



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA FEDERATIVA DE BRASIL

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Junio de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información General

Brasil es una república constitucional presidencialista y federal. Su sistema de gobierno se basa en una democracia representativa donde el Presidente es simultáneamente el Jefe de Estado y el Jefe de Gobierno, elegido por sufragio universal mediante un sistema de segunda vuelta.

Se organiza políticamente en tres poderes:

- **Poder Ejecutivo:** es liderado por el Presidente de la República, quien designa a su gabinete de ministros y dirige la administración pública federal. El mandato presidencial dura 4 años, con posibilidad de reelección, tanto del presidente como del vicepresidente
- **Poder Legislativo:** el Congreso Nacional es bicameral y está conformado por dos cámaras:
 - o Cámara de Diputados: Compuesta por 513 miembros elegidos mediante un sistema de representación proporcional.
 - o Senado Federal: Compuesto por 81 miembros (3 por cada estado y 3 por el Distrito Federal), elegidos por voto mayoritario
- **Poder Judicial:** es independiente y su máxima instancia es el Supremo Tribunal Federal. Sus magistrados son nombrados por el Presidente y deben ser ratificados por el Senado Federal.

El país se estructura de forma federativa, integrando 27 unidades federativas (26 estados y 1 Distrito Federal, donde se encuentra su capital, Brasilia). Estos estados poseen gran autonomía política, administrativa y fiscal para gestionar sus recursos.

La población estimada de Brasil en 2026 es de aproximadamente **213.627.280 millones de personas**.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

La administración central de Brasil se estructura bajo un sistema de república presidencialista, donde el Poder Ejecutivo está unificado en la figura del presidente de la República, quien actúa como Jefe de Estado y Jefe de Gobierno.

La administración pública federal se organiza en tres pilares fundamentales. El órgano central es la Presidencia que suma órganos de asesoramiento directo: la Casa Civil (Jefatura de Gabinete), las Secretarías General, de Relaciones Institucionales, y el Gabinete de Seguridad Institucional.

Se suma el gabinete de ministros quienes diseñan, ejecutan y evalúan las políticas públicas en sus áreas. Actualmente son TREINTA (30) ministerios y órganos con rango ministerial (Hacienda, Salud, Relaciones Exteriores, entre otros)

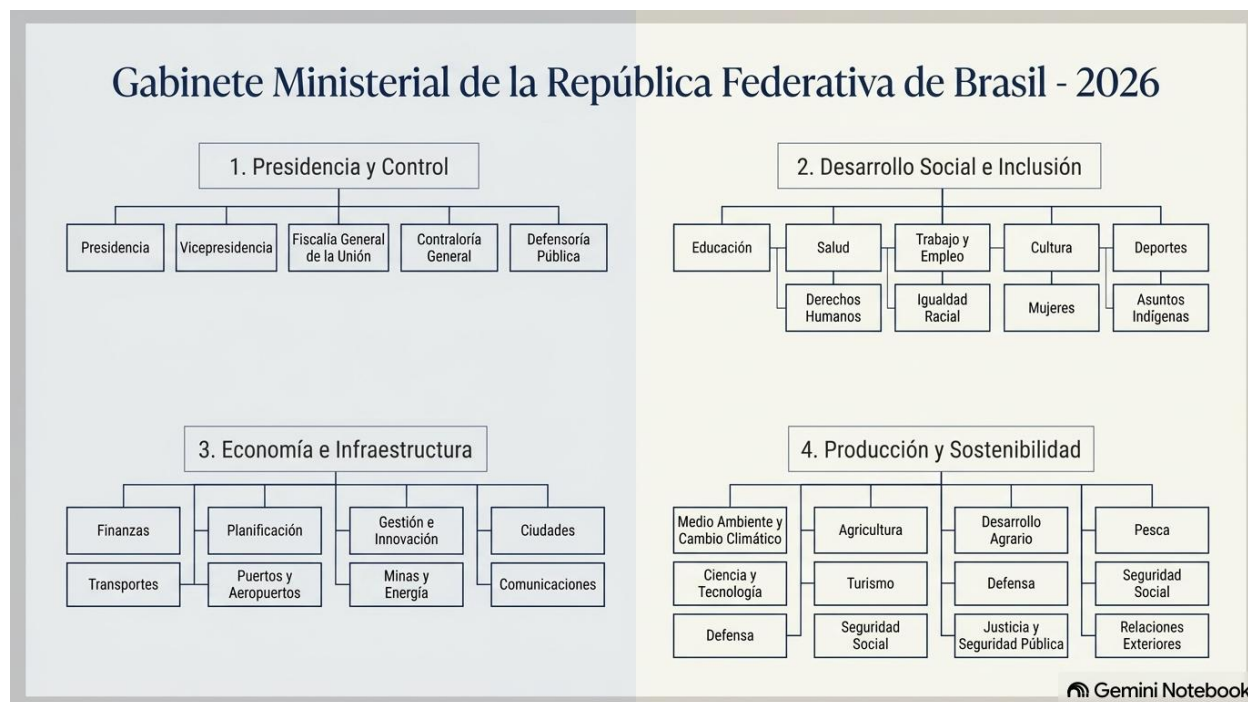
Existen además entidades descentralizadas con autarquía y autonomía administrativa y financiera.

**Países Miembros:**

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |

El órgano rector de empleo público en Brasil es la **Secretaría de Gestión de Personal del Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos**.

Integran la administración pública central TREINTA Y SEIS jurisdicciones:



1.3 Datos complementarios

SIAPE (Sistema Integrado de Administración de Personal) - desarrollo interno.

Este sistema es la plataforma oficial del Gobierno de Brasil que centraliza y procesa las nóminas de pago de más de 200 organismos federales. Creado en 1989, gestiona la información laboral y los beneficios de los funcionarios públicos federales (activos, jubilados y pensionistas).

Dicho sistema tiene entre sus funciones principales organizar y agilizar la vida laboral ya que:

- Efectúa la generación de nóminas, teniendo el cálculo y el procesamiento unificado de los salarios evitando errores y mostrando transparencia
- Carga y efectúa el seguimiento de las licencias médicas, vacaciones y asignaciones familiares
- Emite comprobantes dando al personal el acceso a sus recibos.



