

RELATÓRIO ANUAL DOS SISTEMAS ESTRUTURANTES DE GESTÃO DE PESSOAL - 2024

Brasília, 09 de junho de 2025



1. Introdução

O **Relatório Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (RASG)** é uma ferramenta de gestão que consolida e apresenta os resultados alcançados na execução do Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (PASGP), de acordo com o estabelecido na **Portaria MGI nº 4.610, de 6 de agosto de 2024**.

Em função da publicação da Portaria MGI nº 4.610 ter ocorrido em agosto de 2024, este RASG, excepcionalmente, foi elaborado sem um Plano Anual dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal (PASG) de referência.

A estrutura deste RASG contempla:

- **Recursos: humanos e orçamentários;**
- **Entregas;**
- **Fatos relevantes.**

Em 2024, os esforços concentraram-se em promover a transformação digital, com ênfase na adoção de tecnologias emergentes, como a inteligência artificial, e na integração dos sistemas estruturantes com plataformas centrais, como o GOV.BR. Tais iniciativas visaram simplificar processos, reduzir redundâncias e garantir maior confiabilidade e segurança das informações geridas.

O RASG também reflete o alinhamento estratégico da Diretoria de Soluções Digitais (DESIN) com os objetivos da **Estratégia Federal de Governo Digital 2024-2027**, enfatizando a centralidade do cidadão, a eficiência na gestão pública e a sustentabilidade das soluções adotadas.

Com esta publicação, o MGI reafirma seu compromisso em fortalecer a governança digital e aprimorar continuamente os sistemas estruturantes de gestão de pessoal, garantindo que as ações realizadas estejam alinhadas às expectativas da alta gestão e às necessidades do serviço público brasileiro. Este relatório não apenas documenta os resultados, mas também serve como um instrumento de aprendizado e base para o planejamento futuro, destacando as melhores práticas e identificando áreas de melhoria.

2. Recursos

Este tópico apresenta um panorama dos recursos humanos e orçamentários empregados pela Diretoria de Soluções Digitais (DESIN) ao longo do período e que garantem o suporte necessário às atividades planejadas.

2.1 Humanos: servidores por tipo de atuação

Função	Quantitativo
Administrativo	12
Analista de processo / requisito/ testes	40
Estagiário	2
Gestão de Projetos	7
TI	6
Outros	34
Total Geral	95

2.2 Orçamento

Créditos DESIN - 2024		
Natureza	Valor de Empenho (R\$)	Origem
Investimento	9.195.790,00	PLOA/24
Investimento	11.094.367,00	RAP
Investimento	18.185.839,00	Suplemento DTI (RAP)
TOTAL	38.475.996,00	

Débitos DESIN - 2024		
Natureza	Valor Comprometido (R\$)	Origem
Investimento	34.243.326,00	PLOA/24

Total em Restos a Pagar (RAP) (R\$)	4.232.670,00
-------------------------------------	--------------

3. Entregas

Em 2024, a Diretoria de Soluções Digitais (DESIN), em parceria com o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), consolidou avanços significativos

nos sistemas estruturantes de gestão de pessoal da Administração Pública Federal. Por meio de um trabalho conjunto, foram desenvolvidos novos projetos estratégicos e garantida a sustentação das soluções existentes, assegurando a modernização contínua e a entrega de resultados alinhados aos objetivos organizacionais.

Entre os destaques deste relatório, estão a implementação do processo de Ingresso Digital de Servidores e o Simulador de Aposentadoria no SouGov, a modernização do controle de frequência, a automação de processos no eSocial e os avanços na gestão de folha de pagamento e gratificações, que são apresentados a seguir.

3.1 Principais entregas: resultados e impactos

O ano de 2024 foi marcado por avanços importantes na modernização dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal da Administração Pública Federal, resultado do esforço integrado das equipes da Diretoria de Soluções Digitais (DESIN) e parceiros estratégicos. A seguir, são apresentadas as principais entregas, com seus impactos estratégicos, funcionalidade e resultados.

1. Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)

O **eSocial** consolidou-se como uma plataforma essencial para centralizar e automatizar o envio de informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. No âmbito do Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe), foram gerados arquivos com informações completas sobre cadastros, pagamentos e saúde de servidores ativos, aposentados e pensionistas, garantindo o cumprimento de exigências legais.

Resultados:

- **35 milhões** de eventos transmitidos ao eSocial;
- Taxa de aceitação de **89,71%** nos eventos enviados.

