



RELATÓRIO DA PESQUISA

Censo Setorial de Planejamento

*Sobre a estrutura institucional e o quadro
de pessoal da área de planejamento do Sistema
de Planejamento e Orçamento Federal (SPOF)*



Ministério do Planejamento e Orçamento – MPO

Ministra do Planejamento e Orçamento

Simone Nassar Tebet

Secretário-Executivo

Gustavo José de Guimarães e Souza

Secretária Nacional de Planejamento

Virgínia de Ângelis Oliveira de Paula

Secretária-Adjunta Nacional de Planejamento

Flávia Duarte Nascimento

Subsecretária do Sistema de Coordenação do Sistema de Planejamento

Estela Alves de Medeiros

Subsecretário de Planejamento de Longo Prazo

André Luiz Campos de Andrade

Subsecretária de Programas de Infraestrutura e Planejamento Territorial

Flávia Pedrosa Pereira

Subsecretário de Programas Sociais, Áreas Transversais e Multissetoriais e Participação Social

Danyel Lorio de Lima

Subsecretário de Programas das Áreas Econômicas e Especiais

Hugo Torres do Val

Chefe de Gabinete

Riane Ribeiro Carvalho

Responsáveis Técnicos

Rafael Martins Neto – SEPLAN/MPO

Marco Antônio de Oliveira – SEPLAN/MPO

Márcia Ribeiro Fantuzze Dias – SEPLAN/MPO

César Augusto Assis Mascarenhas – SEPLAN/MPO

Equipe Técnica de Planejamento

Governamental

Alexandre Sérgio Piovesan

Alyson Canindé Macedo de Barros

Ana Luiza de Menezes Delgado

Anderson Lozi da Rocha

Andréa Costa Magnavita

Andrea Thalhofer Ricciardi

Carlos Tadeu Assumpção de Pinho

César Augusto Assis Mascarenhas de Oliveira

Claudia Campos de Ávila Santos

Cristiane Gonzaga Chaves de Carvalho

Cristiano Ordones Portugal

Daniel Souza Coelho

Danielle Cavagnolle Mota

Diego dos Santos Fernandes

Diego Pereira de Oliveira

Dorotea Blos

Edilson Almeida de Souza

Erick Fagundes Ribeiro

Fabiano Chaves da Silva

Fábio Régis Sparremberger

Fabiola de Souza Anacleto

Fabiola Rocha Caires

Gilberto Pompilho de Melo Filho

Guilherme dos Santos Floriani

Ismael Damasceno Pavani

João Carlos Gonçalves Barreto

José Mauro Martini

Josefa de Fátima Araújo Ribeiro

Juliano Pestana de Aragão

Luiz Octavio de Souza Pereira Gomes

Mara Helena Sousa

Marcelo Aguiar Cerri

Marcelo de Macedo Reis

Márcia Ribeiro Fantuzze Dias

Marco Antonio de Oliveira

Mariana Meirelles Nemrod Guimarães

Pedro Emilio Pereira Teodoro

Priscila Carvalho Soares

Rafael Henrique Cerqueira

Rafael Pereira Torino

Raquel Braga Barreto Sampaio

Ricardo Dislich

Suiá Kafure da Rocha

Tarcísio Henke Fortes

Thomaz Fronzaglia

Valéria Cristina Passos Valentim

Welton Batista de Barros

Estagiários

Ana Caroline de Sousa Santos

Caio Antunes Costa Monteiro Chaves

Eduardo Moreira Araújo

Pamella Dayane Alencar

Sofia Castanheira Saliba

Arte (Ascom – MPO)

Projeto gráfico e arte: Nayla Gomes

Designer apoio: Emanuele Marrocos

Informações

E-mails: seplan@planejamento.gov.br

Última alteração: 17 de outubro 2024.

*É permitida a reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.



gov.br/planejamento



[@MinPlanejamento](https://twitter.com/MinPlanejamento)



[@planejamentoeorcamento](https://www.instagram.com/planejamentoeorcamento)



Sumário

| | |
|---|-----------|
| 1. Introdução | 5 |
| 2. Perfil do Entrevistado | 6 |
| 2.1 Perguntas fechadas | 6 |
| 2.2 Perguntas abertas | 11 |
| 3. Estrutura Organizacional e Competências Formais | 13 |
| 3.1 Perguntas fechadas..... | 13 |
| 3.2 Perguntas abertas | 20 |
| 4. Comunicação e Interação com a SEPLAN | 25 |
| 4.1 Perguntas fechadas | 25 |
| 4.2 Perguntas abertas | 27 |
| 5. Comentários Gerais | 31 |
| 6. Referência | 33 |
| Apêndice 1 | 34 |
| Apêndice 2 | 43 |



1. Introdução

Com o objetivo de levantar informações quantitativas e qualitativas atualizadas sobre a estrutura institucional e o quadro de pessoal do Sistema de Planejamento e Orçamento Federal – SPOF¹, a Secretaria Nacional de Planejamento (Seplan) realizou, entre os dias 06 e 19 de agosto de 2024, o **Censo Setorial de Planejamento**.

A pesquisa foi dirigida aos servidores e servidoras em atividade na área de planejamento dos órgãos central, setoriais e específicos.

O questionário foi composto por 34 perguntas, entre fechadas e abertas, divididas em três temas: Perfil do Entrevistado, Estrutura Organizacional e Competências Formais, e Comunicação e Interação com a SEPLAN.

Posteriormente ao tratamento das 150 respostas recebidas, a SEPLAN solicitou aos órgãos setoriais informações complementares quanto à estrutura de cargos e funções da unidade setorial de planejamento (inclui GSISTE) e à quantidade de servidores da unidade setorial de planejamento.

Neste relatório são apresentados os resultados das perguntas abertas e fechadas em forma de gráficos e tabelas com uma sistematização (resumo) dessas perguntas.

O questionário consta como anexo deste relatório.

¹ O Sistema de Planejamento e Orçamento Federal – SPOF foi instituído pela Lei nº 10.180, de 06 de fevereiro de 2001, e tem como atividades a elaboração, acompanhamento e avaliação de planos, programas e orçamentos, e de realização de estudos e pesquisas socioeconômicas.

Além disso, o SPOF, segundo o art. 2º da referida Lei, tem como finalidade:

- a) formular o planejamento estratégico nacional;
- b) formular planos nacionais, setoriais e regionais de desenvolvimento econômico e social;
- c) formular o plano plurianual, as diretrizes orçamentárias e os orçamentos anuais;
- d) gerenciar o processo de planejamento e orçamento federal; e
- e) promover a articulação com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, visando a compatibilização de normas e tarefas afins aos diversos Sistemas, nos planos federal, estadual, distrital e municipal

O órgão central do SPOF é o Ministério do Planejamento e Orçamento. O Sistema possui, como parte integrante, órgãos setoriais e órgãos específicos. Os órgãos setoriais são as unidades de planejamento e orçamento dos Ministérios, da Advocacia-Geral da União, da Vice-Presidência e da Casa Civil da Presidência da República. Já os órgãos específicos são aqueles vinculados ou subordinados ao órgão central do Sistema, cuja missão está voltada para as atividades de planejamento e orçamento.



2. Perfil do Entrevistado

Esta seção procura traçar um perfil geral dos entrevistados conforme as questões a seguir:

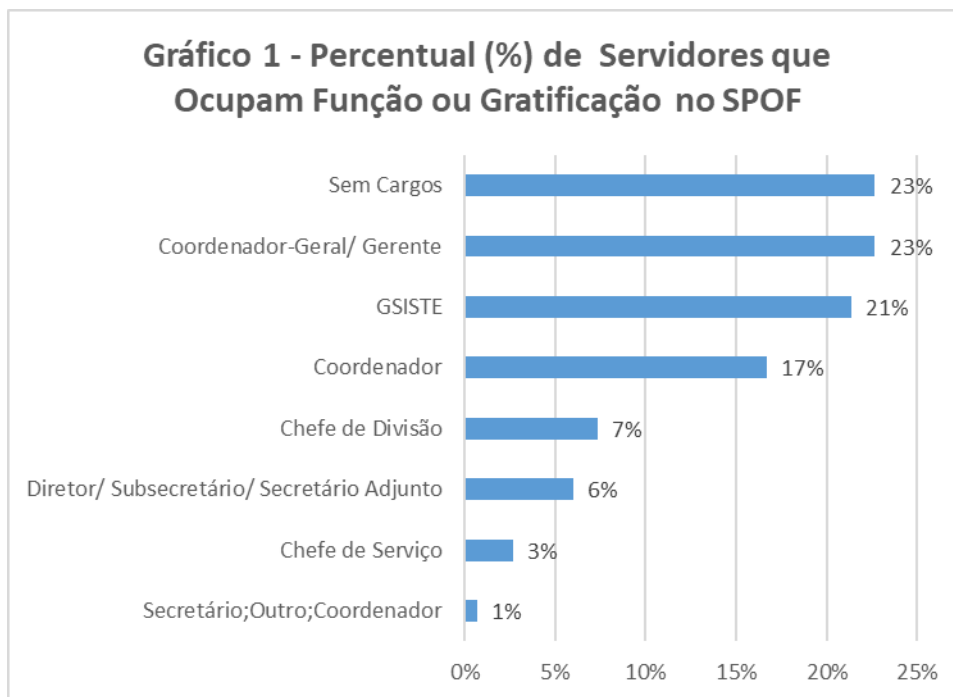
- a) Nome completo;
- b) Escolaridade;
- c) Área de formação;
- d) Função ou gratificação que atualmente ocupa;
- e) Cargo/carreira (ao qual pertence);
- f) Tempo de serviço público;
- g) Tempo de serviço no SPOF;
- h) Órgão de origem;
- i) Se trabalhou em outros órgãos ou não;
- j) Se já trabalhou em área finalística, e em quais.