2. Dotación de personal civil de la administración central

La distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas es la siguiente:

Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	%Sobre Dotación Total	Personal Civil Mujeres	% sobre el total jurisd.	Aut. políticas	Aut. Políticas Mujeres
Fiscalía General	9.352	1,7%	4.196	44,9%	1	0
Contralor General	2.448	0,4%	832	34,0%	1	0
Defensoría Pública	666	0,1%	376	56,5%	1	0
Presidencia de la República	4.726	0,8%	1.414	29,9%	5	1
Vicepresidencia de la República	78	0,0%	26	33,3%	1	0
Ministerio de Agricultura y Ganadería	6.302	1,1%	2.313	36,7%	1	0
Ministerio de Ciudades	374	0,1%	198	52,9%	1	0
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	6.742	1,2%	2.308	34,2%	1	1
Ministerio de Comunicaciones	698	0,1%	274	39,3%	1	0
Ministerio de Cultura	3.013	0,5%	1.600	53,1%	1	1
Ministerio de Defensa	11.094	2,0%	4.411	39,8%	1	0
Ministerio de Desarrollo Agrario y Agricultura Familiar	2.928	0,5%	1.090	37,2%	1	1
Ministerio de Emprendimiento, Microempresas y Pequeñas Empresas	117	0,0%	60	51,3%	1	0
Ministerio de Deportes	185	0,0%	93	50,3%	1	0
Ministerio de Pesca y Acuicultura	450	0,1%	204	45,3%	1	0
Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre	559	0,1%	310	55,5%	1	0
Ministerio de Desarrollo, Industria, Comercio y Servicios	2.993	0,5%	1.200	40,1%	1	0
Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía	263	0,0%	149	56,7%	1	1
Ministerio de Educación	285.541	50,6%	138.764	48,6%	1	0
Ministerio de Finanzas	23.117	4,1%	8.900	38,5%	1	0
Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos	34.813	6,2%	18.074	51,9%	1	1
Ministerio de Igualdad Racial	119	0,0%	78	65,5%	1	1
Ministerio de Integración y Desarrollo Regional	1.246	0,2%	456	36,6%	1	0
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	30.514	5,4%	5.260	17,2%	1	0
Ministerio de Medio Ambiente y Cambio Climático	10.819	1,9%	3.726	34,4%	1	0
Ministerio de Minas y Energía	3.564	0,6%	1.118	31,4%	1	0
Ministerio de Ministerio de la Mujer	136	0,0%	122	89,7%	1	1



Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	%Sobre Dotación Total	Personal Civil Mujeres	% sobre el total jurisd.	Aut. políticas	Aut. Políticas Mujeres
Ministerio de Planificación y Presupuesto	12.043	2,1%	4.573	38,0%	1	0
Ministerio de Seguridad Social	23.851	4,2%	12.158	51,0%	1	0
Ministerio de Puertos y Aeropuertos	2.033	0,4%	525	25,8%	1	0
Ministerio de Asuntos Indígenas	2.242	0,4%	878	39,2%	1	0
Ministerio de Relaciones Exteriores	3.023	0,5%	1.116	36,9%	1	0
Ministerio de Salud	67.763	12,0%	35.549	52,5%	1	0
Ministerio de Trabajo y Empleo	5.929	1,1%	2.681	45,2%	1	0
Ministerio de Transporte	4.392	0,8%	1.235	28,1%	1	0
Ministerio de Turismo	240	0,0%	128	53,3%	1	0
Total	564.373	100,0%	256.395	45,4%	40	8

Datos: abr/26

2.1. Hallazgos principales

- Treinta y seis jurisdicciones reúnen QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y TRES servidores públicos, (564.373); de éstos el 45,4% son mujeres (DOSCIENOS CINCUENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO)
- Destaca el Ministerio de Educación con la mayor concentración del personal, el 50,6% del total y de los cuales cerca de 5 de cada 10 funcionarios son mujeres.
- En el ministerio de salud se desempeña un 12% del total siendo la participación femenina un poco mayor que la media, 52,5%
- En el Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos se desempeña un 6,2%, en el de Justicia y Seguridad Pública un 5,4% y el Ministerio de Finanzas con un 4% sobre el total. El resto se ubica en porcentajes menores al 2,1% del total.
- La distribución de autoridades políticas es pareja (1 por jurisdicción) menos en presidencia con CINCO autoridades políticas.
- La participación femenina en las autoridades políticas es menor, existiendo representación de éstas sólo en los Ministerios la Mujer, de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos, de Igualdad Racial, de Derechos Humanos y Ciudadanía, de Desarrollo Agrario y Agricultura Familiar, de Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación y Presidencia de la República

Existe en Brasil un régimen de Alta Dirección Pública¹. Este, se estructura a través de cargos y funciones de confianza. El sistema depende administrativamente de la **Casa Civil**, los ministerios y la **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)**². Se caracteriza por combinar la designación política discrecional con el nombramiento de funcionarios de carrera.

¹ El régimen actual de la Alta Dirección Pública en Brasil se estableció formalmente mediante la Lei nº 14.204 del 16 de septiembre de 2021

² Escuela Nacional de Administración Pública



Países Miembros:

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |

La normativa divide los puestos de liderazgo en dos modalidades principales:

- Cargos designados por la Dirección (CCE): Son de libre designación y remoción, pudiendo ser ocupados tanto por personal de carrera como por externos al Estado.

- Funciones de la Comisión Ejecutiva (FCE): Son de confianza, pero de uso exclusivo para servidores públicos que ya pertenecen a la administración.

Adicionalmente, la legislación establece cuotas (habitualmente en torno al 60%) para asegurar que un porcentaje determinado de los cargos de confianza más altos sean ocupados por funcionarios de carrera (servidores efectivos) del Estado.

