superior,

Documento assinado eletronicamente

MARILIA BORGES HACKMANN

Assistente Social

Documento assinado eletronicamente

THIAGO ANTÔNIO DE MELLO

Chefe da Divisão de Atenção à Saúde

De acordo. Encaminhe-se à consideração da Diretoria de Benefícios, Previdência e Atenção à Saúde — para deliberação.

Documento assinado eletronicamente

COORDENAÇÃO-GERAL DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

De acordo. Encaminhe-se à Diretoria de Relações de Trabalho no Serviço Público — DERET/SRT/MGI — para providências.

Documento assinado eletronicamente

DIRETORIA DE BENEFÍCIOS, PREVIDÊNCIA E ATENÇÃO À SAÚDE



Documento assinado eletronicamente por **Cynthia Beltrão de Souza Guerra Curado**, **Diretor(a)**, em 20/02/2026, às 20:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Isabel Braga de Albuquerque**, **Coordenador(a)-Geral**, em 23/02/2026, às 09:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marilia Borges Hackmann**, **Assistente Social**, em 23/02/2026, às 09:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thiago Antônio de Mello**, **Coordenador(a)-Geral Substituto(a)**, em 23/02/2026, às 10:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **57766038** e o código CRC **812E14F6**.



DESPACHO

À DERET,

1. Em atenção ao Ofício nº 002/2026 (SEI nº 57178913), encaminhado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal – SINDSEP-DF, que trata da implementação de direitos de pessoas com deficiência, em especial servidores com Transtorno do Espectro Autista (TEA), bem como da adoção de providências voltadas à efetivação de políticas de inclusão, com ênfase em adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e no regime de teletrabalho, registra-se que, no âmbito das competências desta Diretoria, responsável pela coordenação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – PFPEAD, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, as manifestações apresentadas pelas entidades sindicais mostram-se convergentes com os objetivos do Programa.

2. Em especial, observa-se alinhamento com as diretrizes voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos, à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados e à prevenção de práticas discriminatórias no tratamento de servidores com deficiência, dimensões centrais da Política Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

3. Informamos, ainda, que as contribuições sugeridas no ofício serão consideradas no âmbito das ações em curso de implementação do PFPEAD e nos processos de revisão e aperfeiçoamento dos instrumentos orientadores dirigidos aos órgãos e entidades da administração pública federal, especialmente no que se refere a:

1. fortalecimento das redes de acolhimento, com a incorporação de orientações relacionadas à temática apresentada pelas entidades sindicais;
2. inclusão de conteúdos específicos sobre neurodiversidade nas iniciativas de capacitação e sensibilização de lideranças e servidores; e
3. orientação às unidades de gestão de pessoas e às redes de acolhimento quanto ao tratamento adequado de situações envolvendo pessoas com deficiência, de modo a prevenir práticas discriminatórias e assegurar respostas institucionais qualificadas.

4. Nesse contexto, a presente manifestação é encaminhada como subsídio técnico às áreas demandadas, para fins de consolidação da resposta institucional às entidades sindicais, em consonância com as competências previstas no art. 37 do Decreto nº 12.102, de 8 de julho de 2024, e com as disposições da Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024.

Brasília, 03 de fevereiro de 2026.

Documento assinado eletronicamente

Kátia Gonçalves Sousa
Agente Administrativo



Documento assinado eletronicamente por **Katia Goncalves Sousa, Agente Administrativo**, em 03/02/2026, às 16:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **57512364** e o código CRC **4CA04A92**.

Referência: Processo nº 14021.004377/2026-41.

SEI nº 57512364