2.1 Perguntas fechadas

De acordo com as respostas enviadas, no que se refere ao grau de escolaridade do servidor, apenas um respondeu ter nível médio de escolaridade; os demais responderam terem nível superior. A formação desses servidores é diversificada. Cerca de 3,5% dos servidores têm nível de pós-graduação.

Com relação à ocupação de função, os servidores questionados por meio do censo declararam o seguinte: 23% são coordenadores-gerais (FCE ou CCE 1.13); 21% possuem GSISTE; 17% são coordenadores (FCE ou CCE 1.10); 6% são diretores, subsecretários ou secretário-adjunto (FCE ou CCE 1.15); e aproximadamente² 23% sem cargo ou função. O gráfico 1 abaixo mostra essa distribuição de funções ocupadas pelos servidores, conforme as suas respostas. Importante frisar que o questionário não continha a numeração do cargo. A correlação foi feita a partir da lista de cargos do SIORG. Também foi solicitado posteriormente aos órgãos setoriais maior detalhamento sobre a estrutura dos cargos e funções do setorial. A tabela anexa a este relatório traz as respostas enviadas a esta SEPLAN.

2 Importante esclarecer que não havia no questionário campo “sem função comissionada”, mas a alternativa “outros”.



Além disso, com relação à carreira ou ao cargo ocupado, a tabela 1 abaixo mostra o quantitativo de servidores por carreira que responderam ao questionário:

Tabela 1 - Quantitativo de servidores por Carreira no âmbito do SPOF

| Cargo/Carreira | Total de Servidores |
|---|---------------------|
| Analista Administrativo | 13 |
| APO - Analista de Planejamento e Orçamento | 39 |
| ATPS - Analista Técnico de Política Social | 10 |
| EPPGG - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental | 14 |
| Outros | 74 |
| Total Geral | 150 |

O quadro abaixo mostra, por órgão setorial, a distribuição de servidores que ocupam cargos comissionados, após o detalhamento dado pelos órgãos setoriais, conforme solicitado e descrito no penúltimo parágrafo:



Tabela 2 - Número de Servidores com Cargos ou Funções nos Órgãos do SPOF

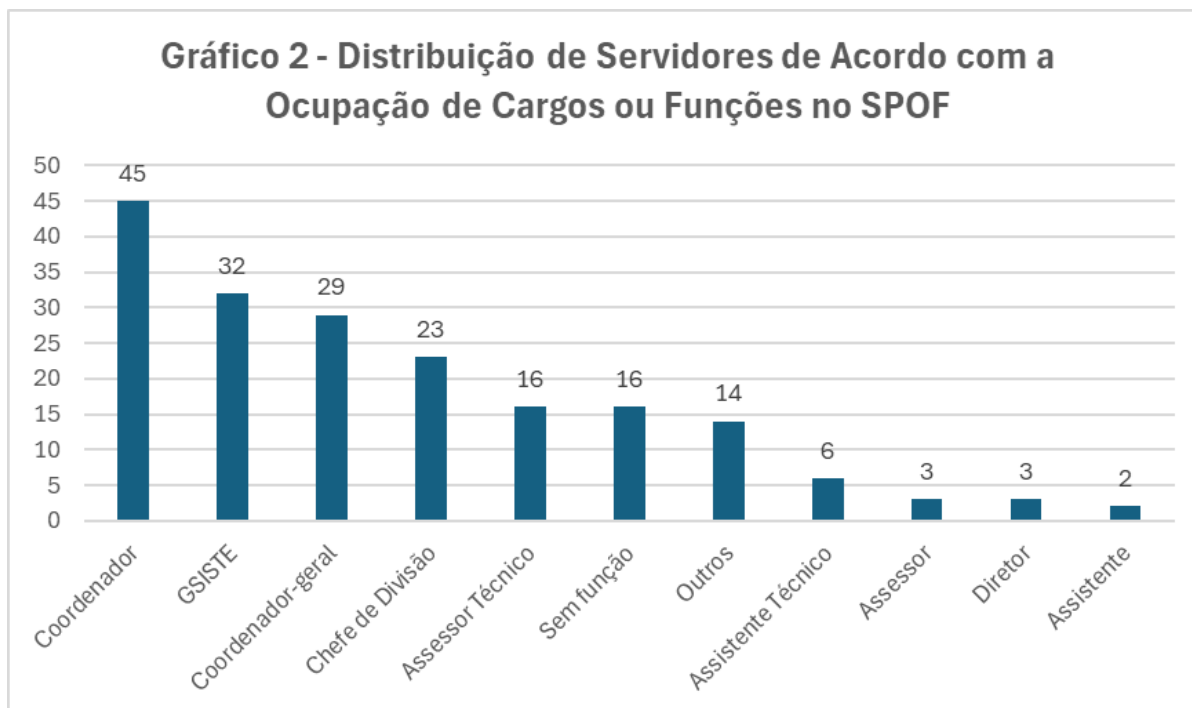
| Órgão do SPOF | Quantidade de Servidores |
|---|---------------------------------|
| Ministério da Agricultura e Pecuária | 13 |
| Ministério da Justiça e Segurança Pública | 13 |
| Ministério da Saúde | 13 |
| Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional | 11 |
| Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação | 10 |
| AGU | 7 |
| Ministério da Cultura | 6 |
| Ministério da Defesa | 6 |
| Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos | 6 |
| Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar | 6 |
| Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome | 6 |
| Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte | 6 |
| Ministério do Turismo | 6 |
| Ministério da Educação | 5 |
| Ministério das Comunicações | 5 |
| Ministério da Previdência Social | 4 |
| Ministério das Mulheres | 4 |
| Ministério do Planejamento e Orçamento | 4 |
| Ministério do Trabalho e Emprego | 4 |
| Ministério dos Transportes | 4 |
| Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio | 3 |
| Banco Central do Brasil | 3 |
| CGU | 3 |
| Ministério da Igualdade Racial | 3 |
| Ministério das Cidades | 3 |
| Ministério de Portos e Aeroportos | 3 |
| Presidência da República | 3 |
| Ministério da Fazenda | 2 |
| Ministério da Pesca e da Aquicultura | 2 |
| Ministério das Minas e Energia | 2 |
| Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania | 2 |
| Ministério do Esporte | 1 |
| Ministério do Meio Ambiente | 1 |
| Ministério dos Povos Indígenas | 1 |
| Total Geral | 171 |

Fonte: Órgãos setoriais



Nota-se, pelos dados, que há relevante disparidade na estrutura dos setoriais de planejamento, enquanto alguns órgãos possuem 13 cargos ou funções outros possuem apenas um. A mediana dos dados é de 4 cargos no setorial planejamento.

Já o gráfico abaixo mostra a distribuição de cargos e funções, no âmbito do SPOF, de acordo com a estrutura organizacional do órgão:



Fonte: Órgãos setoriais

Observa-se que há uma prevalência dos cargos de Coordenador e Coordenador-Geral nas estruturas dos órgãos setoriais do SPOF (52% dos cargos). Destaca-se também que 21% dos servidores do SPOF possuem GSISTE.

Com relação ao tempo de serviço público e o tempo de atuação dos respondentes no âmbito do SPOF, as tabelas 3 e 4 ilustram os dados obtidos.

Tabela 3 - Tempo de Serviço Público

| Tempo de Serviço Público | Servidores | Percentual |
|--------------------------|------------|-------------|
| 0 a 4 anos | 5 | 3% |
| 5 a 9 anos | 6 | 4% |
| 10 a 14 anos | 56 | 37% |
| 15 ou mais anos | 83 | 55% |
| Total Geral | 150 | 100% |