Impactos:

- Racionalização e simplificação do cumprimento de obrigações legais, eliminando a redundância nas informações prestadas;

- Simplificação da prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas: a prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente. Gradativamente, permitirá a substituição das declarações como GFIP, RAIS e DIRF;
- Digitalização e unificação de processos, promovendo maior eficiência;
- Qualificação e consistência dos cadastros de servidores, reduzindo erros e inconsistências.

2. Sigepe Gestão da Folha

O módulo **Gestão da Folha do Sigepe** é uma solução estratégica para centralizar o gerenciamento de pagamentos e apropriações contábeis, assegurando maior integração com o Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).

Resultados:

- Gestão centralizada de **R\$ 210 bilhões** em pagamentos anuais a servidores ativos, aposentados e pensionistas;
- Integração robusta com o SIAFI, assegurando conformidade contábil e financeira.

Impactos:

- **Gestão de Pagamentos:** verificação automatizada de pagamentos enviados aos bancos, identificação de rejeições e repagamentos através da funcionalidade OB Pix em conta salário;
- **Apropriação Contábil:** lançamentos simplificados e integrados ao SIAFI, promovendo maior controle contábil e redução de retrabalho;
- **Automação da Planilha STN:** liberação ágil e segura de recursos financeiros à Secretaria do Tesouro Nacional (STN).

3. Controle de Frequência (SouGov e Sigepe)

As ferramentas **SouGov Frequência** e **Sigepe Frequência** substituíram o antigo SISREF, modernizando o registro de ponto e a gestão de frequência de servidores públicos federais.

Resultados:

- **76 órgãos** utilizam o módulo Frequência, abrangendo mais de **250 mil usuários**;
- Registro de **11 milhões de pontos** e realização de **480 mil homologações** de frequência;
- Economia estimada de **R\$ 76 milhões ao erário público por ano**.

Impactos:

- Registro de frequência por dispositivos móveis via aplicativo SouGov;
- Integração com sistemas estruturantes, como SIAPE, SIAPECad e Sigepe Afastamentos;
- Controle avançado de contas, incluindo banco de horas e recessos.

4. Simulador de Aposentadoria no SouGov

A implementação do Simulador de Aposentadoria promoveu maior autonomia dos servidores para planejar sua previdência.

Resultados:

- Mais de **262 mil simulações realizadas**, reduzindo a demanda por atendimento presencial;
- 118 órgãos estão utilizando.

Impactos:

- Redução da carga administrativa nas unidades de gestão de pessoas;
- Planejamento previdenciário mais acessível e eficiente para os servidores.

5. Ingresso digital de servidores no SouGov

Com o projeto **Ingresso Digital de Servidores**, o processo de posse para novos servidores foi completamente automatizado, eliminando o uso de papel e deslocamentos presenciais.

Resultados:

- Benefício direto a **200 novos servidores** em sua primeira etapa;
- Processo disponível para quaisquer novos ingressos de servidores públicos federais, incluindo os **6 mil novos servidores** do Concurso Público Nacional Unificado (CPNU).

Impactos:

- Simplificação e agilidade na recepção de documentos;
- Economia de tempo e redução de erros operacionais.

6. Prova de Vida com Biometria

O processo de prova de vida foi aperfeiçoado com a introdução da validação facial no aplicativo SouGov, utilizando dados biométricos do Tribunal Superior Eleitoral - TSE e Secretaria Nacional de Trânsito - Senatran.

Resultados:

- Realização de **14.761 provas de vida** com biometria, promovendo maior eficiência e segurança no atendimento aos aposentados e pensionistas.

Impactos:

- Maior segurança e transparência no processo de validação.
- Redução de fraudes e inconsistências.

7. AvaliaGov e Gestão de Desempenho

O **AvaliaGov** trouxe eficiência para a gestão de ciclos de avaliação de desempenho, permitindo maior capacidade de gestão para líderes, simplificação para as unidades de gestão de pessoas, e transparência para servidores.

Resultados e impactos:

- Promoveu a simplificação do processo de avaliação e acompanhamento dos resultados de gestão de desempenho, impactando positivamente mais de **75 mil servidores**;
- 24 órgãos estão utilizando;
- A solução já pode ser adotada por qualquer órgão ou entidade que esteja iniciando um novo ciclo de avaliação. Em 2025, a expectativa é que mais

órgãos adotem essa solução.

8. Gestão da GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso)

O novo sistema de Gratificação de Encargo por Curso e Concurso (GECC) foi implementado em 2024 e estruturado em três etapas: cadastramento do evento, definição das atividades e execução do pagamento aos servidores.

