

# **PLANO DE ANUAL DOS SISTEMAS ESTRUTURANTES DE GESTÃO DE PESSOAL**

Brasília, 1º novembro de 2024



<b>Órgão</b>	Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI)
<b>Vigência</b>	Janeiro a dezembro de 2025
<b>Signatários</b>	<p><b>Secretaria-Executiva - SE</b>          Titular: Cristina Kiomi Mori          Substituto: Adauto Modesto Júnior</p> <p><b>Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP</b>          Titular: José Celso Cardoso Jr.          Substituto: Regina Coeli Moreira Camargos</p> <p><b>Secretaria de Relações de Trabalho - SRT</b>          Titular: Jose Lopez Feijóo          Substituto: Marilene Ferrari Lucas Alves Filha</p> <p><b>Secretaria de Governo Digital - SGD</b>          Titular: Rogerio Souza Mascarenhas          Substituto: Luanna Sant'Anna Roncaratti</p> <p><b>Secretaria de Serviços Compartilhados - SSC</b>          Titular: Cilair Rodrigues de Abreu          Substituto: Isabela Gomes Gebrim</p>
<b>Responsável pela organização do trabalho</b>	Vanessa Montiel Ventura (MGI/SGP/DESIN)
<b>Servidores e Empregados envolvidos na consolidação do trabalho</b>	Elton Daniel Ferreira Bernardo (MGI/SGP/DESIN) Elisa Volker da Silva (MGI/SGP/DESIN) Leon Wlasenko Junior (SERPRO) Lindomar Guimarães de Oliveira Junior (SERPRO) Greicy Cristina do Prado Rigo (SERPRO) Danielle Eulália Lelis dos Santos (SERPRO) Tomaz Rosa Alves (SERPRO)

## **Sumário**

1.	Escopo do Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal .....	4
2.	Normativo.....	4
3.	Referencial Estratégico dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal.....	5
3.1	Planejamento Estratégico do MGI .....	5
3.2	Estratégia Federal de Governo Digital 2024 – 2027.....	7
3.3	Plano de Transformação Digital do MGI .....	8
3.4	Plano Brasileiro de Inteligência Artificial .....	9
3.6	Transformação digital em Gestão de Pessoas.....	10
3.7	Análise SWOT e Riscos.....	12
4.	Estrutura e os recursos humanos e financeiros disponíveis da(s) unidade(s) responsáveis pela sua execução. ....	13
4.1	Distribuição Funcional de servidores na DESIN: .....	13
4.2	Referencial Orçamentário para 2025.....	15
5.	Portfólio de Projetos .....	15
5.1	Demandas direcionadas à Fábrica de Software.....	18
5.2	Demandas de Projetos de Inteligência Artificial.....	20
5.3	Demandas direcionadas ao SERPRO.....	16
5.4.	Estatísticas do Portfólio junto ao SERPRO .....	18
5.5	Riscos do Portifólio de Projetos .....	21
6.	Aprovação .....	21

## **1. Escopo do Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal**

O Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal é um documento previsto na **Portaria MGI nº 4.610, de 6 de agosto de 2024**, e tem como escopo definir os trabalhos prioritários para o ano, levando em conta o planejamento estratégico, as expectativas da alta administração e os recursos disponíveis para os referidos sistemas. Atualmente, têm-se os seguintes Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal: SIAPE, SIAPENET, SIAPE SAÚDE, SIGEPE e SOUGOV.br.

As estratégias, diretrizes e iniciativas neste plano nortearão as ações de transformação digital dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal, por meio do uso de tecnologias digitais, fortalecendo ações e políticas em andamento e promovendo a efetividade das políticas, a qualidade dos serviços públicos, além de assegurar a inclusão e a participação de todos.

## **2. Normativo**

A Portaria MGI nº 4.610, de 6 de agosto de 2024, instituiu o Comitê Estratégico dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (CESP) e o Subcomitê Executivo dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (SUBSESP), com o objetivo de organizar e implementar diretrizes, políticas e práticas para os sistemas estruturantes de gestão de pessoal da Administração Pública Federal.

As competências do CESP incluem:

1. Revisar e aprovar políticas, planos e diretrizes propostos tanto pelo próprio Comitê quanto pelo Subcomitê Executivo;
2. Aprovar o Plano Anual (PASGP) e o Relatório Anual (RASGP) dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal;
3. Avaliar e estabelecer mecanismos de comunicação e governança;
4. Implementar e monitorar políticas e diretrizes conforme as definições do Comitê;
5. Garantir que as ações estejam alinhadas às normas e boas práticas do setor público;

6. Aplicar princípios de eficiência para otimização de recursos e obtenção de resultados.

O Comitê Estratégico é presidido pela Secretaria-Executiva e tem como órgão secretário a Secretaria de Gestão de Pessoas. Ele também é composto pelos titulares e suplentes das Secretarias de Relações de Trabalho, Governo Digital e Serviços Compartilhados e conta com a participação do SERPRO como convidado.

O Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (PASGP) e o Relatório Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (RASGP) são documentos também regulados pela Portaria MGI nº 4.610/2024.

O PASGP define os trabalhos prioritários para o período, levando em conta o planejamento estratégico, as expectativas da alta administração e os recursos disponíveis. Esse plano deve ser aprovado na última reunião do ano anterior ao seu início. Já o RASGP apresenta os resultados da execução do PASGP, incluindo a alocação de recursos humanos, o status das entregas e fatores que impactaram a execução. Este relatório deve ser aprovado na primeira reunião do ano subsequente ao período de vigência do PASGP.

### **3. Referencial Estratégico dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal**

#### **3.1 Planejamento Estratégico do MGI**

A DESIN, em sua atuação no âmbito dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal, contribui para o Objetivo 2 (O2) do Planejamento Estratégico 2023-2027 do MGI: Valorizar as servidoras e os servidores públicos para o pleno exercício de suas funções e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados. Esse objetivo é alcançado através do aprimoramento dos concursos e das carreiras, promovendo a profissionalização da burocracia e a democratização das relações de trabalho. Dentro do OE 02 se insere a iniciativa de Transformação Digital em Gestão de Pessoas, da qual a DESIN é responsável.



Figura 1. Mapa Estratégico do MGI – 2023 – 2027. Disponível em: <<https://www.gov.br/gestao/pt-br/acesso-a-informacao/estrategia-e-governanca/estrategia-institucional>>

Em relação à estratégia para os sistemas, pode ser visualizada no Anexo III - Estratégia e Diretrizes. Em síntese, o desenvolvimento dos sistemas de gestão de pessoal na Administração Pública Federal (APF) visa alinhar-se aos objetivos estratégicos de promover uma gestão digital eficiente e centrada no usuário. As diretrizes enfatizam a padronização, automação e modernização dos processos, com foco em escalabilidade, sustentabilidade e confiabilidade das informações. A integração de tecnologias emergentes e o uso eficiente dos dados são fundamentais para minimizar redundâncias e otimizar os serviços.

Além disso, foram definidas diretrizes de curto, médio e longo prazo para evolução contínua dos sistemas, incluindo o desligamento de sistemas legados e o foco em uma plataforma digital integrada, que unifique o acesso e reduza a necessidade de execução de tarefas repetitivas.

Diretrizes específicas reforçam o foco na experiência do usuário, atualizações regulares, simplificação de processos, adoção de tecnologias emergentes e proteção de dados pessoais. A integração com as plataformas GOV.BR e Autoriza é priorizada para todos os sistemas, e o acesso a dados pessoais sensíveis é restrito, garantindo segurança e conformidade com as normas de proteção de dados.

### **3.2 Estratégia Federal de Governo Digital 2024/2027**

A atuação da DESIN no âmbito dos Sistemas Estruturantes de Gestão está alinhada com a Estratégia Federal de Governo Digital 2024/2027. Essa estratégia é guiada por princípios fundamentais que visam impulsionar a transformação do governo por meio de tecnologias digitais, reforçando o compromisso com a efetividade das políticas públicas e a qualidade dos serviços oferecidos, além de promover inclusão e participação cidadã.

Esses princípios norteiam a implementação das ações da DESIN, assegurando que o desenvolvimento e aprimoramento dos sistemas estruturantes de gestão estejam em conformidade com a visão de um governo mais digital, eficiente e acessível para todos.

#### **3.2.1 Princípios Fundamentais Estratégia Federal de Governo Digital 2024/2027**

A Estratégia de Governo Digital está baseada nos seguintes princípios:

1. **Governo Centrado no Cidadão e Inclusivo:** Foco na experiência do cidadão, garantindo acesso a todos;
2. **Governo Integrado e Colaborativo:** Fortalecimento da cooperação entre órgãos para soluções integradas;
3. **Governo Inteligente e Inovador:** Uso de tecnologia para promover inovações em processos e serviços públicos;
4. **Governo Confiável e Seguro:** Proteção de dados e fortalecimento da segurança digital;
5. **Governo Transparente, Aberto e Participativo:** Compromisso com a transparência, incentivando a participação pública;
6. **Governo Eficiente e Sustentável:** Busca por eficiência e sustentabilidade em todas as ações governamentais.