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	% sobre total	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% sobre total mujeres
Fiscalía General	99	2,6%	50	50,5%
Contralor General	40	1,0%	20	50,0%
Presidencia de la República	322	8,5%	123	38,2%
Vicepresidencia de la República	10	0,3%	4	40,0%
Ministerio de Agricultura y Ganadería	41	1,1%	12	29,3%
Ministerio de Ciudades	32	0,8%	12	37,5%
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	91	2,4%	25	27,5%
Ministerio de Comunicaciones	21	0,6%	6	28,6%
Ministerio de Cultura	72	1,9%	34	47,2%
Ministerio de Defensa	45	1,2%	8	17,8%
Ministerio de Desarrollo Agrario y Agricultura Familiar	53	1,4%	21	39,6%
Ministerio de Emprendimiento, Microempresas y Pequeñas Empresas	19	0,5%	5	26,3%
Ministerio de Deportes	29	0,8%	15	51,7%
Ministerio de Pesca y Acuicultura	19	0,5%	10	52,6%
Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre	59	1,5%	26	44,1%
Ministerio de Desarrollo, Industria, Comercio y Servicios	58	1,5%	20	34,5%
Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía	25	0,7%	11	44,0%
Ministerio de Educación	1.683	44,2%	624	37,1%
Ministerio de Finanzas	91	2,4%	36	39,6%
Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos	118	3,1%	58	49,2%
Ministerio de Igualdad Racial	18	0,5%	9	50,0%
Ministerio de Integración y Desarrollo Regional	49	1,3%	13	26,5%
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	94	2,5%	27	28,7%
Ministerio de Medio Ambiente y Cambio Climático	87	2,3%	42	48,3%



Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	% sobre total	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% sobre total mujeres
Ministerio de Minas y Energía	111	2,9%	31	27,9%
Ministerio de la Mujer	16	0,4%	16	100,0%
Ministerio de Planificación y Presupuesto	59	1,5%	26	44,1%
Ministerio de Seguridad Social	41	1,1%	20	48,8%
Ministerio de Puertos y Aeropuertos	94	2,5%	28	29,8%
Ministerio de Asuntos Indígenas	22	0,6%	15	68,2%
Ministerio de Relaciones Exteriores	57	1,5%	13	22,8%
Ministerio de Salud	134	3,5%	55	41,0%
Ministerio de Trabajo y Empleo	40	1,0%	12	30,0%
Ministerio de Transporte	44	1,2%	10	22,7%
Ministerio de Turismo	17	0,4%	3	17,6%
Total	3.810	100,0%	1.440	37,8%

Datos: abr/26

- Exceptuando la Oficina del Defensor Público Federal, todas las jurisdicciones tienen personal de Alta Dirección Pública.
- Del total, un 37,8% son mujeres, concentrando su mayor participación en el Ministerio de la Mujer
- Coherente con su población total, 4 de cada 10 directores se desempeñan en el ministerio de Educación
- Presidencia de la Nación y Salud reúnen los porcentajes mayores (8,5% y 3,5% respectivamente)
- Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre, la Fiscalía General y Contralor General, Pesca y Acuicultura poseen más 50% de mujeres en ADP, así también Deportes e Igualdad Racial

3. Modalidad de vinculación laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	483.095	85,6%	215.118	83,9%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	81.278	14,4%	41.277	16,1%
Total (*)	564.373	100,0%	256.395	100,0%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)				

(*)En el Poder Ejecutivo Federal, los servicios tercerizados son los de limpieza y conservación, servicio de cafetería, mantenimiento predial, seguridad y vigilancia patrimonial, transporte/conductor, apoyo administrativo y secretariado ejecutivo.(**) Datos a Abril 2026

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

3.1. Análisis

Un poco más de 8 de cada 10 empleados se encuentran en planta permanente, similar cifra se da en las mujeres.

Alrededor del 14% de la población se encuentra bajo contratación transitoria, estando las mujeres en un porcentaje algo mayor (16,1%) en esta modalidad de contratación.

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

Existen en Brasil concursos para ingreso a la administración pública de manera exclusiva. Se componen de pruebas o títulos (formación académica) establecidos por la Constitución Federal, para los tres poderes.

Estabilidad: Tras ingresar, el servidor cumple un periodo de prueba de tres años antes de adquirir estabilidad laboral. En un principio en la ley se habló de dos años, pero la Enmienda Constitucional N.º 19 de 1998 modificó el artículo 41 de la Constitución Federal de Brasil, elevando de forma obligatoria el plazo a tres años para toda la administración pública.

Todo el personal informado en planta permanente ha intervenido en un proceso de concurso para adquirir su estabilidad.

Ministerio/Jurisdicción	Personal Civil Concursado	Personal Civil Concursado Mujeres
Fiscalía General	8.070	3.580
Contralor General	2.394	799
Defensoría Pública	442	270
Presidencia de la República	3.706	987
Vicepresidencia de la República	60	15
Ministerio de Agricultura y Ganadería	5.216	1.935
Ministerio de Ciudades	259	131
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	6.402	2.157
Ministerio de Comunicaciones	260	101
Ministerio de Cultura	2.487	1.312
Ministerio de Defensa	9.843	3.733
Ministerio de Desarrollo Agrario y Agricultura Familiar	2.598	946
Ministerio de Emprendimiento, Microempresas y Pequeñas Empresas	55	27
Ministerio de Deportes	84	34
Ministerio de Pesca y Acuicultura	89	29
Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre	295	151
Ministerio de Desarrollo, Industria, Comercio y Servicios	2.880	1.154
Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía	170	90
Ministerio de Educación	269.867	130.652
Ministerio de Finanzas	21.009	7.696
Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos	24.580	12.679
Ministerio de Igualdad Racial	38	23
Ministerio de Integración y Desarrollo Regional	959	315



Ministerio/Jurisdicción	Personal Civil Concursado	Personal Civil Concursado Mujeres
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	29.569	4.804
Ministerio de Medio Ambiente y Cambio Climático	6.556	2.775
Ministerio de Minas y Energía	2.353	728
Ministerio de Ministerio de la Mujer	37	32
Ministerio de Planificación y Presupuesto	5.423	1.540
Ministerio de Seguridad Social	22.742	11.596
Ministerio de Puertos y Aeropuertos	1.823	441
Ministerio de Asuntos Indígenas	1.774	711
Ministerio de Relaciones Exteriores	3.003	1.111
Ministerio de Salud	39.025	18.907
Ministerio de Trabajo y Empleo	5.467	2.506
Ministerio de Transporte	3.366	1.043
Ministerio de Turismo	194	108
TOTAL	483.095	215.118

3.3. Clasificación del personal

En Brasil existe un sistema que agrupa al personal según su grado de especialización:

- Carreras Transversales (del Estado): se utilizan en la gran mayoría de los ministerios siendo los cargos considerados de alta complejidad. Ejemplo *Especialista en Políticas Públicas y Gestión Gubernamental (EPPGG)*.
- Carreras específicas: incluyen áreas como la de *Receita Federal (tributaria)*-Ingresos Federales □ Impuestos y los Órganos Reguladores (como Anvisa³).
- Área de apoyo administrativo: cargos transversales de nivel medio y superior (agente administrativo, analista técnico) prestan soporte operativo y técnico en ministerios y otros. Se rigen por el Decreto 1485.

