



DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

Publicado na Edição de 9 de janeiro de 2026 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

Resolução SGGD nº 01, de 02-01-2026

Dispõe sobre a metodologia, os procedimentos e os instrumentos para a execução do Projeto Piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT no âmbito da Secretaria de Gestão e Governo Digital

O **SECRETÁRIO DE GESTÃO E GOVERNO DIGITAL**, no uso das atribuições que lhe são conferidas,

Considerando o disposto no Decreto nº 67.799, de 13 de julho de 2023, que institui a Estratégia de Governo Digital do Estado de São Paulo;

Considerando o disposto no Decreto nº 69.506, de 30 de abril de 2025, no que se refere ao planejamento e dimensionamento da força de trabalho (DFT) e a gestão de pessoas;

Considerando a Resolução SGGD nº 25, de 16 de maio de 2025, que detalhou a estrutura organizacional da Secretaria de Gestão e Governo Digital - SGGD, com a criação da Divisão de Planejamento da Força de Trabalho na Subsecretaria de Gestão de Pessoas;

Considerando a necessidade de institucionalizar práticas, metodologia padronizada e instrumentos de planejamento da força de trabalho; e

Considerando a importância de fortalecer a governança interna, aliadas a modelos de gestão baseados em dados e evidências, alinhados à Estratégia de Governo Digital.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

Do Objeto e do Âmbito de Aplicação

Artigo 1º - Fica instituído o Projeto Piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT, no âmbito da Secretaria de Gestão e Governo Digital – SGGD.

Parágrafo único - A implementação do Projeto Piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT terá caráter experimental, pelo prazo de 6 (seis) meses, contados da data de sua adoção pela unidade, período no qual seus procedimentos e resultados serão objeto de monitoramento e avaliação pela instância da Divisão de Dimensionamento da Força de Trabalho da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, com vistas à validação da metodologia, ao aperfeiçoamento dos instrumentos utilizados e à eventual consolidação do modelo de forma definitiva.

CAPÍTULO II

Das Definições

Artigo 2º - Para os fins desta Resolução, entende-se por:

I - Força de trabalho: conjunto de servidores, empregados públicos e demais colaboradores que atuam na unidade organizacional objeto do dimensionamento, independentemente do vínculo jurídico ou da forma de provimento, e que concorram para a execução dos processos de trabalho e para a realização das entregas institucionais;

II - Planejamento da Força de Trabalho: processo sistemático, contínuo e integrado de análise das atividades, processos de trabalho, competências requeridas e quantitativo de pessoal, bem como da distribuição e alocação da força de trabalho, com vistas ao dimensionamento adequado e à utilização eficiente do capital humano, de modo a assegurar o alinhamento entre pessoas, estratégias institucionais, objetivos organizacionais e necessidades presentes e futuras da unidade;

III - Processo de trabalho: conjunto estruturado, ordenado e interdependente de atividades, executadas por servidor, empregado público ou demais colaboradores, segundo fluxos e procedimentos previamente definidos, com a finalidade de produzir entrega consistente em produto, serviço ou informação, destinada ao cumprimento das competências institucionais e dos objetivos da unidade;

IV - Entrega: resultado formal e verificável decorrente da execução dos processos de trabalho de uma área ou setor, expresso na forma de produto, serviço ou informação, destinado ao atendimento de demanda institucional e ao cumprimento das competências legais e regimentais da unidade;

V - Dimensionamento da Força de Trabalho-DFT: processo técnico e sistemático de mensuração quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária à execução dos processos de trabalho, realizado com base em metodologia formal de análise de processos, com vistas a assegurar a adequada alocação de pessoas, o equilíbrio da carga de trabalho e o atendimento das competências institucionais;

VI - Ponto Focal: servidor indicado e com perfil adequado para multiplicar, articular e executar o processo junto a unidade que representa, atuando também como agente interlocutor, durante todo o processo.

VII - Colaboradores: pessoas que, não integrantes do quadro permanente de servidores ou empregados públicos, atuem na unidade organizacional objeto do dimensionamento, sob a coordenação do órgão ou entidade e que contribuam para a execução dos processos de trabalho.

CAPÍTULO III

Da Metodologia do Dimensionamento

Artigo 3º - O Dimensionamento da Força de Trabalho - DFT será realizado com base em metodologia padronizada, observados critérios técnicos e objetivos, compreendendo, no mínimo:

I - o mapeamento e a análise dos processos de trabalho e das respectivas entregas;

II - a identificação das atividades, bem como a mensuração do esforço de trabalho a elas associado;

III - o levantamento do quadro de pessoal, com a identificação dos perfis, competências e vínculos dos servidores, empregados públicos e demais colaboradores;

IV - a estimativa do quantitativo ideal de pessoas por unidade organizacional, considerada a capacidade produtiva necessária ao cumprimento das competências institucionais.

