

PERGUNTAS FREQUENTES

INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/MGI Nº 31, DE 9 DE NOVEMBRO DE 2023

1. Sobre o que dispõe a Instrução Normativa nº 31, de 2023?

A IN nº 31, de 2023, trata dos critérios, orientações e procedimentos para implantação e uso dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal desenvolvidos pelo órgão central do Sipec para elaboração e gestão de currículos e de oportunidades profissionais. **O normativo revogou a Instrução Normativa nº 4, de 2018, para instituir:**

- A) Currículo e Oportunidades: - solução digital desenvolvida pelo órgão central para:
- elaboração,
 - repositório e gestão de currículos,
 - divulgação de editais com oportunidades profissionais, e
 - candidatura em oportunidades profissionais divulgadas nos editais.
- B) Sigepe Oportunidades: solução digital para:
- cadastro e publicação de editais,
 - pesquisa de perfis profissionais,
 - conhecimento de capacidades e interesses profissionais e
 - análise e perfis profissionais.

A IN nº 31, de 2023, está publicada em nossa Central de Conteúdos <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/curriculo-e-oportunidades-1/central-de-conteudos>

2. O que são Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal?

Os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal foram instituídos pelo Decreto n 10.715, de 8 de junho de 2021, com objetivo de oferecer aos órgãos e entidades do Sipec instrumentos de modernização para gestão de pessoas e alcançar integração sistêmica na área. São sistemas informatizados que têm por característica centralizar, em plataformas tecnológicas, a execução de atividades gerenciadas pelo órgão central e sistematização de processos de trabalho de gestão de pessoal da administração pública federal.

3. Em relação ao inciso II do art. 4º da IN nº 31, de 2023, qual o caminho para a divulgação de oportunidades?

Para divulgar oportunidades, basta realizar as seguintes etapas:

1. **Cadastrador Parcial** do órgão habilitar um servidor do órgão com o perfil gestor de oportunidade e um servidor com o perfil de autorizador;
2. Usuário com perfil de **Gestor de Oportunidade** vai registrar o edital preenchendo os campos do Sigepe Oportunidades (orientações disponíveis em <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/curriculo-e-oportunidades>) e encaminhar o edital para aprovação;
3. Usuário com perfil **Aprovador** vai conferir o edital, e se estiver de acordo, autorizar sua publicação;
4. **Pronto**, o edital será automaticamente publicado no Currículo e Oportunidades no SOUGOV.BR, local onde os interessados podem realizar a inscrição de forma bem simples.

4. No artigo 6º, diz que são deveres de as pessoas ocupantes de cargo seguir o que está estabelecido nos incisos do artigo. Esse cargo citado no caput refere-se a qualquer cargo público? Os se refere apenas aos ocupantes de cargos em comissão e de funções de confiança?

O artigo 6º menciona “pessoas ocupantes de cargo, emprego ou função pública e usuárias externas”, contemplando todos os usuários em sentido amplo, ou seja, o termo cargo refere-se a qualquer cargo público.

5. Com relação ao parágrafo 1º do artigo 6º, a partir do dia 1º de dezembro, os processos de designação de chefias, independentemente do nível, devem ser instruídos com os respectivos currículos dos ocupantes?

O Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021, que trata da gestão de cargos em comissão e de funções de confiança na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece em seu artigo 23 a apresentação de currículo para aferição dos critérios para a nomeação ou a designação.

Art. 23. O processo de nomeação ou de designação para ocupação de CCE ou de FCE será encaminhado à autoridade responsável pela nomeação, pela designação ou, na hipótese prevista no § 2º, pela indicação, instruído com o currículo do postulante e com outras informações ou justificativas pertinentes que comprovem o cumprimento dos critérios para a nomeação ou a designação.

Portanto, o estabelecido no parágrafo 1º do artigo 6º da IN nº 31, de 2023, determina que, para atender ao preconizado pelo Decreto nº10.829, de 2021, os currículos sejam elaborados no Currículo e Oportunidades.