Las carreras están divididas en cargos, los cuales se escalonan en niveles y clases. El sistema combina promoción por antigüedad y progresión por evaluación de desempeño (mérito). Los ascensos y la evaluación de desempeño están sujetos a regulaciones específicas de cada plan de carrera.

Existen escalafones especiales en Brasil que representan el 77,15% de la dotación total.

DENOMINACIÓN
Carrera en Auditoría Laboral
Carrera en Seguridad Social, Salud y Trabajo
Carrera en Seguridad Social y Trabajo
Carrera como Abogado Federal

³ Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

DENOMINACIÓN
Carrera como Analista Administrativo - Agencias Reguladoras
Carrera como Analista de Comercio Exterior
Carrera como Analista de Infraestructura
Carrera como Asistente de Cancillería
Carrera como Auditor Federal de Impuestos Agrícolas
Carrera como Diplomático
Carrera como Especialista en Geología y Geofísica del Petróleo y Gas Natural
Carrera como Especialista en Geoprocesamiento
Carrera como Especialista en Medio Ambiente
Carrera como Especialista en Políticas Públicas y Administración Gubernamental
Carrera como Especialista en Recursos Hídricos
Carrera como Especialista en Recursos Minerales
Carrera como Especialista Federal en Asistencia para la Ejecución Penal
Carrera en Finanzas y Control
Carrera en Financiamiento y Ejecución de Programas y Proyectos Educativos
Carrera en Infraestructura de Transporte
Carrera como Funcionario de Cancillería
Carrera de Experto Médico en Seguridad Social Seguridad
Carrera como Experto Agrario Federal
Carrera como Experto Médico Federal
Carrera en Investigación y Desarrollo de Información y Evaluaciones Educativas – INEP
Carrera en Planificación y Presupuesto
Carrera como Abogado del Tesoro Nacional
Carrera como Abogado Federal
Carrera en Regulación y Supervisión de la Actividad Cinematográfica y Audiovisual
Carrera en Regulación y Supervisión de la Aviación Civil
Carrera en Regulación y Supervisión de Ubicaciones, Productos y Servicios Bajo Vigilancia Sanitaria
Carrera en Regulación y Supervisión del Petróleo y Derivados, Alcohol Combustible y Gas Natural
Carrera en Regulación y Supervisión de los Recursos Energéticos
Carrera en Regulación y Supervisión de la Salud Complementaria
Carrera en Regulación y Supervisión de los Servicios de Transporte Fluvial
Carrera en Regulación y Supervisión de los Servicios de Transporte Terrestre
Carrera en Regulación y Supervisión de los Servicios Públicos de Telecomunicaciones
Carrera en Apoyo a la Infraestructura de Transporte
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de la Actividad Cinematográfica y Audiovisual
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de la Aviación Civil

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

DENOMINACIÓN
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de Ubicaciones, Productos y Servicios Bajo Vigilancia Sanitaria
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión del Petróleo y Derivados, Alcohol Combustible y Gas Natural
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de la Salud Complementaria
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de los Servicios de Transporte Fluvial
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de los Servicios de Transporte Terrestre
Carrera en Apoyo a la Regulación y Supervisión de los Servicios Públicos de Telecomunicaciones
Carrera en Apoyo Técnico para la Financiación y Ejecución de Programas y Proyectos Educativos
Carrera en Apoyo Técnico en Información Educativa – INEP
Carrera como Técnico Administrativo - Marcos Regulatorios de Agencias
Carrera de Técnico Administrativo - DNIT
Técnico en Actividades Mineras Trayectoria profesional
Trayectoria profesional de Técnico Federal de Apoyo a la Ejecución Penal
Trayectoria profesional en la Seguridad Social
Trayectoria profesional en la Policía Federal
Trayectoria profesional en la Policía Federal de Carreteras
Trayectoria profesional en la Seguridad Social
Trayectoria profesional en Impuestos y Aduanas del Servicio Federal de Ingresos de Brasil
Plan de carrera para puestos de Reforma y Desarrollo Agrario
Plan de carrera para puestos de Tecnología Militar
Plan de carrera para docentes de educación básica federal
Plan de carrera para puestos técnico-administrativos en educación - PCCTAE
Plan de carrera para organismos y entidades de la Administración Pública Federal Directa, Autónoma y Fundacional, pertenecientes al área de Ciencia y Tecnología
Plan de Carrera y Puestos de la Agencia Brasileña de Inteligencia - ABIN
Plan de Carrera y Puestos de la Comisión de Valores y Mercados - CVM
Plan de Carrera y Puestos de la Fundación del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - IBGE
Plan de Carrera y Puestos de la Fundación del Instituto de Investigación Económica Aplicada - IPEA
Plan de Carrera y Puestos de Previc – PCCPREVIC
Plan de Carrera y Puestos de la Superintendencia de Seguros Privados - SUSEP
Plan de Carrera y Puestos para Ciencia, Tecnología, Producción e Innovación en Salud Pública
Plan de Carrera y Puestos para el Personal Docente Federal
Plan de Carrera y Puestos para Investigación Biomédica en Salud Pública
Plan de Carrera y Puestos del Hospital de las Fuerzas Armadas - PCCHFA
Plan de Carrera y Puestos del Instituto Nacional de la Propiedad Industrial - INPI
Plan de Carrera y Puestos del Instituto Nacional de Metrología, Normalización y Calidad Industrial - INMETRO
Plan de Clasificación de Puestos - PCC
Plan Especial de Empleo de ANVISA