Esses princípios nortearão a transformação do governo por meio do uso de tecnologias digitais, bem como o fortalecimento de ações e políticas já em curso, buscando promover a efetividade das ações governamentais, a qualidade dos

serviços públicos, a inclusão e participação de todas as pessoas.

Assim, o PASG é um instrumento de planejamento voltado aos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal, que define um conjunto de ações para o desenvolvimento, aprimoramento e gestão de soluções digitais, alinhando-as aos objetivos e iniciativas da Estratégia Federal de Governo Digital.

### **3.3 Plano de Transformação Digital do MGI**

O Plano de Transformação Digital (PTD) do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), em parceria com a Secretaria de Governo Digital visa implementar ações relacionadas à Estratégia Federal de Governo Digital (EFGD) na Administração Pública Federal.

O PTD 2024 -2026 contempla a digitalização de 33 serviços essenciais, com o objetivo de aprimorar a eficiência e acessibilidade dos serviços públicos e promover uma administração mais moderna e centrada no cidadão. As soluções digitais de gestão de pessoal no âmbito dos sistemas estruturantes estão inseridas nesses serviços. Destacam-se nesses serviços oferecidos, aqueles constantes da plataforma Sougov.br, tais como os serviços de gestão de currículos e oportunidades a servidores.

#### **3.3.1 Ações e Iniciativas**

As seguintes iniciativas integram o esforço para assegurar que os serviços públicos estejam alinhados aos princípios de eficiência, segurança e acessibilidade definidos pela Estratégia Federal de Governo Digital 2024-2027.

##### **3.3.1.1 Interações Estratégicas:**

- **Sigepe com o GOV.BR:** Integração para facilitar o acesso aos serviços de gestão de pessoal.
- **E-social e ePessoal:** Conexão entre plataformas para simplificar e centralizar informações e processos trabalhistas e administrativos.

**3.3.1.2 Automatizações de Serviços:** automação de serviços rotineiros para agilizar o atendimento e reduzir a carga operacional, garantindo mais eficiência na prestação de serviços ao público.

### **3.3.1.3 Projetos Estratégicos:**

- **Startup Sougov.br:** criação de uma plataforma unificada e integrada, proporcionando ao servidor público uma experiência simplificada e personalizada na gestão de suas informações e serviços;
- **Startup Gentech IA:** desenvolvimento de soluções de IA para aprimoramento dos serviços dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal;
- **Chatbot Resolve Sipec:** solução para atendimento ao SIPEC com uso de Inteligência Artificial;
- **Sougov Wallet:** solução de gestão de documentos em uma carteira digital com uso de Inteligência Artificial.

Os projetos prioritários especiais nasceram dentro da DESIN em virtude de demandas reprimidas e emergentes para a gestão efetiva de pessoal na APF.

## **3.4 Plano Brasileiro de Inteligência Artificial**

O Brasil lançou o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028, durante a abertura da 5ª Conferência Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação (CNCTI).

O plano, solicitado ao Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia (CCT) no início do ano de 2024, visa orientar o desenvolvimento e a aplicação ética e sustentável da inteligência artificial no Brasil. Os seis eixos de ação do plano são:

- 1) Infraestrutura e Desenvolvimento de IA;
- 2) Difusão, Formação e Capacitação em IA;
- 3) IA para Melhoria dos Serviços Públicos;
- 4) IA para Inovação Empresarial; e
- 5) Apoio ao Processo Regulatório e de Governança da IA.

O PBIA projeta um investimento de R\$ 23 bilhões, provenientes do orçamento, do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), de contribuições do setor privado, entre outras fontes.

Dentre os eixos do plano, o 3º visa tornar o Brasil um modelo global de eficiência e inovação no uso de IA no setor público, desenvolvendo soluções que melhorem significativamente a oferta e satisfação das pessoas com os serviços, com impacto no desenvolvimento e inclusão social. Para isso serão destinados R\$ 1,76 bilhão para a melhoria dos serviços públicos. Destes, R\$ 10 milhões serão destinados para a gestão de pessoas (MGI).

Uma das ações deste eixo é criação de um Núcleo de IA do Governo, coordenado pelo MGI e formado por diversos órgãos, como o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), Escola Nacional de Administração Pública (Enap), Universidade de Brasília, Serpro, Dataprev e a Financiadora de Estudos e Projetos (Finep). Uma das etapas desta ação é a prospecção e estruturação de Projetos Estratégicos de IA no governo.