6. Considerando o art. 7º, na situação em que uma entidade específica possui uma seleção interna para seleção de profissionais, que só podem ser preenchidos por servidor de uma carreira específica. É obrigatório o uso do Currículo e Oportunidades para essa seleção?

Sim. Conforme inciso II do art. 7º, é dever dos órgãos e entidades do Sipec divulgarem as oportunidades de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações no Currículo e Oportunidades. Neste sentido, o Currículo e Oportunidades é o serviço digital a ser utilizado tanto para seleções internas quanto externas. As orientações para publicação de editais exclusivos para determinado órgão estão disponíveis na seção “Como usar o Sigepe Oportunidades” em nossa página <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/curriculo-e-oportunidades-1/sou-unidade-de-gestao-de-pessoas>.

7. O inciso II do art. 7º indica como um dos deveres das entidades "Divulgar as oportunidades de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações no Currículo e Oportunidades;". Quando relacionada a gratificações, diz respeito a oportunidades de seleção de instrutores com pagamento via Gratificação por Encargo de Curso e Concurso?

Atualmente, não há tipo específico de oportunidade para Gratificação por Encargo de Curso e Concurso – GEEC, logo, não é possível publicação de edital com esta especificidade. Contudo, a pesquisa de currículos (busca ativa) pode ser utilizada com esta finalidade.

8. Em relação ao inciso II do art. 7º, quais os critérios e como divulgar as oportunidades de movimentação de pessoal, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações?

Os requisitos e etapas de seleção serão cadastrados pelo Gestor de Oportunidade no preenchimento dos campos do Sigepe Oportunidades, onde são informados, por exemplo, as atividades a serem executadas, o tipo de movimentação, e os requisitos da oportunidade (tipo de vínculo, local de residência, órgão de lotação, órgão de exercício, conhecimentos técnicos, Soft skills, idiomas, certificações, cursos, formação acadêmica, experiência profissional, áreas de atuação). Para divulgar oportunidades, basta ter um servidor habilitado como gestor de oportunidades, um servidor habilitado como autorizador. Então, o gestor criará o edital preenchendo os campos no Sigepe Oportunidades, e o autorizador fará a publicação deste edital.

9. O artigo 8º da Instrução Normativa estabelece a necessidade/obrigatoriedade publicar edital de seleção profissional para movimentação, ocupação de cargos em comissão, funções de confiança ou gratificações? Ou que, quando houver edital de seleção, deverá este ser publicado e sistematizado pelo Currículo e Oportunidades?

O Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021, que regulamenta a Lei nº 14.204, de 16 de setembro de 2021, prevê em seu art. 20 que “A autoridade responsável pela nomeação ou pela designação poderá optar pela realização de processo de pré-seleção destinado a subsidiar a escolha para a ocupação de CCE ou de FCE”. As soluções de que trata a IN nº 31, de 2023, têm como finalidade prover mecanismos para que órgãos e entidades possam, entre outros objetivos, realizar a adequada alocação de pessoal em suas unidades e aproveitar as competências profissionais de seus servidores. Para alcançar tal objetivo, é recomendada a publicação de editais de seleção profissional. A habilitação de candidatos de que trata o texto refere-se à inscrição em oportunidades profissionais, ação que deve ser efetivada exclusivamente na solução digital Currículo e Oportunidades.

10. O art. 8º da IN diz que a habilitação dos candidatos nos editais de seleção ocorrerá EXCLUSIVAMENTE pelo Currículo e Oportunidades. Isso implica, por exemplo, na VEDAÇÃO de utilização de formulários eletrônicos, fora do Currículo e Oportunidades, para habilitação de candidatos? Ou quer dizer apenas que o RESULTADO DA HABILITAÇÃO deverá ser divulgado no Currículo e Oportunidades, sem vedar a utilização de outros instrumentos auxiliares?