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



DENOMINACIÓN
Plan Especial de Empleo de Cultura
Plan Especial de Empleo de EMBRATUR
Plan Especial de Empleo de SUFRAMA
Plan Especial de Empleo de los Organismos Reguladores
Plan Especial de Empleo de la Policía Federal
Plan Especial de Empleo de la Policía Federal de Carreteras
Plan Especial de Empleo del Departamento Nacional de Infraestructura de Transporte
Plan Especial de Empleo del Departamento Nacional de Producción Mineral
Plan Especial de Empleo de la FNDE - PECFNDE
Plan Especial de Empleo del INEP - PECINEP
Plan Especial de Empleo del Ministerio de Hacienda - PECFAZ
Plan Especial de Empleo del Ministerio de Medio Ambiente y del Instituto Brasileño de Medio Ambiente y Recursos Naturales Renovables - IBAMA - PECMA
Plan General de Empleo del Poder Ejecutivo - PGPE
Plan Unificado de Clasificación y Remuneración de Empleos - PUCRCE / Carrera Docente para 1.ª y 2.ª categoría
Tabla Salarial Especial - ERCE

4. Composición por género y edad

Se informa a continuación la distribución por género y edad

Rango etario	Personal Civil Total	% sobre total	Personal Civil Mujeres	% sobre total mujeres
Menos de 21 años	262	0,0%	78	0,0%
21 a 25 años	4.931	0,9%	1.677	0,7%
26 a 30 años	21.175	3,8%	9.660	3,8%
31 a 35 años	44.303	7,8%	20.233	7,9%
36 a 40 años	81.718	14,5%	38.929	15,2%
41 a 45 años	101.176	17,9%	49.633	19,4%
46 a 50 años	81.599	14,5%	38.656	15,1%
51 a 55 años	66.216	11,7%	31.163	12,2%
56 a 60 años	60.342	10,7%	25.990	10,1%
61 a 65 años	54.748	9,7%	21.134	8,2%
Mayor de 65 años	47.903	8,5%	19.242	7,5%
Sin datos	-	0,0%	-	0,0%
Total	564.373	100,0%	256.395	100,0%

4.1. Análisis

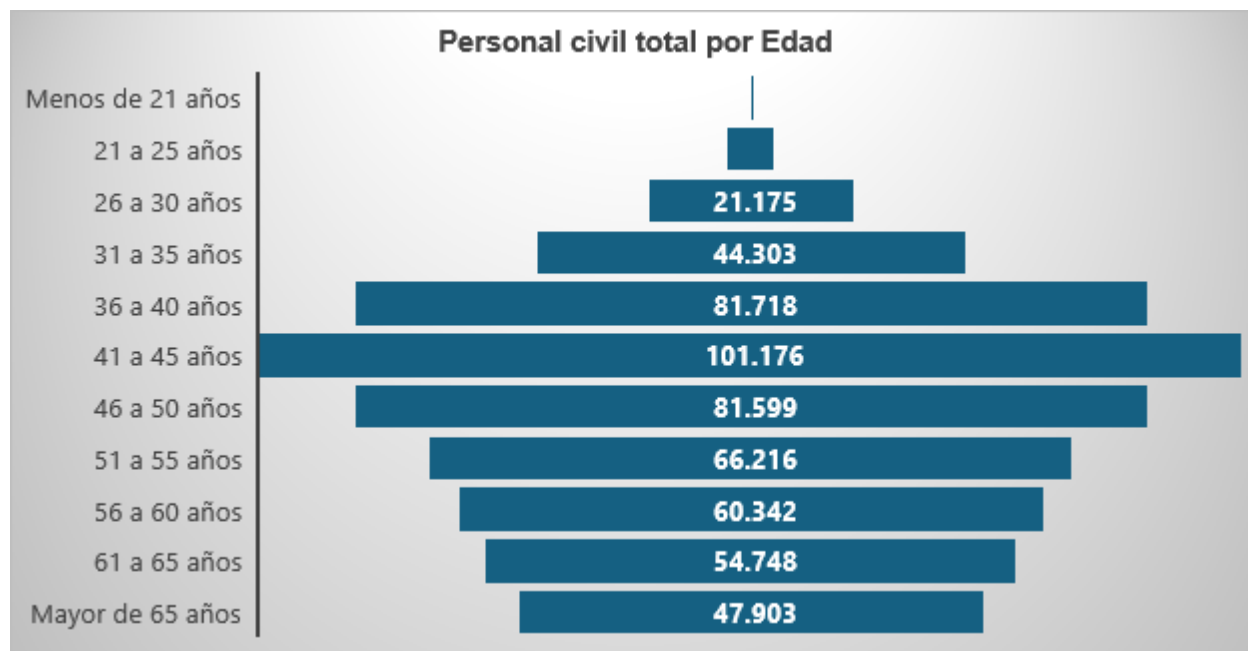
- Cerca del 60% (58,6%) tiene entre 36 a 55 años prevaleciendo el rango de 41 a 45 años. Un poco mayor es la concentración femenina en estos rangos