Neste contexto, a DESIN, como provedora de soluções digitais para a gestão de pessoas no âmbito dos sistemas estruturantes e gestora de uma grande quantidade de dados estruturados (pré-requisito para IA) de todos os servidores ativos, aposentados e pensionistas da administração pública federal, iniciou um processo de prospecção de projetos de IA para aprimorar os processos de gestão de pessoas na administração pública federal. Como resultado, foram prospectados oito projetos, entre os quais o Chatbot Resolve Sipec, que foi incluído como projeto estratégico do MGI para desenvolvimento pela própria SGP.

### **3.6 Planejamento Estratégico para os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal**

A Diretoria de Soluções Digitais (DESIN), em parceria com o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e no âmbito do SUBSESP, conduziu oficinas para definir os principais elementos do planejamento estratégico dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal, focando em alinhar as diretrizes para o ano de 2025 com as necessidades institucionais do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, bem como de todo o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Durante a oficina, foram definidos os objetivos e diretrizes estratégicas para os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal, com a formulação de metas de alto nível e resultados-chave, direcionando as ações e garantindo um alinhamento claro

com os objetivos organizacionais.

Foram levantados os seguintes objetivos para os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal:

**I. Padronização e Reutilização**

Fomentar a padronização, automatização, simplificação e reutilização das soluções digitais, visando escalabilidade e facilidade de manutenção;

**II. Gestão de Serviços Digitais**

Estabelecer a gestão de serviços digitais baseada em dados, normatização e gestão de riscos, para gerar resultados eficazes;

**III. Provedor de Informações Confiáveis**

Ser um provedor confiável de informações de pessoal para a Administração Pública Federal (APF);

**IV. Eficiência por Tecnologias Emergentes**

Aumentar a eficiência e eficácia através da adoção de tecnologias emergentes;

**V. Experiência do Usuário**

Promover a experiência do usuário, simplificando sua jornada para aumentar a satisfação, credibilidade e confiança nas soluções de Gestão de Pessoas (GP).

Os referidos objetivos foram submetidos ao SUBSESP e aprovados no âmbito do CESP.

Esses objetivos estabelecidos no âmbito dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal são fundamentais para a modernização e eficiência da Administração Pública Federal. Ao priorizar a padronização e reutilização, a gestão de serviços digitais baseada em dados, a confiabilidade das informações, a adoção de tecnologias emergentes e a experiência do usuário, cria-se um ambiente mais integrado e eficiente e centrado na entrega de valor.

Ao fomentar a padronização, a experiência do usuário, a adoção de IA e a integração de serviços, a DESIN contribui para que os sistemas estruturantes estejam em plena conformidade com as diretrizes estratégicas do MGI e da administração pública federal, aprimorando a eficiência e promovendo um ambiente de trabalho mais moderno e digital para os servidores. Esse alinhamento é essencial para a execução do PASG e para a continuidade do processo de transformação digital, reafirmando o papel da DESIN como protagonista na modernização da gestão de pessoal.

### **3.6.1 Análise SWOT e Riscos**

Uma análise SWOT foi realizada para identificar e avaliar os pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças da DESIN. Com base nesse levantamento, foram mapeados riscos relevantes, além de definidas ações específicas de mitigação para fortalecer a execução dos planos estratégicos.

#### **Pontos fortes**

- Experiência em gestão de pessoas
- Conhecimento técnico
- Engajamento da equipe

#### **Pontos fracos**

- Falta de recursos
- Falta de comunicação
- Falta de pessoas e qualificação
- Falta de padronização
- Falta de agilidade
- Falta de patrocínio

#### **Oportunidades**

- Tecnologia emergente
- Parcerias estratégicas
- Demanda crescente por soluções digitais
- Iniciativas inovadoras
- Financiamento público

#### **Ameaças**

- Mudança de governo/gestão
- Atraso no escopo e requisitos

**4. Estrutura e os recursos humanos e financeiros disponíveis da(s) unidade(s) responsáveis pela sua execução.**

**4.1 Distribuição Funcional de servidores na DESIN**

Tabela 1. Estrutura de cargos e funções da DESIN.