Tabela 4 - Tempo de SPOF

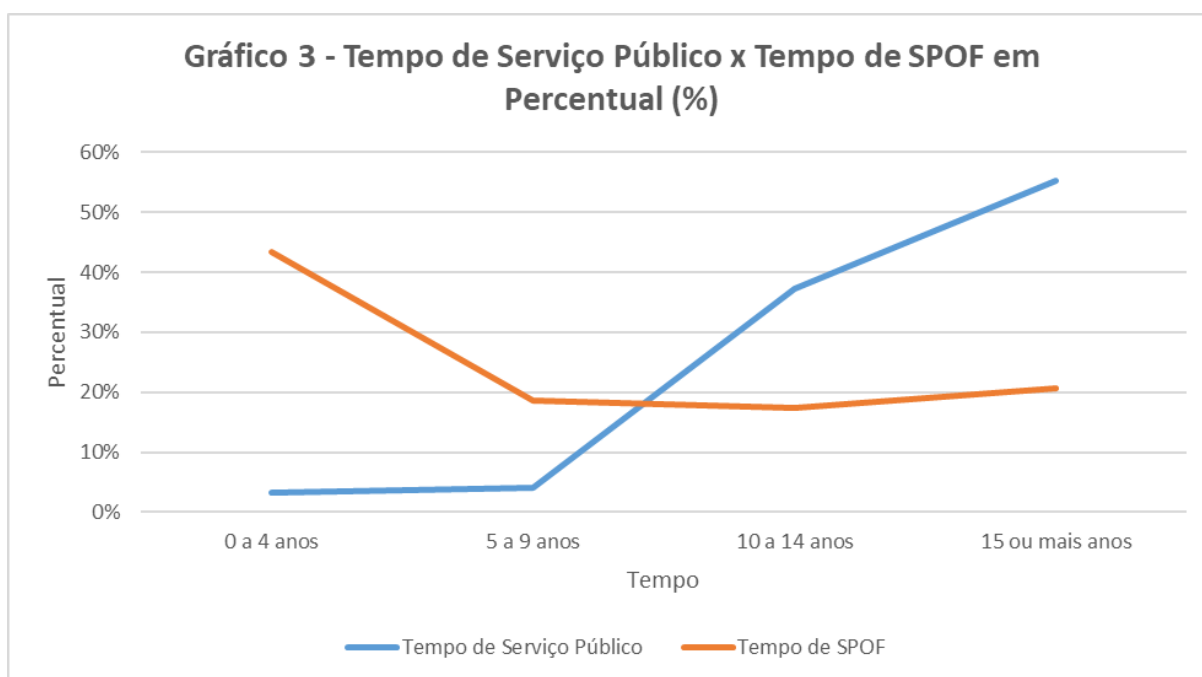
| Tempo de SPOF | Servidores | Percentual |
|--------------------|------------|-------------|
| 0 a 4 anos | 65 | 43% |
| 5 a 9 anos | 28 | 19% |
| 10 a 14 anos | 26 | 17% |
| 15 ou mais anos | 31 | 21% |
| Total Geral | 150 | 100% |



Mais da metade dos servidores entrevistados (55%) têm mais de 15 anos de serviço público e 37% possuem entre 10 e 14 anos de atividade. Conclui-se, portanto, que as equipes que atuam na área são compostas por servidores experientes no setor público.

Entretanto, quando analisada a experiência de serviço nos órgãos do SPOF, 43% responderam que possuem menos de 4 anos no sistema e 19% menos de 9 anos. Ou seja, 62% dos servidores possuem menos de 10 anos atuando no SPOF.

O gráfico 3 abaixo ilustra essa “inversão” temporal dos respondentes em termos de percentual de servidores:





2.2 Perguntas abertas

Apresenta-se uma síntese das respostas comentadas pelos servidores do SPOF de acordo com o questionário desta parte do censo.

Conforme analisado no item anterior, apenas um servidor não possui ensino superior.

As áreas de formação são diversas, havendo ainda servidores com mais de uma formação, conforme especificado no diagrama 1, abaixo.

Diagrama 1 - áreas de formação dos servidores no âmbito do SPOF e nas unidades de planejamento



Nota-se a prevalência de profissionais da área de humanas, sendo que a sua maior parte possui formação em Administração e/ou Ciências Econômicas.

Com relação ao órgão de origem, a tabela 6 mostra a distribuição desses servidores.



Tabela 6 - Entrevistados por Órgão de Origem do Poder Executivo

| Órgão da Administração Pública | Entrevistados |
|--|---------------|
| Ministério do Turismo | 3 |
| Advocacia-Geral da União | 2 |
| Agência Nacional de Vigilância Sanitária | 2 |
| Banco Central do Brasil | 2 |
| Controladoria Geral da União (CGU) | 3 |
| CVM - Comissão de Valores Mobiliários | 1 |
| Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa | 1 |
| Fundação Nacional de Saúde | 1 |
| Fundação Oswaldo Cruz | 2 |
| INEP | 1 |
| Banco do Brasil | 1 |
| Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos | 22 |
| Ministério da Agricultura e Pecuária | 6 |
| Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação | 6 |
| Ministério da Defesa | 1 |
| Ministério da Educação | 6 |
| Ministério da Fazenda | 1 |
| Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional | 7 |
| Ministério da Saúde | 14 |
| Ministério das Cidades | 3 |
| Ministério de Planejamento e Orçamento | 43 |
| Ministério do Trabalho e Emprego | 5 |
| Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar - MDA | 3 |
| Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços | 3 |
| Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima | 3 |
| Ministério dos Transportes | 5 |
| Polícia Federal | 1 |
| Previc | 1 |
| Universidade Federal de Pernambuco | 1 |
| Total | 150 |

Cerca de 80% dos entrevistados já atuaram em outros órgãos do governo, e trinta e três (33) servidores afirmam não terem trabalhado em outros órgãos além do atual. Alguns informam ter atuado em outros Entes da Federação e também em outros Poderes (3 servidores).

Em relação à área de atuação, 66 afirmaram que nunca trabalharam em áreas finalísticas. Desse universo, 14 são da carreira de Analista de Planejamento e Orçamento (APO).

Dos APO identificados, mais da metade trabalham no SPOF há mais de 15 anos, e 64% já trabalharam nas áreas finalísticas.



3. Estrutura Organizacional e Competências Formais

Nesta seção serão avaliadas questões relacionadas à estrutura organizacional e às competências formais, conforme o seguinte:

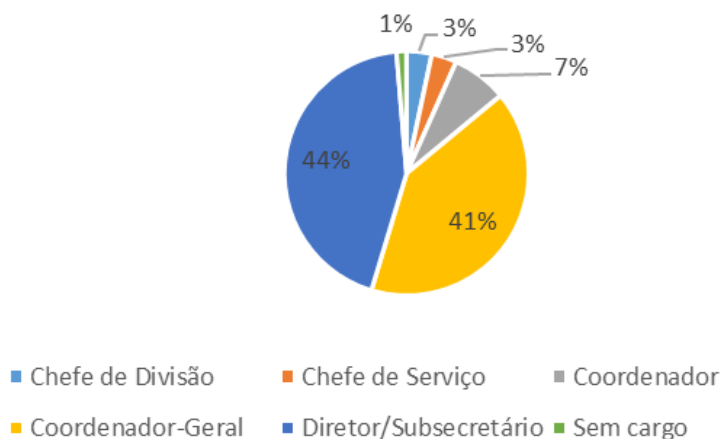
- a) Nível do responsável técnico da unidade organizacional em que o servidor trabalha
- b) Área de atuação no SPOF
- c) Instrumentos de planejamento os quais atua
- d) Processos em que atua na área de planejamento
- e) A habilitação/perfil/ acesso que possui no SIOP
- f) Formas de utilização do SIOP
- g) Se usa ou não sistemas próprios de acompanhamento do planejamento no órgão em que trabalha
- h) Se possui ou não capacitação na área de planejamento ou orçamento
- i) Grau de conhecimento dos macroprocessos no qual trabalha
- j) Como é a interação entre o planejamento e o orçamento no órgão em que atua
- k) Número de pessoas na equipe
- l) Sugestões de melhoria em relação ao quadro de pessoal, estrutura organizacional e arranjo institucional.

3.1 Perguntas fechadas

Quanto ao nível hierárquico do responsável técnico nas unidades do SPOF, o gráfico 4 abaixo mostra a distribuição. Observa-se que 85% dos servidores questionados possuem como responsável técnico ou um coordenador-geral ou um diretor/subsecretário. Apenas 7% dos servidores possuem como responsável um coordenador. Os demais possuem como responsável técnico o chefe de divisão ou chefe de serviço ou alguém sem cargo.



Gráfico 4 - Distribuição dos Servidores do SPOF Quanto ao nível hierárquico do responsável técnico nas unidades do SPOF



Quanto à área de atuação no SPOF, a tabela 7 abaixo mostra a distribuição percentual dos servidores nas áreas de planejamento ou orçamento:

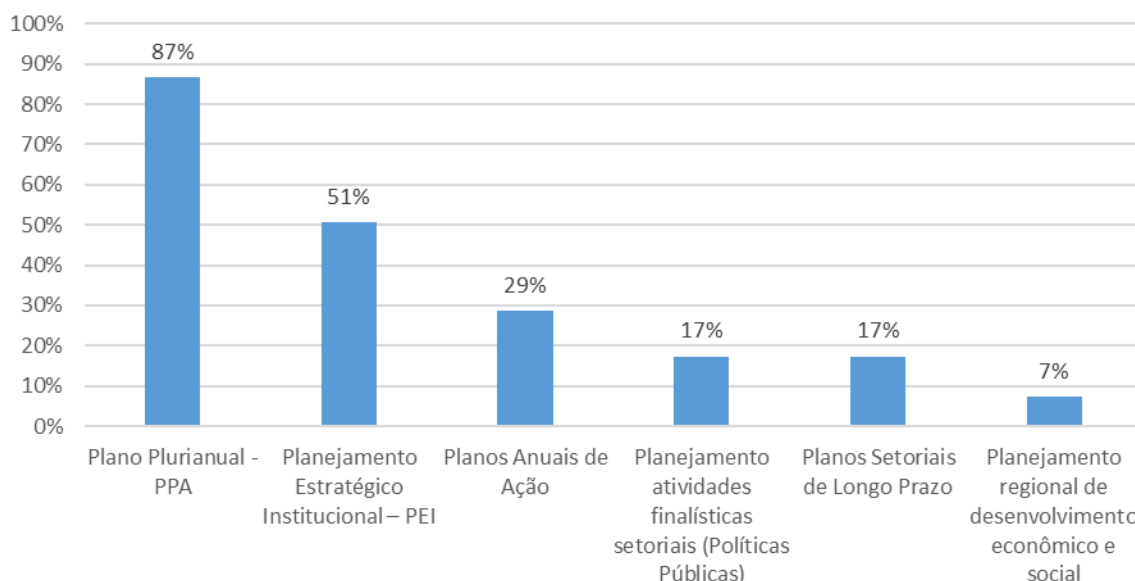
Tabela 7 - Distribuição dos Servidores nas Áreas de Planejamento ou Orçamento

| Área de Atuação no SPOF | Percentual |
|--------------------------|-------------|
| Orçamento | 7% |
| Planejamento | 74% |
| Planejamento e Orçamento | 19% |
| Total Geral | 100% |