Artigo 4º - A metodologia deverá priorizar a modernização, revisão, simplificação, padronização e otimização de processos com foco em eficiência, redução de retrabalho e melhoria da entrega de valor público”.

CAPÍTULO IV

Da Implementação

Artigo 5º - A implementação do DFT compreenderá as seguintes etapas:

I - Capacitação dos gestores, servidores e demais atores envolvidos;

II - Mapeamento, análise e validação dos processos de trabalho e atividades executadas;

III - Levantamento e análise de dados quantitativos e qualitativos da força de trabalho;

IV - Aplicação do modelo e sistema de dimensionamento definido pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas;

V - Validação dos resultados obtidos com o DFT;

VI - Elaboração do Relatório Técnico do Dimensionamento da Força de Trabalho – RTDFT, contendo no mínimo: diagnóstico, recomendações e possíveis propostas de adequação da força de trabalho.

Parágrafo único - O Relatório Técnico do Dimensionamento da Força de Trabalho – RTDFT deverá ser atualizado periodicamente, observado o prazo máximo de 02 (dois) anos, ou sempre que ocorrerem alterações relevantes nos processos de trabalho, na estrutura organizacional ou nas competências institucionais da unidade, devendo ser disponibilizado às instâncias de governança e controle e publicado em meio eletrônico oficial, resguardadas as informações classificadas ou protegidas por sigilo legal.

Artigo 6º - A implantação do DFT contará com a participação de todas as unidades que compõem a estrutura organizacional da SGGD, devendo ser indicada a equipe responsável pelo DFT, garantindo a transparência, corresponsabilidade e fidedignidade das informações fornecidas.

Artigo 7º - A Subsecretaria de Gestão de Pessoas instituirá o Grupo Interno de Governança do DFT, composto por representantes da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, Diretoria de Gestão Funcional, Diretoria de Gerenciamento dos Sistemas e Processos de Gestão de Pessoas e Diretoria de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Gestão Corporativa.

CAPÍTULO V

Dos Resultados

Artigo 8º - Os resultados do Projeto Piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho, após validação e sem prejuízo do exercício da discricionariedade administrativa, poderão subsidiar a formulação de propostas e a adoção de decisões relativas a:

I - Criação, transformação ou extinção de cargos, empregos públicos e funções;

- II - Provimento de cargos e realização de concursos públicos;
- III - Movimentação, alocação e redistribuição de servidores;
- IV - Planejamento de capacitação e desenvolvimento;
- V - Avaliação de alternativas de execução indireta de atividades, observado a legislação pertinente;
- VI - Planejamento sucessório e gestão do conhecimento;
- VII - Aprimoramento das estruturas organizacionais.

Parágrafo único - Os resultados do Dimensionamento da Força de Trabalho constituem subsídio técnico à tomada de decisão administrativa, não gerando, por si só, direito subjetivo ao provimento de cargos, à realização de concursos públicos, à criação ou transformação de cargos e funções, nem à manutenção ou alteração de vínculos funcionais, permanecendo tais decisões condicionadas à conveniência e oportunidade da Administração e à disponibilidade orçamentária e financeira, nos termos da legislação vigente.

CAPÍTULO VI

Do Monitoramento e da Atualização

Artigo 9º - O Projeto Piloto de Dimensionamento da Força de Trabalho deverá ser acompanhado e revisto sempre que forem identificadas alterações relevantes nas competências institucionais, nos processos de trabalho, na estrutura organizacional ou na implantação de novas tecnologias ou em melhorias e correções identificadas durante o prazo de sua implementação.

Artigo 10 - Caberá à Subsecretaria de Gestão de Pessoas – SGP, por meio da Divisão de Planejamento da Força de Trabalho, instituir relatórios, painéis e indicadores para o monitoramento contínuo da força de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Artigo 11 - O Relatório Técnico do Dimensionamento da Força de Trabalho – RTDFT, validado pela Divisão de Dimensionamento da Força de Trabalho e pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas, será documento fundamental e servirá de apoio para a tomada de decisões que se alinhem com os objetivos operacionais, táticos e estratégicos da SGGD.

Artigo 12 - Poderão ser formalizadas, pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas, parcerias, acordos de cooperação técnica ou outros instrumentos equivalentes, com a Escola de Governo do Estado de São Paulo – EGESP ou demais órgãos e unidades, inclusive de outras esferas de governo, para a realização das capacitações em DFT.

Artigo 13 - A Subsecretaria de Gestão de Pessoas poderá editar atos específicos para o cumprimento desta Resolução.

Artigo 14 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CAIO MÁRIO PAES DE ANDRADE

Secretário de Gestão e Governo Digital