Nome da unidade	Código	Função	Titular
Diretoria de Soluções Digitais	FCE 1.15	Diretor	ANTONIO FIUZA DE SOUSA LANDIM
Coordenação de Portfólio de Projetos, Planejamento e Riscos	FCE 1.10	Coordenador	VANESSA MONTIEL VENTURA
Coordenação de Gestão Interna	FCE 1.10	Coordenador	SANDRA SCHERRER DE AMORIM NAGEM VIDAL
Coordenação Geral de Gestão da Folha e Integração de Sistemas	CCE 1.13	Coordenador -Geral	DANIEL LOBO DE SOUZA CHOAS
Coordenação de Soluções para o eSocial, Previdência, Consignação e Processos de Folha de Pagamento	FCE 1.10	Coordenador	NICOLLE SALES DA COSTA
Coordenação de Gestão, Inovação e Sustentação dos Processos de Folha de Pagamento	FCE 1.10	Coordenador	GABRIELA MARINHO FONSECA
Coordenação de Gestão da Integração de Sistemas e Soluções Digitais Integradas à Folha de Pagamento	FCE 1.10	Coordenador	JEFFERSON MATOS TOMAZIO
Coordenação-Geral de Transformação Digital em Gestão de Pessoas	FCE 1.13	Coordenador -Geral	VALDEVINO SIQUEIRA CAMPOS NETO
Coordenação de Soluções Digitais de Gestão de Carreiras, Saúde e Segurança do Trabalho e Desenv. de Pessoas	FCE 1.10	Coordenador	ANTONIO JOSE CORREA JUNIOR
Coordenação de Serviços Digitais em Gestão de Pessoas	FCE 1.10	Coordenador	SAMUEL CAFÉ GUEDES
Coordenação de Soluções Digitais de Suporte, Gestão e de Pesquisa e Experiência do Usuário	FCE 1.10	Coordenador	Elisa Tuler de Albergaria
Coordenação-Geral de Sistema e Qualificação de Cadastro	FCE 1.13	Coordenador a-Geral	ANNA CAROLINA NEVES MARTINS RODRIGUES LIMA
Coordenação de Evolução e Sustentação de Sistema de Cadastro	FCE 1.10	Coordenador	ZILDA DE OLIVEIRA PEGO
Coordenação de Qualificação e Gestão de Dados de Cadastro	FCE 1.10	Coordenador	VAGO

Tabela 1. Estrutura de cargos e funções da DESIN.