Os procedimentos de pagamento foram automatizados: uma vez lançado no sistema GECC, o pagamento é automaticamente integrado à folha de pagamento do SIAPE, eliminando etapas manuais e reduzindo o risco de erros. O sistema passou a exigir que os órgãos responsáveis registrem, de maneira detalhada, todas as informações pertinentes ao evento e às atividades previstas. Com isso, as rubricas da GECC foram parametrizadas para serem lançadas exclusivamente por meio do novo sistema, consolidando um processo mais padronizado, eficiente e transparente.

Resultados e impactos:

- Possibilidade de consolidar e gerenciar informações de eventos, valores e horas investidos no pagamento da GECC por todos os órgãos e entidades;
- Agilidade, segurança, transparência e eficiência ao processo de gestão dos eventos de GECC;
- O detalhamento do sistema amplia a visibilidade e o controle sobre as características dos eventos e suas respectivas ações;
- **R\$51 milhões pagos de GECC em 2024¹.**

9. SouGov.BR: ampliação e personalização

O **SouGov.BR** atingiu novos patamares de conectividade e inovação, promovendo maior personalização e acesso simplificado.

Resultados e impactos:

¹ Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-gecc>

- **1,27 milhões de conexões** realizadas, com **400 milhões de acessos** às funcionalidades;
- Introdução de novas notificações comemorativas: aniversário do servidor, tempo de serviço, Dia Internacional da Mulher, Dia do Servidor;
- Entregas de acessibilidade:
 - Alto contraste na visão do aplicativo mobile;
 - Possibilidade de aplicar zoom no mobile através das configurações nativas dos dispositivos;
 - Alterações de texto do leitor de tela;
 - Ajuste na forma de acesso da tela de segurança;
 - Inclusão do botão de ativação do alto contraste na home mobile;
 - Inclusão do botão de ativação do alto contraste nas telas internas mobile;
 - Melhorias de acessibilidade e correção no contraste entre algumas cores de foreground e background na tela home.

10. Integração dos Sistemas Estruturantes de Pessoal com o e-Pessoal (TCU)

Com o projeto de Integração com o **e-Pessoal**, os dados de atos de pessoal (aposentadoria, pensão e admissão) passaram a ser transmitidos automaticamente dos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal para o sistema e-Pessoal do TCU, eliminando o retrabalho e a necessidade de digitação manual.

Resultados:

- Integração de mais de **20 campos** de aposentadoria, pensão e admissão na API e-Pessoal;
- Eliminação de mais de **600 mil digitações manuais** por ano, considerando apenas os atos de aposentadoria de 2022 a 2024;
- Redução de erros operacionais e ganho de produtividade nas UGPs;
- Processo em evolução para contemplar todos os atos de pessoal e dispensar o acesso manual ao sistema do TCU.

Impactos:

- Redução significativa de retrabalho nas unidades de gestão de pessoas;

- Maior integridade, qualidade e padronização dos dados enviados ao TCU;
- Celeridade na análise dos atos pelo TCU, favorecendo a legalidade e a transparência.