**Países Miembros:**

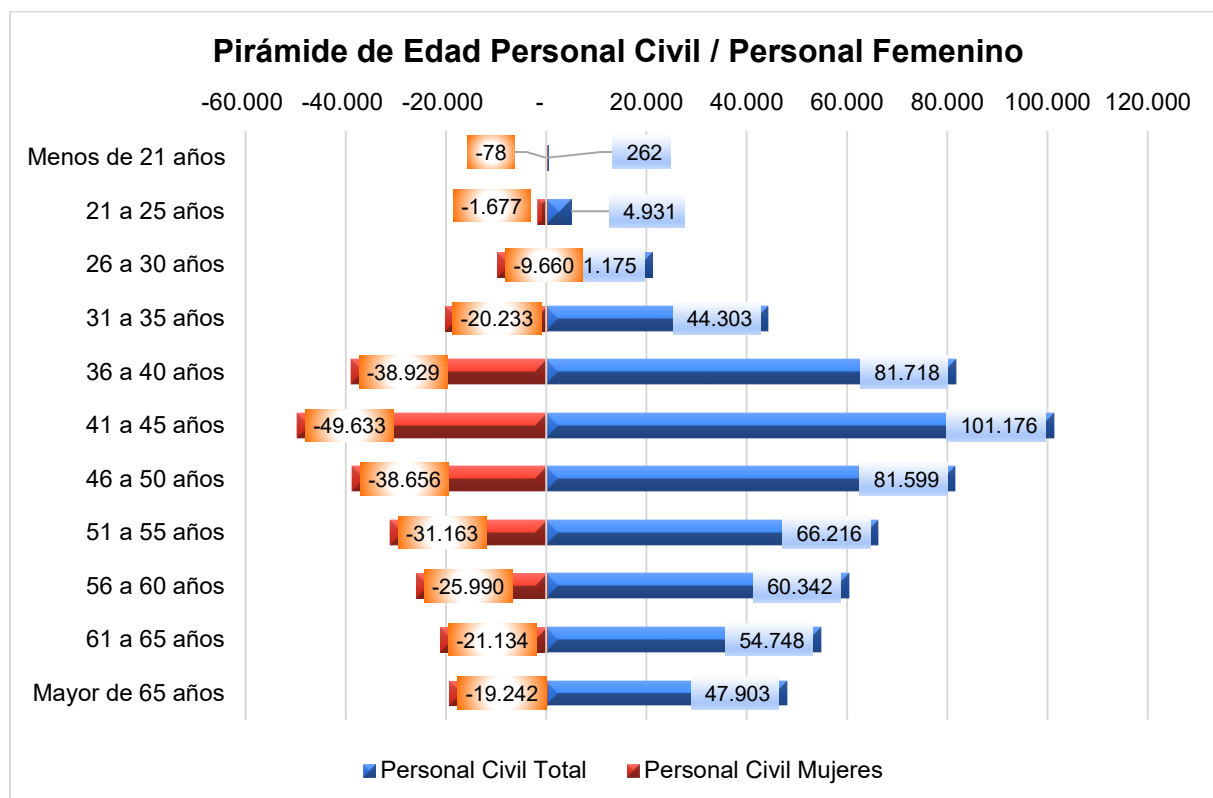
MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Cerca del 18% del total está pronto a jubilarse⁴ de acuerdo a la normativa vigente en Brasil. Las mujeres se acercan al 15%
- Tanto en el total como en mujeres la población joven supera el 12%

Gráficamente:



⁴ El personal de la administración pública central en Brasil (servidores públicos federales) se jubila voluntariamente a los 62 años (mujeres) y 65 años (hombres), con un mínimo de 25 años de aportes (de los cuales 10 deben ser en el servicio público y 5 en el mismo cargo). El retiro forzoso es automático al cumplir los 75 años de edad.



5. Políticas de género e inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

En Brasil existen políticas de igualdad de género:

- Ley N° 15.142/2025 - Cuotas raciales y étnicas en los exámenes de la función pública (*Lei nº 15.142/2025 - cotas racias e étnicas em concurso público*)
Esta ley se promulgó para expandir las políticas de acción afirmativa en el país, una medida que estableció un incremento del 20% al 30% en la cuota de empleos gubernamentales reservados para personas de raza negra, y agregó como beneficiarios a los pueblos indígenas y descendientes de personas afrobrasileñas esclavizadas.
- Decreto n° 11.443/2023 - cuotas para personas negras en cargos designados y puestos de confianza. (*Decreto nº 11.443/2023 - cotas para negros em ocupação de cargos em comissão e funções de confiança*)
Este Decreto implementó una cuota racial del 30% en cargos comisionados y de confianza del Poder Ejecutivo, administración directa, municipios y fundaciones. El decreto impone una fecha límite para el cumplimiento de este decreto – 31 de diciembre 2026.



- Decreto N° 12.536, del 27 de junio de 2025 - reserva de vacantes para personas negras, mestizas, indígenas y quilombolas en concursos públicos. (*Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025 - reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos*).

El decreto distribuye los porcentajes de la cuota total del 30% en:

- 25%: Para personas negras (pretos y pardos).
- 3%: Para personas indígenas.
- 2%: Para personas quilombola

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Existen en Brasil:

- Decreto N° 9.508/18 - Cupos para personas con discapacidad en los exámenes de la función pública. (*Decreto nº 9.508/18 - cotas para pessoas com deficiência em concurso público*)
El decreto es reglamentario de la Ley Brasileña de Inclusión (Estatuto de la Persona con Discapacidad). Su propósito es garantizar a las personas con discapacidad el derecho a inscribirse en concursos públicos y procesos selectivos en igualdad de condiciones.
Establece un porcentaje de reserva de hasta el 20% de los cargos y empleos públicos ofertados en la administración pública federal directa e indirecta.
Dentro de los criterios de selección se incluye la evaluación a través de un equipo multiprofesional para verificar su compatibilidad con las tareas del cargo, fomentando la accesibilidad y los ajustes razonables durante todo el proceso.
- Decreto N° 12.536, del 27 de junio de 2025 - reserva de vacantes para personas negras, mestizas, indígenas y quilombolas en concursos públicos. (*Decreto nº 12.536, de 27 de junho de 2025 - reserva de vagas às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas em concursos públicos*)
Mencionado en el apartado 5.1.

6. Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

El Poder Legislativo aprueba leyes específicas para la implementación de la política salarial de los servidores públicos federales sancionadas por el Presidente de la República.

En Brasil, la creación de cargos, cambios en la carrera y los reajustes salariales deben ser propuestos por el respectivo poder en el cual los servidores se desempeñan. Siempre es a través de un proyecto de Ley.



El Ministerio de Gestión e Innovación en Servicios Públicos⁵ es el que negocia con las centrales sindicales del sector público el derecho a la revisión anual con el objetivo de recomponer pérdidas inflacionarias. Siendo el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el área técnica que emite las normas regulatorias, actualiza las tablas de remuneración oficial y coordina el sistema de recursos humanos.

Está determinado un límite constitucional: ningún servidor público puede ganar más que la remuneración de los ministros del Supremo Tribunal Federal. Este límite dicta el tope máximo salarial del sistema.

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

Promedio de percepción mensual bruta reportada por cada institución. El mismo se encuentra expresado en la moneda de curso legal desde 1994, el Real cuyo símbolo es: **R\$**.

No se incluye la Defensoría Pública en la información.