#### 4.1.1 Organograma da DESIN

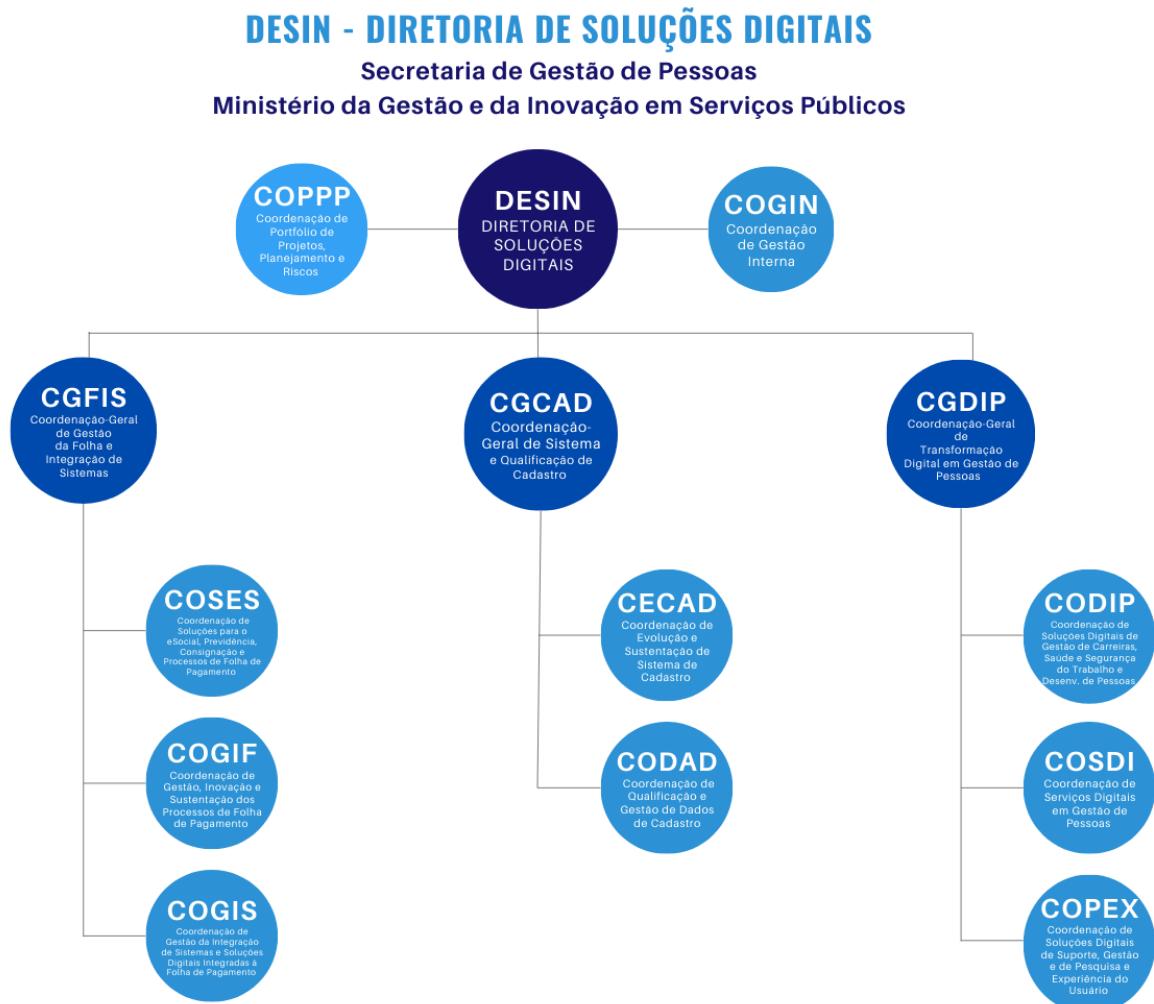


Figura 2. Organograma da DESIN

#### 4.1.2 Distribuição dos Servidores por tipo de atuação

Tabela 2. Distribuição Funcional

Distribuição Funcional	Contagem de PERFIL
Administrativo	12
Analista de processo / requisito/ testes	40
Estagiário	2
Gestão de Projetos	7
TI	6
Outros	34
Total Geral	95

## **4.2 Referencial Orçamentário para 2025**

Em relação à expectativa de custos e investimentos para os sistemas estruturantes de gestão de pessoal, estima-se conforme a seguir:

- Custo estimado para manutenção dos sistemas estruturantes: R\$ 94.600.000,00 (recursos de custeio);
- Custo estimado de desenvolvimento e sustentação dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal: R\$ 31.400,00.

## **5. Levantamento de necessidades para os sistemas estruturantes de gestão de pessoal (portfólio de Projetos)**

Em agosto de 2024, a Diretoria de Soluções Digitais (DESIN) iniciou um levantamento das necessidades relacionadas aos sistemas estruturantes de gestão de pessoal nas diversas secretarias do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), incluindo o Sistema Integrado de Planejamento e Gestão (SIPEC).

Foram registradas 310 demandas, que passaram por uma triagem e foram classificadas em três categorias: demandas para o SERPRO, demandas para a fábrica de software, e demandas de inteligência artificial. Além disso, foi realizada uma análise para identificar demandas semelhantes ou repetidas.

Como resultado, foi possível consolidar o total de 253 demandas a serem tratadas: 247 demandas serão direcionadas ao SERPRO, 3 demandas à fábrica de software e 4 projetos relacionados a inteligência artificial, que serão conduzidos no âmbito do Projeto Estratégico Startup Gentech IA (Item 3.3.1.3).

### **5.1 Demandas direcionadas ao SERPRO**

As demandas levantadas foram analisadas e separadas em duas categorias: desenvolvimento e sustentação.

As demandas classificadas como **desenvolvimento e evolução** têm como foco melhorias, novas funcionalidades ou atualizações em sistemas e processos já existentes, buscando aumentar a eficiência, a usabilidade ou atender a novas demandas. Já as demandas de **sustentação** referem-se à pequenas evoluções, manutenção e suporte de sistemas já em operação, assegurando seu funcionamento contínuo e eficiente. Isso abrange a correção de erros, atualizações de segurança e suporte técnico. Enquanto a evolução se concentra em inovações e melhorias, a sustentação visa garantir que os sistemas operem adequadamente e atendam às

expectativas de desempenho.

Vale destacar que das cerca de 300 demandas recebidas, 254 foram caracterizadas como desenvolvimento e evoluções. Desses, 162 forma organizadas em projetos, 93 foram entendidas como pequenas evoluções e outras 21 como manutenção e correção.

Desenvolvimento relativo a pequenas evoluções, manutenção e correção serão tratadas na priorização das entregas de sustentação.