No que tange aos instrumentos de planejamento nos quais atuam, a maior parte dos servidores atuam em mais de um instrumento. Quase 90% dos respondentes trabalham com o PPA; destes, metade trabalha também com o Planejamento Estratégico Institucional – PEI; cerca de um terço com Planos Anuais de Ação; e em torno de 18% trabalham com Planejamento em atividades finalísticas setoriais (Políticas Públicas) e Planos Setoriais de Longo Prazo. Cerca de 7% trabalham com Planejamento regional de desenvolvimento econômico e social. O gráfico 5 demonstra essa distribuição:

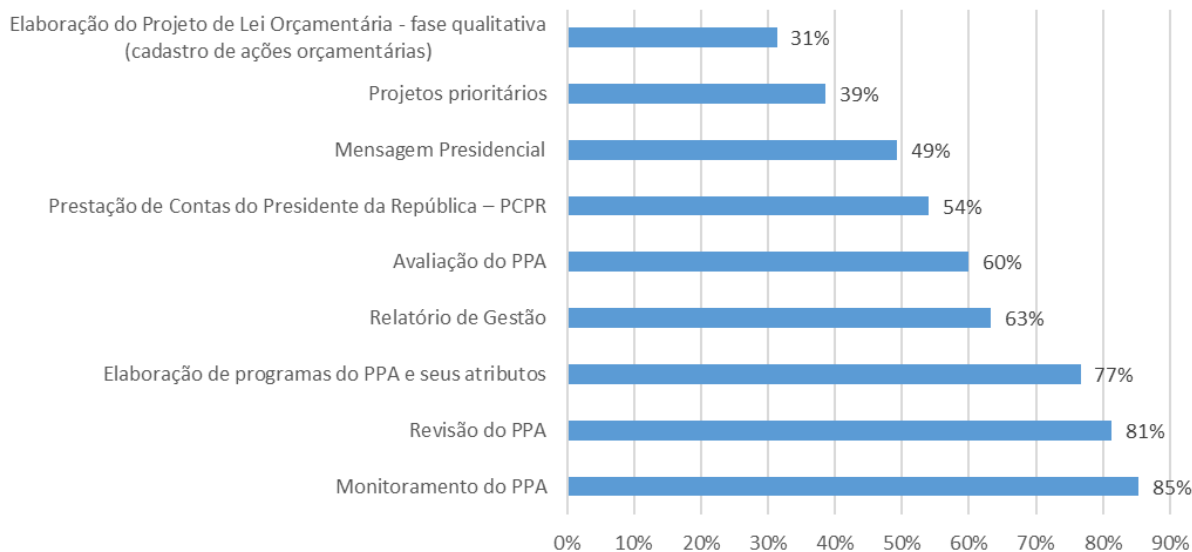


Gráfico 5 - Instrumentos de Planejamento os quais os Servidores Atuam - Distribuição Percentual (%)



Quanto aos processos de Planejamento, ampla maioria dos servidores atua nas áreas de monitoramento, revisão e elaboração de programas do PPA; outra parte considerável trabalha com relatório de gestão, avaliação do PPA, prestação de contas do Presidente da República e mensagem presidencial. Cerca de um terço trabalha com Projetos Prioritários e Elaboração do Projeto de Lei Orçamentária - fase qualitativa (cadastro de ações orçamentárias). É preciso enfatizar que quase todos os servidores trabalham em mais de um processo. O gráfico 6 mostra essa distribuição por processos:

Gráfico 6 - Distribuição da Área de Atuação dos Servidores Quanto aos Processos de Planejamento - em Percentual (%)





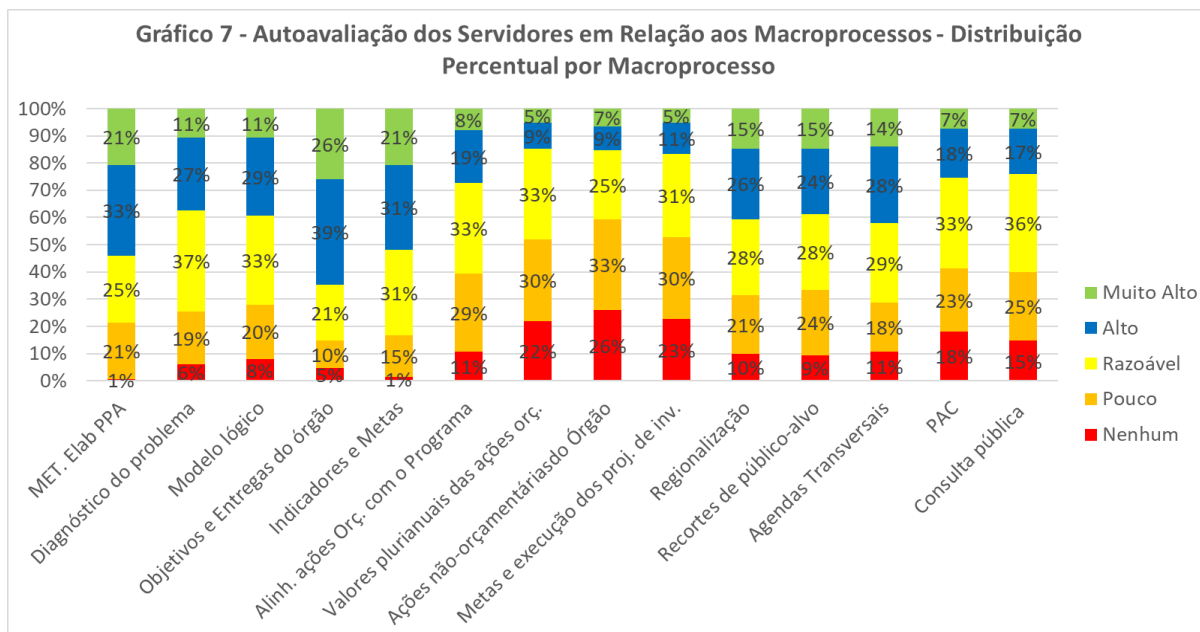
Com relação à habilitação no SIOP, a maior parte dos servidores (67%) tem habilitação para realizar a gestão do PPA junto ao sistema e 21% possui habilitação SEPLAN. O censo também foi respondido por servidores do Órgão Central de planejamento, que utilizam os perfis SEPLAN e Controle de Qualidade. A tabela 8 mostra mais detalhes sobre a habilitação dos servidores no SIOP. Salientamos que um servidor pode ter habilitação em mais de um perfil do SIOP.

Tabela 8 - Distribuição dos Servidores do SPOF em Termos de Habilitação de Acesso ao SIOP

| Habilitação de Acesso ao SIOP | Servidores | Percentual |
|--|------------|------------|
| Gestão PPA | 101 | 67% |
| Preenchedor Monitoramento | 56 | 37% |
| SEPLAN | 32 | 21% |
| Ajuste do Monitoramento | 19 | 13% |
| Não possuo habilitação | 18 | 12% |
| Controle de Qualidade | 15 | 10% |
| Cadastrador SOF | 12 | 8% |
| Gestor de Configuração do Monitoramento do PPA | 8 | 5% |
| Gestor de Agendas | 3 | 2% |
| Administrador de Agendas | 1 | 1% |
| Conselho | 0 | 0% |
| Observador NFGC | 0 | 0% |
| Preenchedor Conselho | 0 | 0% |

Sobre o uso do SIOP, 54% fazem uso de redação de texto e inserção direta de informações e dados; metade faz uso do BI para geração de relatórios; 39% preenchem os campos para consolidação de outras áreas; e 36% usam o SIOP para leitura ou consulta.