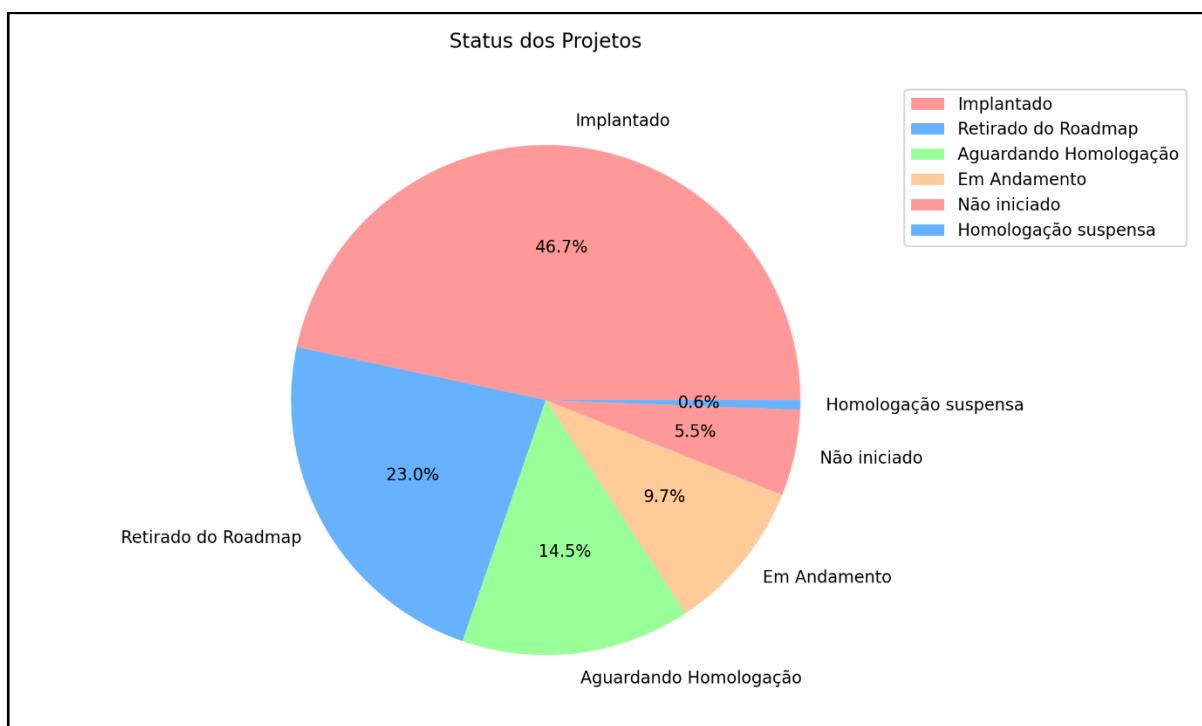
11. Sigepe pesquisa e avaliação

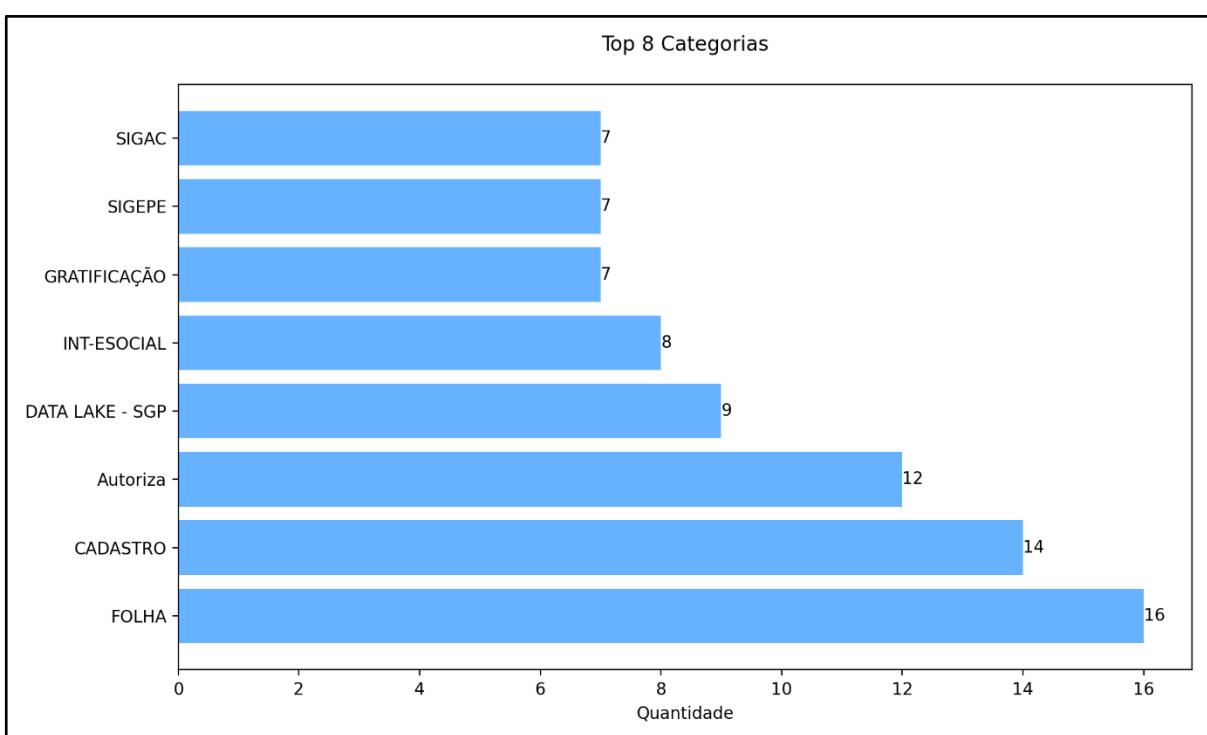
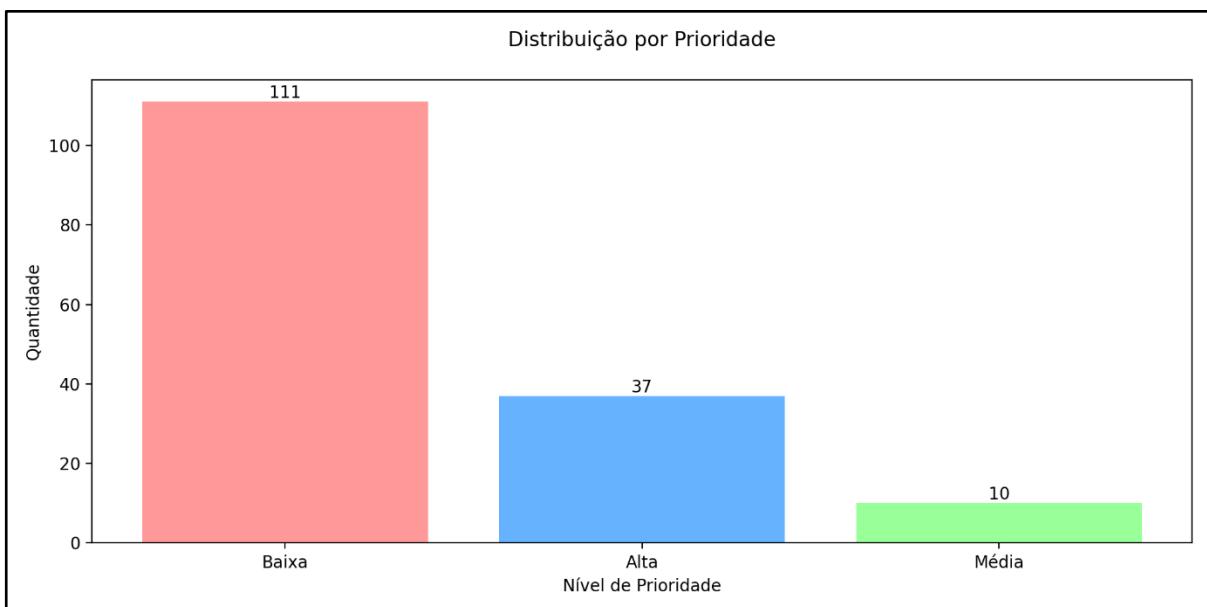
O **Sigepe Pesquisa e Avaliação** ampliou a coleta de feedbacks dos usuários para além das avaliações, através de pesquisas direcionadas aos servidores. Dentre outras pesquisas realizadas, destaca-se:

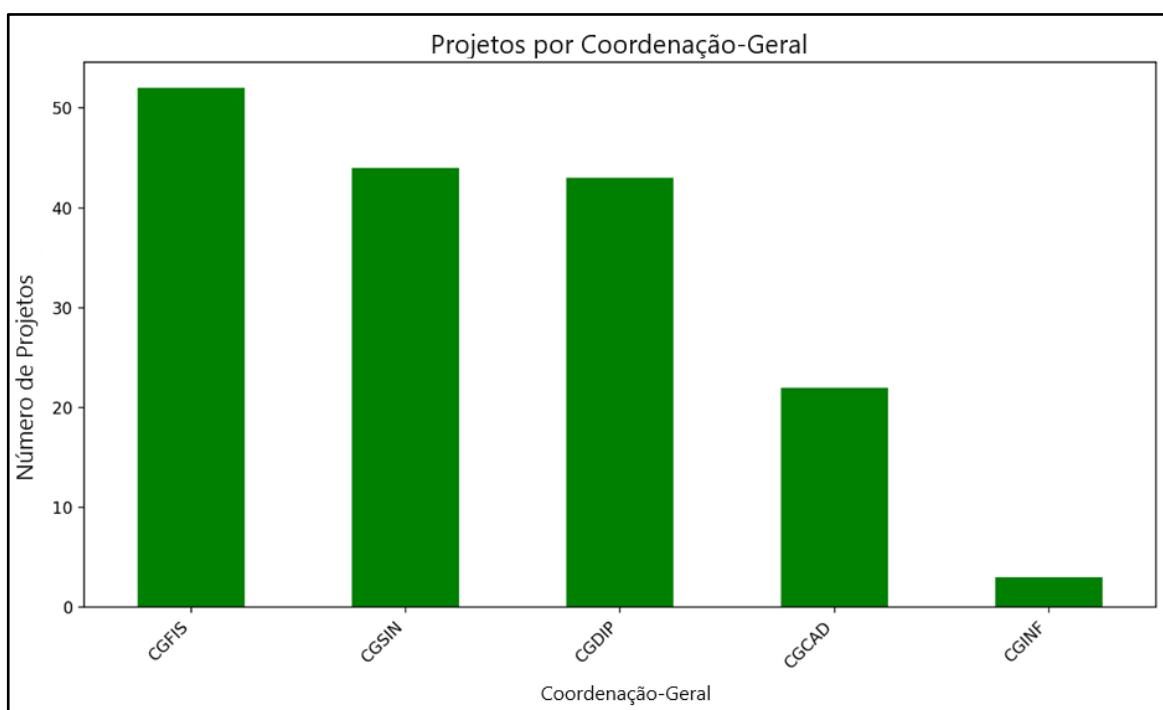
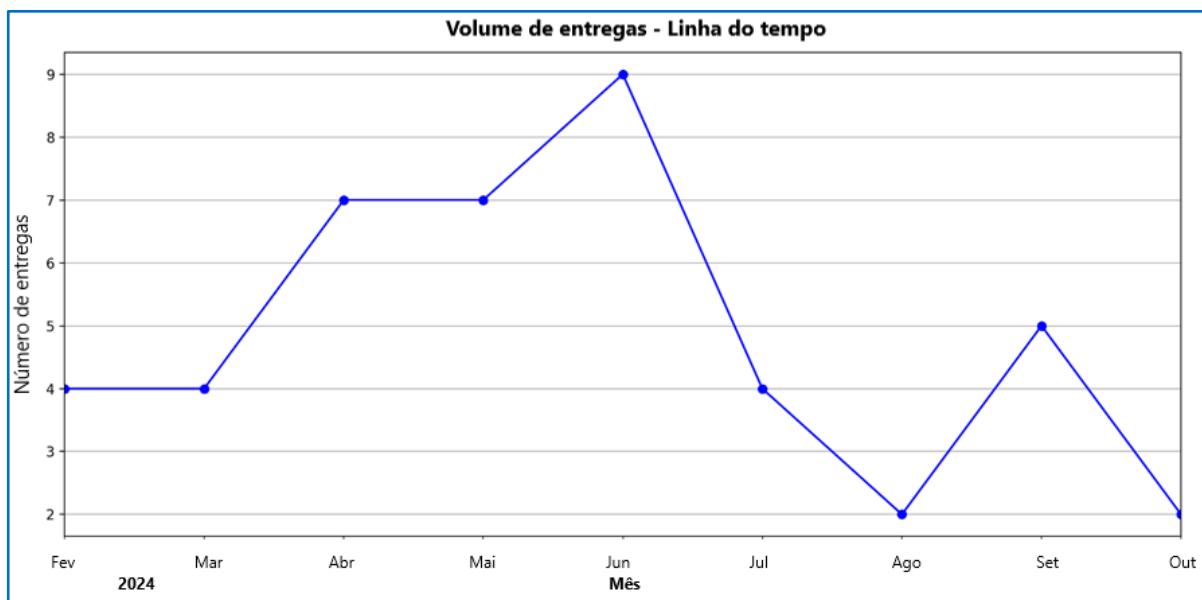
- A Pesquisa Vozes, que visa capturar a percepção de servidores públicos federais sobre o ambiente de trabalho e a liderança, foi realizada pelo módulo **Sigepe Pesquisa e Avaliação**;
- A pesquisa Vozes teve início no dia 4 de novembro de 2024 e foi concluída em 3 de janeiro deste ano;
- Foram cerca de **55 mil servidores**, representando 10,3% dos servidores públicos federais que enviaram respostas.