Jurisdicción	Salario promedio (R\$)	Salario promedio mujeres (R\$)
Contralor General	R\$ 28.478,41	R\$ 24.592,82
Ministerio de Finanzas	R\$ 22.574,69	R\$ 19.064,04
Fiscalía General	R\$ 22.381,09	R\$ 20.837,25
Ministerio de Puertos y Aeropuertos	R\$ 21.255,82	R\$ 18.840,70
Ministerio de Desarrollo, Industria, Comercio y Servicios	R\$ 18.624,65	R\$ 17.849,37
Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación	R\$ 18.524,06	R\$ 18.090,15
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	R\$ 17.900,49	R\$ 14.490,32
Ministerio de Minas y Energía	R\$ 17.258,14	R\$ 16.343,09
Ministerio de Trabajo y Empleo	R\$ 16.938,94	R\$ 14.821,82
Ministerio de Agricultura y Ganadería	R\$ 15.448,42	R\$ 15.585,11
Ministerio de Transportes	R\$ 14.573,82	R\$ 14.687,29
Ministerio de Educación	R\$ 14.445,00	R\$ 14.195,31
Ministerio de Seguridad Social	R\$ 14.203,59	R\$ 14.312,47
Ministerio de Cultura	R\$ 11.503,62	R\$ 11.318,56
Ministerio de Emprendimiento, Microempresas y Pequeñas Empresas	R\$ 10.939,96	R\$ 10.119,96
Ministerio de Deportes	R\$ 10.734,07	R\$ 10.431,72
Ministerio de Relaciones Exteriores	R\$ 10.344,60	R\$ 9.117,60
Ministerio de Desarrollo Agrario y Agricultura Familiar	R\$ 10.285,34	R\$ 10.456,92

⁵ Es la máxima entidad rectora. Diseña las directrices de personal, coordina las mesas de negociación salarial con los sindicatos y estructura los planes de carrera de la Unión

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Jurisdicción	Salario promedio (R\$)	Salario promedio mujeres (R\$)
Ministerio de la Mujer	R\$ 10.045,68	R\$ 10.302,32
Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos	R\$ 10.044,22	R\$ 9.632,70
Ministerio de Asuntos Indígenas	R\$ 9.908,00	R\$ 10.631,15
Ministerio de Integración y Desarrollo Regional	R\$ 9.708,33	R\$ 9.206,86
Presidencia de la República	R\$ 9.667,75	R\$ 9.676,11
Ministerio de Defensa	R\$ 9.578,40	R\$ 8.930,26
Ministerio de Igualdad Racial	R\$ 9.509,24	R\$ 9.500,44
Ministerio de Planificación y Desarrollo Presupuesto	R\$ 9.424,32	R\$ 7.781,65
Ministerio de Medio Ambiente y Cambio Climático	R\$ 9.317,16	R\$ 11.217,53
Ministerio de Turismo	R\$ 9.225,34	R\$ 8.165,58
Ministerio de Ciudades	R\$ 8.752,06	R\$ 8.057,29
Ministerio de Pesca y Acuicultura	R\$ 8.339,24	R\$ 8.025,86
Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Lucha contra el Hambre	R\$ 8.331,77	R\$ 8.188,21
Vicepresidencia de la República	R\$ 7.072,12	R\$ 9.078,36
Ministerio de Derechos Humanos y Ciudadanía	R\$ 6.986,74	R\$ 7.026,63
Ministerio de Comunicaciones	R\$ 6.733,88	R\$ 6.306,54
Ministerio de Salud	R\$ 6.675,20	R\$ 6.783,09
Promedio (*)	R\$ 12.735,26	R\$ 12.104,72

(*) Se considera fecha abril 2026 (no ha sido aclarado en este apartado)

6.2.1. Hallazgos principales

- El mayor salario promedio tanto del personal civil como el femenino se ubica en las oficinas del Contralor General de Brasil (R\$ 28.478,41 y R\$ 24.592,82, respectivamente)
- El ministerio de Finanzas, la Fiscalía General y el ministerio de Puertos y Aeropuertos le siguen en valores promedio de R \$22.000. Las mujeres están mejor posicionadas en la Fiscalía General.
- En el ministerio de Relaciones Exteriores y en el Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos las mujeres poseen un salario promedio menor que el resto de la dotación civil. Superan a éste en los Ministerios de la Mujer y Asuntos Indígenas.
- Los ministerios con menor salario promedio tanto en el total como en el personal femenino son los de Derechos Humanos y Ciudadanía, Comunicaciones y Salud

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	564.373	256.395
Salario promedio	R\$ 12.735,26	R\$ 12.104,71
Mediana salarial	R\$ 10.285,34	R\$ 10.431,72
Moda salarial	No existe valor Modal	

En abril de 2026, el valor del dólar estadounidense (USD) en reales brasileños (BRL) cerró el mes cotizando en **R \$4,97**. Durante todo ese mes, el tipo de cambio se mantuvo relativamente estable, mostrando un **valor mínimo de R \$4,95** y alcanzando un **pico máximo de R \$5,16**.

El **promedio** mensual se ubicó en **R\$ 5,03**, cifra considerada en el siguiente ejercicio:

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres	Personal Civil Total	Mujeres
Promedio	R\$ 12.735,26	R\$ 12104,71	USD 2531,86	USD 2406,50
Mediana	R\$ 10.285,34	R\$ 10.431,72	USD 2044,80	USD 2073,90

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

Modalidad de vinculación	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio Mujeres (en moneda nacional)
Personal de planta permanente	R\$ 15.365,61	R\$ 14.706,03
Personal de planta transitoria (no permanente)	RS 3.290,93	R\$ 3.293,50
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras Equivalentes (*)		
Promedio	R\$ 9. 328,27	R\$ 8. 999,77

(*)En el Poder Ejecutivo Federal, los servicios tercerizados son los de limpieza y conservación, servicio de cafetería, mantenimiento predial, seguridad y vigilancia patrimonial, transporte/conductor, apoyo administrativo y secretariado ejecutivo.



- En relación al personal de planta permanente, el personal en condiciones transitorias gana un 75% menos
- Sí se puede afirmar que las mujeres tanto en planta permanente como en condiciones transitorias reciben un salario promedio más bajo

6.5. Composición salarial

El salario de los servidores de la administración pública central (Poder Ejecutivo Federal) se compone de un *vencimiento básico* (salario base), *gratificaciones y bonificaciones*, *cargos de confianza o función pública e indemnizaciones*. Está regulado por la Ley Federal 8.112/1990 y el Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos la aplica.

Se informan los siguientes suplementos:

- Bonificación por eficiencia
- Bonificación por desempeño
- Bonificación por cualificación
- Subsidio por cualificación académica
- Incentivo por cualificación

6.6. Relaciones laborales

No existen relaciones laborales que impliquen decisión sobre salarios y condiciones laborales.