Os servidores que responderam ao questionário fizeram uma autoavaliação em relação ao grau de conhecimento e domínio dos macroprocessos e atividades do planejamento em que atuam. O gráfico 7 mostra a distribuição percentual desses servidores quanto ao grau de conhecimento por macroprocesso analisado (nenhum; pouco; razoável, alto; muito alto):



Os macroprocessos autoavaliados foram os seguintes:

- Consulta pública ou outras formas de participação social
- PAC
- Agendas Transversais
- Recortes de público-alvo
- Regionalização
- Quantificação das metas e da execução dos projetos de investimento
- Ações não-orçamentárias sob a responsabilidade do meu órgão
- Estimativa dos valores plurianuais das ações orçamentárias
- Elaboração das ações orçamentárias em alinhamento com os desenhos dos programas do PPA
- Elaboração e apuração de indicadores e metas
- Objetivos e Entregas do órgão dos programas sob a responsabilidade do meu órgão
- Modelo lógico
- Ferramentas de diagnóstico do problema
- Metodologia de elaboração dos programas e ações do PPA

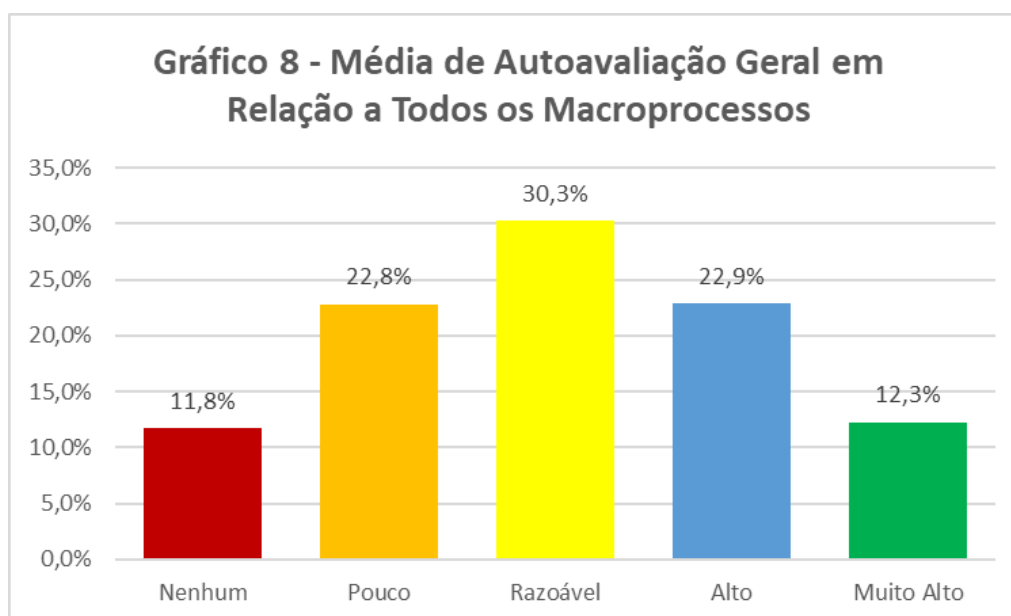
Os macroprocessos que precisam de maior atenção quanto ao domínio por parte dos servidores são relacionados à participação social, ao PAC, à quantificação das metas e da execução dos projetos de investimento, os recursos oriundos de ações não-orçamentárias que financiam os programas sob responsabilidade dos órgãos e à quantificação plurianual das ações orçamentárias.



A Seplan organizará treinamentos para os setoriais nos temas prioritários para o desempenho das funções de gestão do PPA (modelo lógico, indicadores, projetos de investimento, regionalização, ações não-orçamentárias, recortes de público-alvo e agendas transversais). Os treinamentos serão ofertados diretamente pela Seplan ou em parceria com escolas de governo e agências multilaterais.

Quanto aos conhecimentos relacionados à metodologia e elaboração do Plano Plurianual, estes são os que apresentam maior domínio pelos servidores do SPOF, o que nos permite inferir como positivas as ações de capacitação realizadas no período de elaboração do Plano.

Ainda em relação ao grau de conhecimento e domínio dos macroprocessos e atividades de planejamento, tomando-se uma média de todas as avaliações, veremos que 65,5% dos servidores afirmam que possuem um conhecimento razoável, alto ou muito alto dos macroprocessos no qual atuam. Já 34,6% dos servidores se autoavaliam com nenhum ou pouco conhecimento dos macroprocessos. O gráfico 8 mostra essa distribuição:



Dentre aqueles que se autoavaliaram com um grau de conhecimento alto ou muito alto em relação aos macroprocessos, observa-se que a maioria possui vários cursos de capacitação em diversas áreas no âmbito das Escolas de Governo (ENAP, ESAF, por exemplo), bem como pós-graduação. Dentre as respostas dadas a respeito dos cursos de capacitação na área de planejamento, destacam-se as seguintes:

- Pós-graduação em orçamento público.
- Certificação avançada em planejamento e monitoramento.
- Planejamento estratégico, elaboração e gestão de projetos, elaboração de programas do PPA, modelo lógico.



- Diversos cursos livres e seminários, realizados na ENAP, EVG, IBGE: 1) Planejamento Estratégico para Organizações Públicas; 2) Facilitação em Planejamento Estratégico 2.0; 3) Indicadores e Monitoramento de Políticas Públicas; 4) Elaboração de Indicadores de Desempenho Institucional; 5) Gestão da Estratégia com BSC; 6) Governança e Redes de Políticas Públicas; 7) Mapeamento de Atores, Rastreamento de Agendas e Análise de Conjuntura; 8) Enap em Órbita - Governança Pública, acesso à OCDE e arranjos organizacionais contemporâneos; 9) Workshop - Uso de evidências em avaliação e monitoramento de políticas públicas; 10) Análise Ex Ante de políticas públicas: uma abordagem prática; dentre outros.
- Indicadores Sociais Aplicados às Políticas Públicas.

Com relação a outras dificuldades encontradas no processo de trabalho referente ao planejamento encontramos as seguintes respostas (principais):

- A interação do planejamento federal com o orçamento e em relação aos planejamentos dos entes federados.
- Algumas informações não estão claras nos manuais no SIOF e poderia ter mais cursos ou palestras mais detalhadas sobre o assunto.
- Alguns prazos são muito curtos e insuficientes para que possamos dar uma resposta qualificada.
- As atividades que envolvem o orçamento (elaboração, execução e acompanhamento) são realizadas por outro setor/equipe de trabalho.
- Integração entre PPA e PEI.
- Monitoramento e aprimoramento de indicadores.
- Mapeamento estratégico alinhado ao PPA.
- Monitoramento, avaliação e revisão do PPA.

Dessa forma, muitas dessas dificuldades encontradas, bem como o conhecimento dos macroprocessos a serem incorporados pelos servidores que não os possuem, podem ser tratados com capacitações adequadas, seja por cursos já disponíveis, seja por trilhas a serem organizadas junto às escolas de governo e universidades. Também se apresenta espaço de aperfeiçoamento do Manual de Gestão do PPA e do Guia SIOF de monitoramento.

Com relação à cooperação entre o planejamento e orçamento, a tabela 9 mostra o grau de interação entre os dois:



Tabela 9 - Opinião dos Servidores quanto ao Grau de Interação entre o Planejamento e Orçamento

| Interação entre o Planejamento e o Orçamento | Percentual |
|---|------------|
| A cooperação e a comunicação não são constantes e satisfatórias; o planejamento e o orçamento são realizados independentemente um do outro. | 17% |
| A cooperação e a comunicação são constantes e satisfatórias, e ocorrem ao longo de todo o exercício. | 32% |
| A cooperação e a comunicação são satisfatórias, mas só ocorrem em função dos processos de LDO, LOA, PPA ou outras demandas pontuais. | 51% |

Mais da metade dos servidores entrevistados entende que existe cooperação circunstancial entre o planejamento e orçamento; ou seja, ocorre mais em decorrência dos respectivos instrumentos do que de uma cultura da Administração Pública.

No que tange à quantidade de servidores na equipe, 77% dos servidores entrevistados afirmaram que a força de trabalho é insuficiente em relação à carga de trabalho e à complexidade das tarefas a serem desempenhadas. A tabela 10 apresenta os dados:

Tabela 10 - Opinião dos Entrevistados Sobre a Quantidade de Servidores na Equipe

| Quantidade de servidores na Equipe | Percentual |
|------------------------------------|------------|
| Abaixo do necessário | 56% |
| Muito abaixo do necessário | 21% |
| Suficiente | 23% |

3.2 Perguntas abertas

Quanto à pergunta se o órgão utiliza sistemas informatizados próprios para atender às necessidades de acompanhamento de planejamento e da execução, dos 31 órgãos que responderam, 17 afirmaram que sim, isto é, 55%, aproximadamente, afirmam que utilizam sistemas informatizados próprios. O restante, 14 órgãos (45%, aproximadamente), informaram que não utilizam sistemas informatizados próprios.

Dentre aqueles que afirmam os utilizarem, tivemos as seguintes respostas (principais) genéricas à pergunta 18 do questionário:

- O uso de painéis internos via PowerBI e ferramentas Office, foi apontado por diversos órgãos como ferramenta para acompanhar temas de interesse do órgão.
- O MAPA comenta que o Ministério dispõe de painéis de dados e informações (BI) do programa Qlik Sense e do programa Strategic Advisor (SA), este utilizado no monitoramento das ações do PEI do órgão, que se configuram nas principais fontes internas de acesso a informações nesse sentido.
- Ministério da Educação: Painel BI da Subsecretaria de Planejamento e



Orçamento (SPO/MEC): consulta a execução orçamentária das políticas e programas do MEC. Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle do MEC (SIMEC): acompanhamento físico e orçamentário das ações.