O art. 8º da IN nº 31, de 2023 trata da habilitação de candidatos, ou seja, da inscrição em oportunidades profissionais. Esta ação deve ser efetivada exclusivamente na solução digital Currículo e Oportunidades. O que implica

na vedação de outros formulários eletrônicos para recebimento de candidaturas, mesmo que complementares. Quanto ao resultado dos editais, conforme estabelecido no inciso III do art. 7º, é dever de órgãos e entidades divulgar o resultado dos editais de seleção para oportunidades.

11. O Art. 11 aponta que o perfil de utilização no Sigepe Oportunidades será habilitado pelo gestor de acesso setorial (cadastrador parcial) do órgão. Quais são os tipos de perfil (nível de acesso) e qual a abrangência de função de cada um deles?

Existem dois perfis de acesso e operação do Sigepe Oportunidades:

O **gestor de oportunidade**: é o usuário habilitado para realizar pesquisa de currículos, criação de editais, e gerenciamento de processos seletivos, com acesso aos currículos dos candidatos e outras funcionalidades.

O **autorizador de oportunidade**: é o usuário habilitado para validar o conteúdo do edital e autorizar sua publicação. Ao autorizar a publicação, o edital é automaticamente exibido no Currículo e Oportunidades.

12. Como fazer o cadastramento para criar editais no Sigepe Oportunidades, conforme perfis estabelecidos no art. 11?

Para cadastrar um edital no Sigepe Oportunidades, é necessário possuir o perfil **Gestor de Oportunidade**. A habilitação dos perfis deve ser solicitada para o **Cadastrador Parcial** do órgão/entidade, servidor da Unidade de Gestão de Pessoas responsável pela liberação de acesso aos sistemas estruturantes de gestão de pessoal.

13. Quem pode ter os perfis descritos no art. 11 para utilizar o Sigepe Oportunidades?

Apenas servidores com perfil habilitado podem acessar o Sigepe Oportunidades. A unidade de gestão de pessoas do órgão/entidade tem autonomia para definir a estratégia de utilização do Sigepe Oportunidades e quais servidores do órgão podem ter acesso ao sistema. Recomenda-se que o acesso seja realizado por servidores que atuem com gestão de pessoas, ou seja, que o acesso e as consultas realizadas atendam ao estabelecido na Instrução Normativa nº 31, de 9 de novembro de 2023.

14. Podem ser cadastrados servidores de UORG além da Unidade de Gestão de Pessoas como gestores de oportunidades para a análise e triagem dos currículos diretamente no sistema?

Sim, servidores de qualquer UORG da estrutura organizacional podem receber perfil de gestor de oportunidade. A área de Gestão de Pessoas deve estabelecer o fluxo interno para habilitação de perfis e utilização da solução digital.

15. O órgão tem a liberdade para acrescentar outros critérios além do edital de oportunidade cadastrado?

O gestor de oportunidade pode registrar requisitos adicionais na oportunidade, diferentes dos requisitos parametrizados no sistema, incluindo a informação na opção “Outros” da seção “Requisitos da Oportunidade”.

16. Pode ser feita a seleção apenas analisando os currículos disponíveis na plataforma?

O usuário com perfil Gestor pode utilizar a ferramenta pesquisa de currículos do Sigepe Oportunidades para identificação de perfis profissionais de interesse do órgão. Na tela “Pesquisar Currículos”, o Gestor pode aplicar diversos filtros à sua busca, e o Sigepe Oportunidades retornará uma lista de currículos que contenham os parâmetros informados. O Gestor pode organizar os currículos de interesse em uma Cesta de Currículo, outra funcionalidade do Sigepe Oportunidades para organizar e salvar currículos pesquisados com exclusividade e de acordo com suas necessidades. Outras orientações estão disponíveis em nossa página <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/faq/modulo-sigepe-oportunidades-perfil-gestor/como-usar-a-cesta-de-curriculos>