Nesse sentido, as demandas recebidas e categorizadas como desenvolvimento e evolução foram agrupadas em projetos de valor, conforme tabela a seguir:

Identificador do Projeto - ID	Título
1	Otimização de Currículos e Movimentação Ágil de Servidores para Demandas Prioritárias e Emergenciais
2	Sougov Wallet
3	Modernização e Integração do SISDIP
4	Aprimoramento da Integração com o sistema e-Social
5	Gestão de Prova de Vida
6	Otimização do Sistema de Publicação de Atos e Documentos Governamentais
7	Migração da Gestão de Gratificações
8	Otimização da Gestão de Frequência
9	"Cadastro de Pessoal - Reformulação do Cadastro de Pessoal"
10	Pensão Civil (pensão por morte)
11	Migração da Gestão de Férias
12	Otimização da Gestão da Folha de Pagamento
13	Automatização do Processo de Ingresso e Gestão de Classificados CPNU
15	Gestão de Aposentadoria
16	Melhorias no Processo de Cumprimento de Decisão Judicial
17	Melhoria na Integração de Estruturas Organizacionais
18	Modernização da Gestão de Documentos e Integração com o AFD
19	Gestão da Saúde Ocupacional
20	Gestão de Penhoras Judiciais, Reposição ao Erário e Exercícios Anteriores
21	Evolução de Usabilidade e Funcionalidades do SouGov
22	Resolve SIPEC
23	"Movimentação de Pessoal"
24	Restruturação da Camada de Integração com Sistemas Externos
25	Unificação e Otimização de Extração e Análise de Dados
26	Evolução da Integração com o e-Pessoal
27	Evolução Gestão de Ocorrências
28	Gestão de Benefícios

29	Gestão da Previdência Complementar
30	Simplificação da Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório
31	Atualização para Novo Padrão Alfanumérico do CNPJ
32	Construção do Módulo Sigepe - Ingresso
33	Evolução Seleção

Esses projetos foram priorizados e serão desenvolvidos conforme a capacidade das equipes.

As demandas categorizadas como sustentação serão tratadas dentro da rotina normal de priorização, utilizando o método Kanban para gerenciar e organizar as tarefas de forma eficiente. Isso garantirá que as equipes possam lidar com as atividades de manutenção e suporte sem comprometer o andamento dos projetos de evolução, permitindo uma gestão equilibrada e eficaz dos recursos disponíveis.

Maior detalhamento da priorização, categorização e informações de projetos e demandas podem ser encontrados no Anexo I. Portfolio de projetos dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal.

### 5.1.1 Estatísticas do Portfólio junto ao SERPRO

#### Demandas por temática

Agrupamento	Contagem de Agrupamento
1. Ações Judiciais	17
10. EORG	6
11. Esocial	5
12. Folha de Pagamento	43
13. Gratificações	9
17. Pensão Alimentícia	3
18. Prova de Vida	5
19. Reforma Administrativa	4
2. AFD	5
21. Saúde Suplementar	15
22. Seleção Pública	4
23. SIAPE	1
24. SIGEPE	14
25. SISDIP	7
28. Simplificação do Portfólio	47
29. SOUGOV	16
3. Aposentadoria	8

4. AvaliaGov	4
5. BGP	5
6. Cadastro	12
7. Currículo e Oportunidades	6
8. Data Lake	8
9. Epessoal	3
Total Geral	247

#### Demandas por área demandante

Secretaria/Diretoria	Total Geral
AN-DGI	2
SEGES-DINOV	5
SEGES-DTGES	2
SGD-DEGTI	1
SGP-DECAR	17
SGP-DECIPEX	56
SGP-DEPRO	12
SGP-DESIN	91
SGP-DIGID	8
SGP-GABIN	6
SRT-DIPAS	38
SSC-DGP	9
Total Geral	247

#### Demandas por etapa do ciclo laboral

Em qual(is) etapa(s) do Ciclo Laboral você entende que sua necessidade está inserida?	Em qual(is) etapa(s) do Ciclo Laboral você entende que sua necessidade está inserida?
Ações transversais	164
Aposentação e Pensões	41
Remuneração, Mobilidade e Movimentação de Pessoal	6
Carreiras, Capacitação, Progressão e Desempenho	29
Formação, Alocação, Ambientação e Estágio Probatório	6
Dimensionamento da Força de Trabalho e Seleção Pública	1
<b>Total Geral</b>	<b>247</b>

#### 5.2 Demandas direcionadas à Fábrica de Software

### **5.2.1. DERET/SRT/MGI - Registro de Greves**

- **Situação Atual:** O sistema está inoperante desde 30/07/2024 e, mesmo antes dessa data, não apresentava dados confiáveis. Além disso, possui um manuseio complexo e várias fragilidades na base de dados, incluindo duplicidades de cadastros e problemas nos relatórios.
- **Necessidade Identificada:** Criar uma base de dados consolidada que reflete a realidade, com informações fidedignas e usabilidade aprimorada.
- **Prioridade:** Alta
- **Categoria de Ação:** Ações Transversais