- Ministério das Cidades: PlanCidades, em desenvolvimento, para monitoramento dos projetos estratégicos e dos indicadores, sejam oriundos do PPA ou internos ao Ministério
- MGI: SISGE - Sistema de Gestão da Estratégica que é um sistema Interno para monitoramento do Planejamento Estratégico Institucional (PEI). A Secretaria de Gestão/MGI-MPOG afirma que com o objetivo específico de dar suporte ao PPA, não. Mas há setor específico do órgão que utiliza o Software Actio (Stratec), por meio de licenças.
- Ministério Saúde: SIOPE e SIPLAM (Sistema de Planejamento e Monitoramento do Ministério da Saúde). Utilizados para monitoramento das metas do PPA.
- Ministério do Turismo: FazPEI
- Controladoria-Geral da União: e-CGU. Auxiliar no planejamento e monitoramento da estratégia
- Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional: O Sistema de Planejamento (Sisplan-MIDR) para acompanhamento do PEI/MIDR
- Advocacia-Geral de União: SAPIENS.
- Banco Central do Brasil: SPG - Sistema de Planejamento e Gestão e DW - AGENDA

Com relação à capacitação no tema, os respondentes relataram possuir. Geralmente, possuem cursos realizados pela ENAP e os cursos de formação da carreira. Como exemplos de cursos de aperfeiçoamento, temos as seguintes respostas à pergunta 19 do questionário:

- BSC, planejamento estratégico, indicadores estratégicos.
- Business Intelligence, BPM, Governança, Compliance e Integridade, Planejamento Estratégico para Org. Públicas, Gestão para Resultados, Gestão de Riscos, PDG, BPM e KPI.
- Criação de indicadores de desempenho; Elaboração de indicadores de desempenho institucional; Elaboração e Avaliação do PPA - bases conceituais; Era digital, planejamento e inovação na gestão pública; Planejamento estratégico para organizações públicas.
- Curso PEI da Enap.
- Especialização FGV em Planejamento, Orçamento e Gestão Pública.
- Modelo lógico, árvore de problemas e objetivos, Planejamento Estratégico Situacional, Estudo de viabilidade Técnico/Econômica, Análise de Impacto regulatório, entre outros.



Sobre outros processos de trabalho em que o servidor encontra dificuldades (pergunta 21 do questionário), a maioria apontou a avaliação de programas e de políticas públicas. Outras dificuldades encontradas são de monitoramento, aprimoramento de indicadores, e revisão do PPA.

Dentre as soluções propostas para mitigação da insuficiência de servidores (pergunta 24), encontram-se: o aumento do número de gratificações para atrair gente para as áreas; distribuição de analistas de planejamento e orçamento do novo concurso de APO para o SPOF dos ministérios ou setoriais, bem como à SEPLAN; estabelecer regras para a ocupação dos órgãos setoriais de planejamento e orçamento pelos analistas de planejamento e orçamento; novos concursos públicos; maior flexibilidade de cessão entre as carreiras.

Dentre as principais propostas para a melhoria da estrutura organizacional para as funções de planejamento e orçamento (pergunta 25), encontram-se as seguintes:

- Estabelecer regras para a ocupação dos órgãos setoriais de planejamento e orçamento pelos analistas de planejamento e orçamento, como já fazem a AGU nas consultorias jurídicas e a CGU nas ouvidorias, corregedorias e assessorias especiais de controle interno, entre outras.
- Estabelecer maior interação entre planejamento e orçamento, de forma a possibilitar maior integração e troca de informações entre os agentes dos dois setores.
- A função de planejamento deve ter a sua estrutura organizacional necessariamente vinculada à Secretaria Executiva do órgão.
- A indicação, de forma articulada com a área de estrutura da SEGES, de uma estrutura organizacional mínima padrão para as áreas de planejamento e orçamento dos Ministérios (sem prejuízo de eventual ajuste para dar conta de peculiaridades do Ministério).
- Alta gestão do MPO (GM e SE) deve definir a integração do planejamento e orçamento como prioridade; reuniões periódicas entre SOF e Seplan com troca de conhecimento entre as áreas; incorporar a integração ente planejamento e orçamento nas prioridades governamentais.
- As funções de planejamento institucional e orçamentário devem ficar sob a mesma diretoria/subsecretaria, e não podem estar na mesma subunidade que trata de Administração (tem de haver um departamento/subsecretaria estratégico nos ministérios).
- Aumento do quadro efetivo de servidores nas coordenações.
- Retorno de todas as funções gratificadas das SPO (GSISTE) que, eventualmente, possam não estar corretamente distribuídas, para os servidores que trabalham com a temática nas unidades setoriais de planejamento e orçamento.
- Disponibilização de mais cursos relacionados ao tema.



- O processo de planejamento deve estar junto com o orçamento.
- É preciso que as áreas saibam o que foi planejado, o que está sendo feito e o que falta fazer para que se possa atingir o objetivo dos projetos/programas. Acompanhar o monitoramento também é importante para saber o que, de fato, está sendo realizado, e o que deve ser priorizado.
- Redução do nível hierárquico, aproximando as lideranças dos executores dos trabalhos.

Para melhoria do arranjo institucional (pergunta 26), os servidores apontam as seguintes soluções, dentre outras:

- ter um calendário aproximado (ou acesso a um calendário compartilhado em tempo real) dos grandes momentos do governo federal para onde é necessário alocar esforços.
- Aproximação do MPO e com os demais ministérios, em um arranjo que facilitasse esse diálogo/intercâmbio.
- A SEPLAN carece de um Fórum de Planejamento contínuo com os órgãos. O PPA possui programas com metas insuficientes para avanços mais significativos nos problemas identificados. A SEPLAN poderia escolher alguns desses casos e criar momentos de trazer os órgãos, tanto da própria política quanto correlatos para apresentarem seus desafios e auxiliar numa busca por reflexões para encontrar caminhos e realizar avanços.
- Aglutinação da área de planejamento com a de orçamento.
- Nomeação de mais analistas de planejamento e orçamento.
- Ampliação do conceito de planejamento governamental para englobar o PEI e planejamentos táticos operacionais dos órgãos, sem os quais, as metas finalísticas não se concretizam.
- As unidades organizacionais responsáveis pelo Planejamento (elaboração e monitoramento) e Orçamento (Alocação e Execução) deveriam ser privativas de APO, dado o arranjo e as competências preconizadas pela Lei 10.180/2001.
- Assim, como previsto na IN Seges nº 24/2020 para o planejamento estratégico, o monitoramento e avaliação do PPA deveria ser discutido obrigatoriamente no âmbito dos Comitês Internos de Governança de cada Ministério. Isso poderia ser feito, pelo menos, semestralmente, a fim de viabilizar que o plano se torne parte dos processos de gestão do órgão.
- Acabar com a restrição para mobilidade de APO'S para áreas finalísticas (exigência de "FCE 13" ou superior) - se vai trabalhar com orçamento ou planejamento não deveria ter restrição;
- Centralização de unidades responsáveis pelo PPA, LDO e LOA.
- Criação da unidade específica com recomposição de cargos e do corpo funcional associado ao tema.



- Criar rotina de trabalho entre SOF e SEPLAN de maneira harmônica e fluida.
- Disponibilização de cursos.
- Incluir nas competências do Ministério do Planejamento e Orçamento o Planejamento Estratégico Institucional. Existe uma carreira de planejamento e orçamento. A carreira é a que deveria deter a competência de atuar em qualquer nível de planejamento - nacional, setorial, regional, institucional.
- Estabelecer um Observatório do Planejamento com funções voltadas para o longo prazo.



4. Comunicação e Interação com a SEPLAN

A presente seção busca analisar os seguintes questionamentos feitos por meio do censo:

- A relação institucional do órgão em que trabalha com a SEPLAN/MPO.
- O que pode ser melhorado na interação e comunicação com o órgão central de planejamento.
- Outras sugestões de melhoria na comunicação com a SEPLAN.
- Se o Planejamento Plurianual contribui de forma eficiente e eficaz para as políticas públicas sob cuidado do órgão do entrevistado e como melhorar isso.
- Com relação ao monitoramento do PPA, se o órgão em que os servidores trabalham define formalmente diretrizes para avaliação e monitoramento do PPA integrando-os com os planos setoriais.
- Se em relação ao monitoramento do PPA, o órgão em que os servidores trabalham avalia periodicamente os resultados estabelecidos no PPA, integrando-os com os planos setoriais
- Ainda sobre o monitoramento do PPA, se o órgão em que o servidor trabalha identifica e mapeia os principais processos de negócio e sistemas informatizados que se relacionam com o PPA e de que maneira isso acontece.

4.1 Perguntas fechadas

No que se refere à relação institucional do órgão em que trabalha com a SEPLAN/MPO, a tabela 11 mostra a avaliação dos servidores respondentes em termos percentuais:

Tabela 11 - Grau de Satisfação dos Servidores sobre a Interação do Órgão em que trabalha com a SEPLAN

| Interação do órgão em que trabalha com a SEPLAN | Percentual |
|---|------------|
| Ótima | 37% |
| Boa | 44% |
| Regular | 7% |
| Ruim | 1% |
| Nunca interagi com a SEPLAN | 11% |

Percebe-se que a maior parte dos servidores está satisfeita com a interação do seu órgão com a SEPLAN. Chama a atenção, contudo, o fato de que mesmo trabalhando no SPOF, 11% dos servidores entrevistados nunca interagiram com a SEPLAN.

Com relação às melhorias apontadas pelos servidores do SPOF para comunicação e



interação com Órgão Central, o gráfico 9 traz as sugestões apontadas em termos percentuais:



Observa-se que mais da metade (55%) aponta questões relacionadas a orientações sobre metodologia, processos e procedimentos, e cronogramas. Boa parte também (47%) aponta vídeos de capacitação/instrução de elaboração e de gestão do PPA.

Em relação à contribuição do Planejamento Plurianual de forma eficiente e eficaz para as políticas públicas sob cuidado do órgão, a tabela 12 mostra a distribuição do grau de concordância (ou não) sobre essa afirmação por parte dos servidores.