3.2 Quantitativo das entregas

3.2.1 Demandas de roadmap

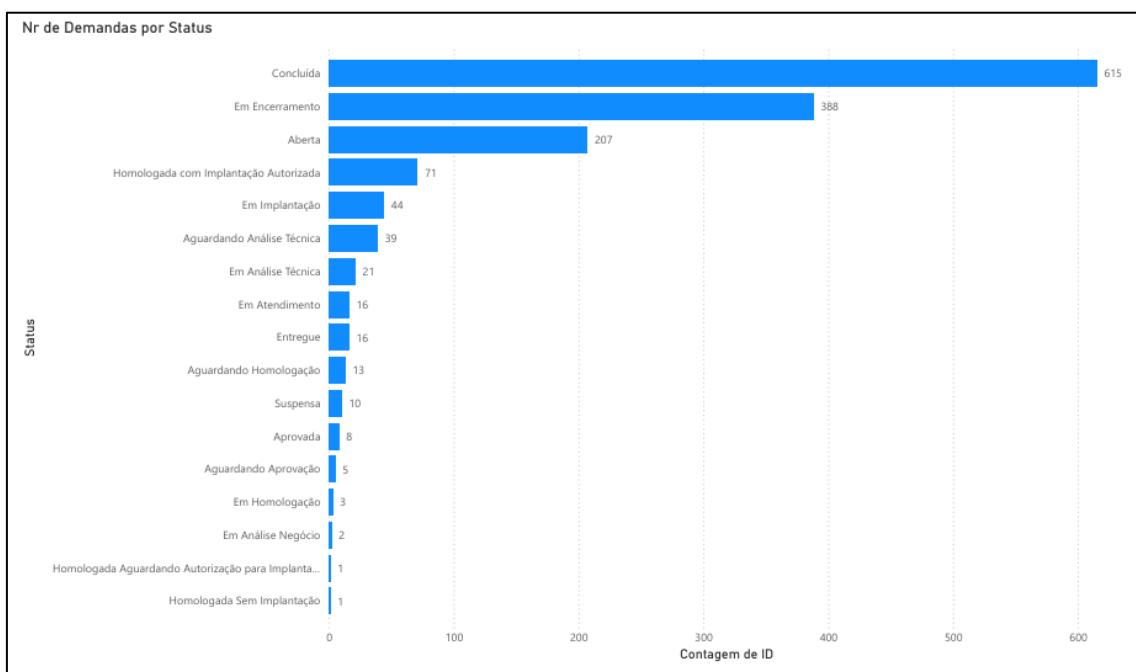
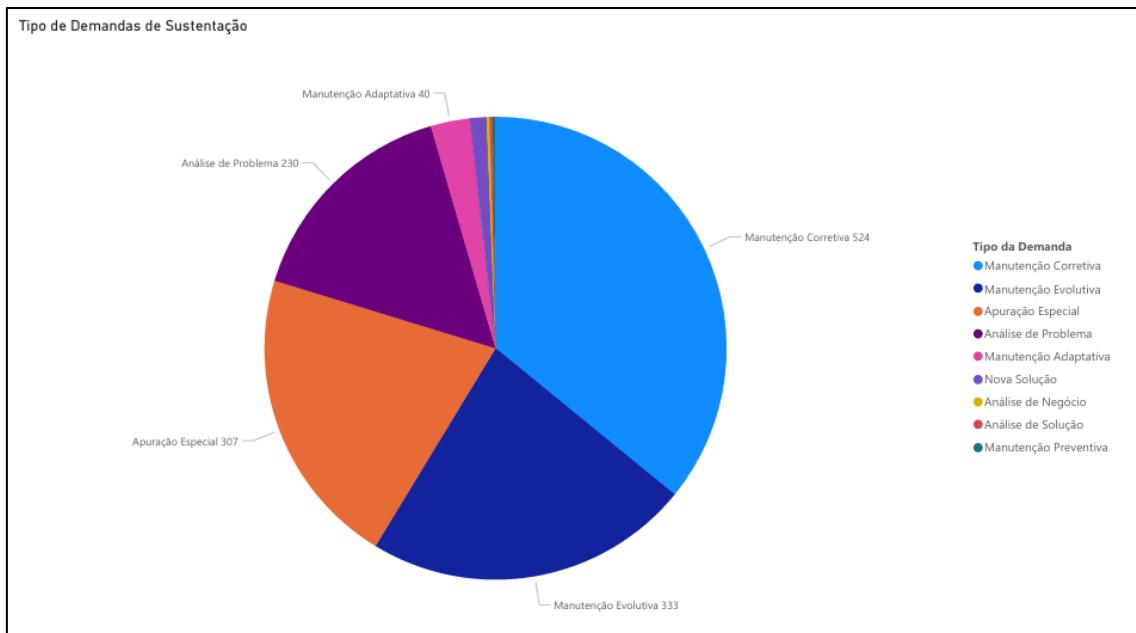






3.2.2 Demandas de sustentação

Durante todo o ciclo 2024, foram registradas 1.460 demandas de sustentação para atendimento pelo Serpro. Tais ações tem o propósito de assegurar a manutenção, atualização e a adequação dos Sistemas Estruturantes em relação a diversos fatores, tais como mudanças normativas, cumprimento de ordens judiciais, reformas administrativas e aprimoramento de funcionalidades pré- existentes.