### **5.2.2. DERET/SRT/MGI - SISRT**

- **Situação Atual:** O sistema está obsoleto e não permite melhorias ou novas funcionalidades que atendam às necessidades da Diretoria. Além disso, o domínio do sistema ainda é “planejamento.gov.br”, não estando atualizado para “gestao.gov.br”.
- **Necessidade Identificada:** Avaliar a criação de um novo sistema que seja moderno, permita a organização eficaz da base de dados, mantenha o histórico de registros e agilize a criação de relatórios gerenciais sobre temas relacionados às relações de trabalho.
- **Prioridade:** Alta
- **Categoria de Ação:** Ações Transversais

### **5.2.3. CGGAF - Arquiveme (Sistema de Gestão de Acervos Físicos)**

- **Situação Atual:** A CGGAF gerencia seu acervo físico e as demandas de solicitação de documentos por meio de várias planilhas com milhões de registros. Isso resulta em baixa confiabilidade e segurança no gerenciamento dos dados.
- **Necessidade Identificada:** Implementar um sistema de gestão de acervos físicos que permita maior agilidade e segurança na manipulação e armazenamento dos dados, além de facilitar o acesso simultâneo, a pesquisa, e a recuperação dos documentos, proporcionando estatísticas mais confiáveis.
- **Prioridade:** Alta
- **Categoria de Ação:** Aposentação

### **5.3 Demandas de Projetos de Inteligência Artificial – serão conduzidos no âmbito do Projeto Estratégico Startup Gentech IA (Item 3.3.1.3)**

#### **5.3.1 CGRIS-CODEJ - Inteligência Artificial e Automação na Judicialização - DECIPEX**

- **Situação Atual:** Há uma quantidade excessiva de demandas judiciais recorrentes e similares, relacionadas a aposentados, pensionistas e órgãos extintos. A demora na prestação de subsídios para essas demandas aumenta as condenações e penalizações para a Administração Pública Federal e seus gestores.
- **Necessidade Identificada:** Implementar uma solução de IA e automação que facilite a localização de informações e permita que subsídios com dados repetitivos sejam processados automaticamente. Também seria possível automatizar o cumprimento de decisões judiciais com informações extraídas diretamente dos pareceres emitidos pela AGU.
- **Prioridade:** Baixa
- **Categoria de Ação:** Aposentação

#### **5.3.2. CGGAF - Inteligência Artificial para Localizar Documentos no AFD**

- **Situação Atual:** A pesquisa de documentos no acervo funcional digital é feita manualmente, o que torna o processo de atendimento a demandas, como concessões de benefícios e decisões judiciais, demorado.
- **Necessidade Identificada:** Utilizar inteligência artificial para agilizar a identificação e recuperação de documentos no AFD, otimizando o atendimento a demandas da vida funcional do servidor e processos judiciais.
- **Prioridade:** Média
- **Categoria de Ação:** Aposentação

#### **5.3.3. CGBEN-COBEN - Instrução Processual com Formulário Pré-preenchido por IA para Análise de Aposentadoria/Pensão**

- **Situação Atual:** A análise de concessão e revisão de aposentadorias e pensões exige a busca manual de dados, convertidos em PDFs para compor o processo, o que demanda tempo antes da análise propriamente dita.
- **Necessidade Identificada:** Criar um formulário pré-preenchido com IA que

compile as informações necessárias para a análise, focando apenas na decisão (deferimento/indeferimento) e geração de documentos, como portarias e notificações ao interessado.

- **Prioridade:** Baixa
- **Categoria de Ação:** Aposentação

#### **5.4 Riscos do Portifólio de Projetos**

Os riscos e ações de tratamento mapeados no âmbito do portfólio de projetos constam do Anexo II – Riscos do Portfólio Estratégico.

### **6. Aprovação**

Nos termos da Portaria MGI nº 4.610, de 6 de agosto de 2024, e conforme deliberação na primeira reunião ordinária do Comitê Estratégico dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (CESP) de 2024, aprova-se o Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal.

Cristina Kiomi Mori  
Secretária-Executiva – SE

José Celso Cardoso Jr.  
Secretário de Gestão de Pessoas - SGP

Jose Lopez Feijóo  
Secretário de Relações de Trabalho - SRT

Rogerio Souza Mascarenhas  
Secretário de Governo Digital - SGD

Cilair Rodrigues de Abreu  
Secretário de Serviços Compartilhados - SSC

Alexandre Gonçalves de Ávila  
Superintendente de Negócios - SERPRO