Tabela 12 - Grau de Concordância dos Servidores do SPOF quanto ao Planejamento Plurianual contribuir de forma eficiente e eficaz para as políticas públicas

| O Planejamento Plurianual contribui para a eficiência e eficácia das políticas públicas sob o cuidado do órgão em que trabalho | Percentual de Servidores |
|--|--------------------------|
| Concordo totalmente | 47% |
| Concordo parcialmente | 33% |
| Não concordo nem discordo | 12% |
| Discordo parcialmente | 5% |
| Discordo totalmente | 3% |

Percebe-se que há grande concordância dos servidores de que o Planejamento Plurianual é um instrumento que contribui para a eficiência e eficácia das políticas públicas.



4.2 Perguntas abertas

Diversas respostas foram dadas pelos órgãos setoriais sobre a melhoria da comunicação com a SEPLAN/MPO (pergunta 29). Destacamos as seguintes:

- A comunicação é satisfatória.
- SEPLAN poderia ter um canal ou ferramenta de TI para fazer a gestão de demandas, a exemplo do que acontece numa central de atendimentos de demandas de TIC.
- A Seplan/MPO poderia promover eventos virtuais, envolvendo todo o SPOF, para a apresentação de cada órgão setorial, visando a uma futura articulação em rede do sistema de planejamento.
- Para algumas demandas a Seplan demonstrou falta de clareza e alinhamento interno para responder alguns questionamentos realizados pelos órgãos setoriais, demorando na sua resposta ou dando uma resposta insatisfatória. Demandas enviadas de última hora com prazos curtos e sem muita clareza no que realmente se quer.
- Ampliar a quantidade de exemplos reais e de setores diversos nos manuais de metodologia.
- Aumentar a frequência de eventos presenciais.
- Tempestividade nas alterações da metodologia.
- Criação de canal no Teams.
- Quando da elaboração de nova proposta metodológica para o PPA, o órgão central deveria convidar os órgãos setoriais para, conjuntamente, estabelecerem esta metodologia.
- Disponibilização de conteúdos em ambientes da intranet (Share Point, Viva, Engage).
- Espaço/canais de comunicação que proporcione a criação de vínculos e trocas de experiência são muito mais efetivos que comunicados genéricos, muito técnicos e nada práticos. Aproximação entre os seres humanos que operam o sistema de planejamento federal para ouvi-los, crescermos juntos. Espaços para cuidar da saúde mental desses servidores, que geralmente estão sob pressão. Uma estratégia poderia ser a criação de momentos comemorativos após grandes entregas serem realizadas (a exemplo da elaboração do PPA), quando sabemos que, pela rigidez das janelas, os servidores muitas vezes perdem final de semana, a carga horária fica toda desregulada, sob pressão intensa para concluir. Despressurizar e comemorar conquistas é muito importante na manutenção do pequeno quadro que se tem. E fazer isso junto com o MPO ganharia um tom de time, de união por um propósito.
- Estabelecer uma agenda que possibilite ao órgão central conhecer o que é feito no setorial.



- Inclusão de números telefônicos nas comunicações institucionais para fins de contato direto.
- Oficinas de revisão do PPA (presenciais).
- Há a percepção que as demandas sempre surgem com prazo muito curto para que as soluções possam ser retornadas à Seplan. Existem ministérios que têm uma hierarquia de instâncias e unidade extensa e isso interfere na qualidade das respostas, do material elaborado, na análise das informações recebidas por nós pelas áreas finalísticas. Essa questão do prazo poderia ser melhorada.
- Ponderar o grau de dificuldade dos programas em relação aos prazos estipulados.
- Voltar as reuniões presenciais a cada trimestre para avaliações.

Observa-se que mais de uma resposta sugere melhoria nos prazos de retorno ou demandas da SEPLAN.

Com relação a sugestões de melhoria para que o planejamento plurianual contribua de forma relevante para a eficiência e efetividade das políticas públicas (pergunta 31), destacam-se os seguintes respostas:

- A construção do PPA nos primeiros meses de governo dificulta a elaboração de um documento apropriado. A pressão para a estruturação do ministério e construção de diversas agendas atrapalha o bom andamento dos trabalhos.
- A correlação do PPA e do planejamento estratégico institucional poderia ser mais bem orientada, e explicitada as relações entre os atributos do PPA e do PEI.
- Maior esforço de alinhamento do PPA ao PEI e ao Orçamento.
- Deve-se pensar em um PPA que não seja nem tão analítico como o atual, nem tão sintético quanto o anterior. Antes do PAC, havia-se chegado em um ponto médio, mas a adição das entregas e das seleções gerou uma distorção de trabalho gigantesca.
- É louvável querer pensar em indicadores de políticas públicas como referência para os objetivos específicos, mas além da baixa sensibilidade, é necessário um trabalho de fundo (eventualmente liderado pelo MGI) com IPEA, IBGE e outras instituições - em especial para ministérios recriados e cuja estrutura atual é cerca de 10% do que deveria ser em termos de força de trabalho.
- Algumas informações não estão claras nos manuais do SIOF e poderia ter mais cursos ou palestras mais detalhadas sobre o assunto. Além de um retorno mais ágil do Suporte Siop.
- Ampliar a interligação entre PPA e LOA.
- Ampliar o rol de atributos gerenciais e uso de IA na análise da massa de dados do PPA.
- Analisar as entregas relacionadas às políticas e sua correlação com o PPA.



- Capacitação de servidores.
- As metas do PPA estão distantes das ações das unidades orçamentárias.
- Aperfeiçoar o SIOF para o monitoramento, criando a possibilidade de tramitação do perfil UO preenchimento do PPA para o Perfil Órgão Setorial, de forma semelhante como ocorre com o Orçamento Fiscal e de Investimento. A alteração introduzida para a primeira etapa do monitoramento com a criação do perfil UO preenchimento auxiliou na produtividade do órgão, mas precisa ser melhorada.
- Aumentar a visibilidade para todos os envolvidos no processo, e para a população (parte da compreensão).
- Disponibilização do PPA em versão com linguagem simples.
- Dever-se-ia tratar de forma sistêmica e organizada os papéis do PEI e PPA.
- O centro de governo definir de forma clara as diretrizes gerais e específicas para atuação de cada ministério e de suas entregas no PPA.
- O plano estratégico institucional deveria se basear nas grandes entregas direcionadas pelo centro de governo para detalhar as diretrizes de cada órgão e incluir outras entregas relevantes que são necessárias, exigências legais, que expressam seus posicionamentos perante os stakeholders etc. Além disso, deveria-se disponibilizar sistema que permitisse a inclusão dos PEIs e associação dos elementos ao PPA, para adesão pelos ministérios.
- Fomentar a integração/correlação entre o PPA e os planos setoriais. Os planos setoriais ficariam subordinados ao PPA, apenas em um nível de desagregação maior.
- Maior divulgação da importância e impacto do PPA como política de Estado.
- O PPA deveria ser de fato o principal instrumento de planejamento governamental. Embora previsto na constituição, ainda é pouco valorizado pelos gestores públicos. Deve-se encontrar mecanismo para valorizar esse excelente e transversal instrumento de planejamento governamental. Precisaríamos criar mecanismos de premiação e punição no âmbito do planejamento governamental para estimular o alcance dos resultados ofertados à sociedade.

Dentre as sugestões de melhoria para que o planejamento plurianual contribua de forma relevante para a eficiência e efetividade das políticas públicas, aproximadamente 15% das respostas apontam para necessidade de maior vinculação entre orçamento e planejamento; 11% para o aprimoramento do processo de monitoramento, 7,2% para maior integração entre o PPA e o PEI e em torno de 4% dos servidores apontaram a necessidade de capacitação de servidores.

Com relação ao monitoramento do PPA, cerca de 30% dos entrevistados afirmaram que o órgão em que trabalham define formalmente diretrizes para avaliação e monitoramento do PPA integrando-os com os planos setoriais.



A forma que isto é realizado varia entre os órgãos, sendo as principais:

- comunicações via Sistema Eletrônico de Informações para as áreas responsáveis;
- reuniões e consolidação de informações;
- de decisões colegiadas e compartilhadas sobre as diretrizes a serem seguidas;
- construindo o PPA em consonância com os planos setoriais e o planejamento estratégico institucional;
- da utilização e disseminação do Manual Técnico do PPA 2024-2027.

Cerca de um terço dos servidores que responderam ao questionário afirmam que o órgão em que trabalham avalia periodicamente os resultados informados no monitoramento do PPA, integrando-os com os planos setoriais.

Por fim, aproximadamente trinta por cento (30%) afirma que o órgão mapeia os principais processos de negócio e sistemas informatizados que se relacionam com o PPA. Dentre esses, os principais processos e sistemas são:

- Cadeia de Valor, Modelo de Negócios e Planejamento Estratégico Institucional;
- SIPLAM;
- Processo de Planejamento Setorial (Sistema SisGe);
- Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
- SIOP;
- e-CGU;
- Sistema de Indicadores e Projetos estratégico;
- Sistema AvaliaMGI;
- Super Sapiens, Sistema de Inteligência Jurídica da AGU;
- Plataforma Veredas.