4. Fatos relevantes

Entre janeiro e dezembro de 2024, a DESIN alcançou várias entregas de grande relevância no âmbito dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal, impactando positivamente tanto os servidores quanto as unidades de gestão de pessoas.

Entre as principais entregas realizadas no período de janeiro a setembro de 2024, destacam-se o **Ciclo 2024 da Validação Cadastral**, que garantiu maior

precisão e confiabilidade das informações, e o **Simulador de Aposentadoria no SOUGOV**, que promoveu autonomia e apoio ao planejamento previdenciário.

Além disso, a **Reforma Administrativa de Órgãos** resultou na efetivação de 8 processos de reforma, descentralizando a gestão e aumentando a eficiência dos órgãos. O **Painel de Qualificação Cadastral** contribuiu com a qualificação das bases de dados do sistema de gestão de pessoas, assegurando a precisão das informações.

No 4º trimestre de 2024, o **Ingresso Automatizado via SOUGOV** trará agilidade no processo de entrega de documentação para posse, enquanto a **Fase 5 da Automatização de Substituição Remunerada** reduzirá os pagamentos manuais, otimizando o trabalho das unidades de gestão de pessoas.

A **Adequação do Sistema para Atendimento da Portaria 619/2023** garantirá que movimentações sem amparo legal sejam impedidas, promovendo mais conformidade.

Por fim, a **Evolução do Sistema em Cumprimento à EC 103/19 e Auditoria da CGU** ajudará a reduzir a concessão indevida de benefícios, reforçando a gestão e a transparência dos processos.

Além disso, a implementação de projetos que incorporam **Inteligência Artificial (IA)**, como o **Perfil Profissiográfico** tem se mostrado fundamental para promover uma análise mais precisa e eficiente dos dados dos servidores. O uso dessas tecnologias emergentes possibilita um gerenciamento mais dinâmico, fundamentado em dados concretos e análises preditivas, contribuindo para a melhoria contínua das operações e decisões estratégicas no âmbito da gestão pública.

5. Segurança

Em 2024, destaca-se a celebração do 4º Termo Aditivo ao contrato nº 65/2021, firmado entre o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). Esse Termo

Aditivo incluiu um capítulo específico dedicado à segurança da informação com o objetivo de monitorar incidentes de segurança e acompanhar as ações e medidas adotadas, visando à melhoria contínua na temática, em relação aos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal.

Além disso, a gestão dos acessos aos Sistemas Estruturantes de acordo com a Política de Segurança do SIAPE, bem como implementações de segurança nos sistemas, em especial no SouGov, como uso de biometria facial em funcionalidades como Prova de Vida e Alteração de E-mail e gestão e melhorias do Sistema Autoriza foram atividades desenvolvidas no último ano.

6. Conclusões e recomendações

O desempenho das entregas de 2024 mostra progressos significativos no fortalecimento dos sistemas estruturantes de gestão de pessoal, com avanços em padronização, automação e integração de novas tecnologias. No entanto, é evidente que os sistemas legados ainda representam um desafio a ser superado.

Para 2025, recomenda-se as seguintes diretrizes para os Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal:

- **Priorizar a integração e desconexão de sistemas legados:** planejar e acelerar o desligamento de sistemas antigos, como o Siapenet, e garantir que novos cadastros sejam feitos apenas em sistemas modernos e integrados;
- **Expandir a automação de processos:** continuar a expansão da automação de processos críticos, como os relacionados à gestão de dados e serviços de saúde, para aumentar a eficiência e reduzir a redundância;
- **Fortalecer a gestão de riscos e a experiência do usuário:** implementar uma gestão de riscos integrada e melhorar a experiência do usuário, simplificando a jornada dos servidores e gestores, para aumentar a confiabilidade e a aceitação das soluções digitais;
- **Consolidar uma visão integrada e estratégica:** fomentar uma abordagem de integração entre plataformas e serviços, garantindo que as soluções evoluam de forma coordenada e eficiente, com foco na simplificação e padronização.

Essas ações garantirão que os sistemas estruturantes de gestão de pessoal da APF continuem a evoluir, com uma base sólida que promova inovação, redução de redundâncias e uma plataforma alinhada às melhores práticas tecnológicas.