El Gobierno Federal envió al Congreso el Proyecto de Ley N.º 1.893/2026, que regula la negociación colectiva en el sector público, con el objetivo de aplicar el Convenio N.º 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Históricamente se ha regido por mesas de diálogo y acuerdos específicos. No se encuentra reglamentado y existe un proyecto de Ley para solucionar el vacío normativo.

A nivel federal, el diálogo se gestiona a través de la Mesa Nacional de Negociación Permanente, ámbito desde el cual se han formalizado múltiples acuerdos de trabajo con entidades sindicales.

Conviven en Brasil dos tipos de trabajadores: *Estatutarios*: funcionarios de carrera sujetos a un estatuto jurídico propio. *Celestistas*: Empleados públicos contratados bajo las normas generales de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).



7. Organización del trabajo y bienestar laboral

7.1. Jornada laboral

El límite máximo de jornada legal a nivel nacional es de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Sin embargo, existen iniciativas legislativas de reducción de la jornada en el ámbito federal para implementar un límite de 40 horas semanales, estableciendo dos días de descanso consecutivos y suprimiendo la antigua escala.

El sistema de horas extras está regulado como “Adicional por Servicio Extraordinario” y se rige por lo establecido en la Ley 8.112/1990.

Se establecen porcentajes: hora extra estándar, se paga con un recargo del 50% del valor de la hora normal. Hora extra nocturna, el recargo del 50% se aplica sobre el valor de la hora nocturna que ya posee un 25% más que la estándar.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

Existen modalidades flexibles de trabajo, están reguladas principalmente por el **Programa de Gestión y Desempeño (PGD)**, fundamentado en el Decreto Federal 11.072/2022.

Es un instrumento de la Administración Pública Federal de Brasil enfocado en la **gestión por resultados**. Más allá del trabajo remoto, permite organizar modalidades presenciales, híbridas y teletrabajo mediante planes de trabajo y metas verificables.

Sustituye el modelo tradicional del control de asistencia por reloj por un enfoque basado en la entrega de resultados y metas de desempeño. El plan del Gobierno Federal proyecta que hasta un 50% de los servidores públicos habilitados utilicen estas herramientas.

En la actualidad un **24%** está bajo este tipo de modalidad.

8. Prevención y salud laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

- Existe en Brasil la Ordenanza SRH/MP N° 1.261/2010 sobre salud mental. Instituyó los Principios, Directrices y Acciones en Salud Mental dirigidos a los servidores públicos federales. Su objetivo principal fue orientar a los órganos y entidades del Sistema de Personal Civil (SIPEC) en la adopción de procedimientos para proteger y promover la salud mental en el ámbito de la Administración Pública Federal.
- Ley N° 14.540/2023: Estableció el Programa para la Prevención y el Enfrentamiento del Acoso Sexual y otros Delitos contra la Dignidad Sexual y la Violencia Sexual, dentro del ámbito de la Administración Pública directa e indirecta, federal, estatal, distrital y municipal.

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Eliminando cualquier atenuante por ley en caso de violaciones a menores de 14 años
<https://efeminista.com/brasil-elimina-atenuante-violacion-menores-14/>

- La Guía Lila, aprobada por la Ordenanza Normativa N.º 58/2023 de la CGU y la Ley N.º 14.540/2023, documento oficial creado por la Controladoria-Geral da União⁶ (CGU) del Gobierno de Brasil.

Su objetivo principal es ofrecer directrices, conceptos y protocolos para prevenir y tratar casos de acoso moral, acoso sexual y discriminación en el ámbito del servicio público federal.
<https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/guia-lilas>

8.2. Servicios de salud laboral

El personal de la Administración Pública Federal brasileña cuenta con servicios de salud laboral organizados principalmente por el Subsistema Integrado de Atención a la Salud del Servidor Público Federal — SIASS, que coordina acciones de asistencia a la salud, pericia oficial, promoción, prevención y seguimiento de la salud de los servidores.

El SIASS fue instituido para servidores de la administración federal directa, autárquica y fundacional. Es gestionado por el Ministerio de Gestión e Innovación en los Servicios Públicos.

Ofrece:

- Perinatología Oficial: Realización de peritajes médicos y odontológicos (licencias, juntas médicas, jubilaciones por invalidez).
- Salud y Seguridad: Evaluación de ambientes de trabajo y prevención de accidentes.
- Calidad de Vida: Programas multidisciplinarios de atención a la salud y apoyo psicosocial

Se aplican evaluaciones de riesgo laboral, los exámenes médicos periódicos existen desde 2009, con fundamento en el art. 206-A de la Ley N.º 8.112/1990, reglamentado por el Decreto n.º 6.856/2009 y por la Ordenanza Normativa SRH N.º 4/2009.

Tienen periodicidad bienal, anual o semestral, según edad, exposición a riesgos y condición de salud del servidor.

Sí. Actualmente se aplican encuestas periódicas sobre clima laboral, ambiente de trabajo, liderazgo, compromiso, bienestar y condiciones de trabajo en la Administración Pública Federal brasileña.

La principal iniciativa es la “[Encuesta sobre las voces de la administración pública federal](#)” “*Pesquisa Vozes do Serviço Público Federal*”, realizada por el Ministerio de Gestión e Innovación en Servicios Públicos — MGI, en asociación con la Escuela Nacional de Administración Pública — Enap.

Su primera edición fue aplicada entre noviembre de 2024 y enero de 2025, y la segunda edición fue realizada en 2026, por medio de la plataforma SouGov⁷.

⁶ Contralor General de la Unión

⁷ **SouGov.br** es la aplicación oficial del Gobierno de Brasil para la gestión de recursos humanos. Está dirigida a servidores públicos federales activos, jubilados y pensionistas del Poder Ejecutivo y del Distrito Federal. Permite realizar consultas y trámites de forma digital, como comprobar comprobantes de pago, solicitar vacaciones, gestionar créditos consignados y actualizar datos personales

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

La intención institucional es que la encuesta sea anual, preferentemente en el mismo período de cada año.

9. Fuentes de Información

Enlaces y fuentes de información:

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

Painel Estatístico de Pessoal - PEP <<https://painel.pep.planejamento.gov.br>>

Portal da Transparência - Servidores <https://portaldatransparencia.gov.br/download-de-dados/servidores>

No se incluyen sugerencias.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org