5. Comentários Gerais

A partir dos resultados do Censo realizado, apresentamos algumas percepções:

- 1) Poucos analistas de planejamento e orçamento responderam ao questionário. A carreira possui hoje em torno de 510 APOs na ativa. Somente 39 responderam ao questionário. Isto pode demonstrar que um baixo percentual dos APOs estão atualmente trabalhando no órgão central ou setorial de planejamento do SPOF.
- 2) Prevaecem servidores da área de humanas, sendo que a sua maior parte possui formação em Administração Pública e Ciências Econômicas e Sociais. Contudo, a força de trabalho é de formação diversificada e há servidores formados em mais de uma área, inclusive com pós-graduação.
- 3) Os órgãos de origem dos servidores do SPOF são os mais diversos, mas em sua maioria são oriundos do MGI e MPO. Além disso, pela natureza da pesquisa, a maior parte dos entrevistados atua prioritariamente no planejamento.
- 4) Em sua quase totalidade, os servidores atuam nos processos de monitoramento e revisão do PPA.
- 5) Quanto à capacitação na área de planejamento e orçamento, quase todos afirmam possuí-la, principalmente por conta de cursos de formação na carreira quando do seu ingresso. Muitos também possuem capacitação em cursos da ENAP.
- 6) Os macroprocessos que precisam de maior atenção quanto ao domínio por parte dos servidores são relacionados à participação social, ao PAC; à quantificação das metas e da execução dos projetos de investimento; às ações não-orçamentárias que financiam os programas sob responsabilidade dos órgãos; à quantificação plurianual das ações orçamentárias; e avaliação de programas e políticas públicas.
- 7) Com relação à capacitação dos servidores no âmbito do SPOF e que trabalham nos setores específicos de planejamento, a Seplan organizará treinamentos para os setoriais nos temas prioritários para o desempenho das funções de gestão do PPA (modelo lógico, indicadores, projetos de investimento, regionalização, ações não-orçamentárias, recortes de público-alvo e agendas transversais). Os treinamentos serão ofertados diretamente pela Seplan ou em parceria com escolas de governo e agências multilaterais. Já em relação à força de trabalho, grande parte dos respondentes afirma ser insuficiente para a complexidade das tarefas e para a carga de trabalho correspondente.
- 8) Dentre as soluções propostas para mitigação da insuficiência de servidores, encontram-se o aumento do número de gratificações para atrair pessoal para as áreas; distribuição de analistas de planejamento e orçamento do novo concurso de APO para o SPOF para os ministérios ou setoriais, bem como à SEPLAN; estabelecer regras para a ocupação dos órgãos setoriais de planejamento e



orçamento pelos analistas de planejamento e orçamento; novos concursos públicos; maior flexibilidade de cessão entre as carreiras.

- 9) Oitenta por cento (80%) dos servidores acreditam que o PPA é um instrumento relevante para eficiência e eficácia das políticas públicas.

As informações do presente censo auxiliarão a Seplan na organização de capacitações, na melhoria dos processos de gestão do PPA 2024-2027 e no aperfeiçoamento da Coordenação do Sistema de Planejamento.



6. Referência

BRASIL. Ministério do Planejamento e Orçamento. Secretaria de Orçamento Federal. **Manual Técnico do Orçamento(MTO) 2025**. 4a. Disponível em: <https://www1.siop.planejamento.gov.br/mto/lib/exe/fetch.php/mto2025:mto2025.pdf>. Acesso em: 22 agosto de 2024.



Apêndice 1

Censo do Setorial de Planejamento

Este questionário tem o objetivo de levantar informações quantitativas e qualitativas atualizadas sobre a estrutura institucional e o quadro de pessoal do Sistema de Planejamento e Orçamento Federal, definido na Lei **10.180/2001 (art. 2º)**.

Integram o sistema:

1. O atual Ministério do Planejamento e Orçamento - MPO, como órgão central;
2. As unidades de planejamento e orçamento dos órgãos setoriais dos Ministérios, da Advocacia-Geral da União, da Vice-Presidência e da Casa Civil da Presidência da República, com atuação em todos os órgãos integrantes da Presidência da República, ressalvados outros determinados em legislação específica; e
3. Os órgãos específicos, vinculados ou subordinados ao órgão central do sistema voltados para as atividades de planejamento e orçamento.

A pesquisa é dirigida aos servidores e servidoras em atividade nos órgãos central, setoriais e específicos que trabalham na área de planejamento. O questionário tem foco no Plano Plurianual, buscando também verificar como se dá a interação entre planejamento e orçamento nos diferentes órgãos e a integração entre o PPA e outros instrumentos de planejamento como Planejamento Estratégico Institucional e planos setoriais de longo prazo.

Os resultados da pesquisa darão informações mais precisas sobre o contingente e capacidade dos servidores/funcionários/empregados alocados nesta temática, a distribuição dos mesmos nos órgãos central, setoriais e específicos; demandas de novos servidores e necessidade de realocação, com os correspondentes perfis desejados; quadro de cargos comissionados; estruturas organizacionais, competências e arranjos institucionais de cada órgão para exercer as atividades pertinentes e tantos outros dados importantes para o fortalecimento do SPOF.

* Obrigatória

PERFIL DO ENTREVISTADO

(perguntas dirigidas aos servidores/funcionários alocados no SPOF)

1. Nome Completo *

2. Escolaridade *

- Nível Médio
- Nível Superior

3. Área de Formação *



4. Função/ Gratificação que atualmente ocupa *

- Chefe de Serviço
- Chefe de Divisão
- Coordenador
- Coordenador-Geral/ Gerente
- Diretor/ Subsecretário/ Secretário Adjunto
- Secretário
- GSISTE
- Outro

5. Cargo/Carreira *

- APO - Analista de Planejamento e Orçamento
- EPPGG - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental
- ATI - Analista de Tecnologia da Informação
- ATPS - Analista Técnico de Política Social
- Analista Administrativo
- Outros

6. Tempo de serviço público *

- 0 a 4 anos
- 5 a 9 anos
- 10 a 14 anos
- 15 ou mais anos

7. Tempo de serviço no SPOF *

- 0 a 4 anos
- 5 a 9 anos
- 10 a 14 anos
- 15 ou mais anos



8 **Órgão de origem ***

9. **Já trabalhou em outros órgãos? Quais? ***

10. **Trabalhou em área finalística? Qual (quais)? ***

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E COMPETÊNCIAS FORMAIS

11. **Qual é o nível do responsável técnico da unidade organizacional da unidade em que trabalha? ***

- Diretor/Subsecretário
- Coordenador-Geral
- Coordenador
- Chefe de Divisão
- Chefe de Serviço
- Sem cargo

12. **Qual o nome do responsável técnico pela sua unidade? (Se estiver vago, indique VAGO) ***

13. **Área de atuação no Sistema de Planejamento e Orçamento - SPOF: ***

- Planejamento
- Orçamento
- Planejamento e Orçamento



14. **Instrumentos de Planejamento nos quais atua ***

- Plano Plurianual - PPA
- Planejamento Estratégico Institucional – PEI
- Planos Setoriais de Longo Prazo
- Planos Anuais de Ação
- Planejamento atividades finalísticas setoriais (Políticas Públicas)
- Planejamento regional de desenvolvimento econômico e social

15 **Processos em que atua na área de Planejamento ***

- Elaboração de programas do PPA e seus atributos
- Monitoramento do PPA
- Revisão do PPA
- Avaliação do PPA
- Projetos prioritários
- Elaboração do Projeto de Lei Orçamentária - fase qualitativa (cadastro de ações orçamentárias)
- Prestação de Contas do Presidente da República – PCPR
- Mensagem Presidencial
- Relatório de Gestão



16. **Possui habilitação de acesso ao Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOF? Qual permissão/perfil de acesso? ***

- Administrador de Agendas
- Conselho
- Gestor de Agendas
- Observador NFGC
- Preenchedor Conselho
- Preenchedor Monitoramento
- Ajuste do Monitoramento
- Cadastrador SOF
- Controle de Qualidade
- Gestão PPA
- Gestor de Configuração do Monitoramento do PPA
- Seplan
- Não possuo habilitação

17. **Quanto à usabilidade do Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento – SIOF, assinale as formas de utilização ***

- Redação de texto e Inserção direta de informações e dados
- Apenas preenchimento dos campos com informações consolidação das de outras áreas
- Somente leitura/consulta
- Geração de relatórios (BI)

18. **Utiliza sistemas informatizados próprios do órgão para atender as necessidades do planejamento e acompanhamento da execução? Quais são? Para quais necessidades? ***

19. **Possui alguma capacitação na área de Planejamento e/ou Orçamento? Qual (is)? ***



20 **Faça uma autoavaliação do seu grau de conhecimento e domínio em relação aos macroprocessos e atividades do planejamento em que atua, ***

Escala de 0 a 10, sendo: 0 nenhum conhecimento do atributo e 5 grau de excelência em termos de conhecimento e domínio

| | Nenhum | Pouco | Razoável | Alto | Muito Alto |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Metodologia de elaboração dos programas e ações do PPA | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ferramentas de diagnóstico do problema | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Modelo lógico | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Objetivos e Entregas do órgão dos programas sob a responsabilidade e do meu órgão | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elaboração e apuração de indicadores e metas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elaboração das ações orçamentárias em alinhamento com os desenhos dos programas do PPA | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estimativa dos valores plurianuais das ações orçamentárias | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ações não-orçamentárias sob a responsabilidade e do meu órgão | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quantificação das metas e da execução dos projetos de investimento | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Regionalização | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Recortes de público-alvo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Agendas transversais | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| PAC | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Consulta pública ou outras formas de participação social | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



COMUNICAÇÃO E INTERAÇÃO COM A SEPLAN

21. Há outro(s) processo(s) de trabalho referente ao planejamento em que você encontra dificuldade? Quais? *

22. Marque a alternativa que mais caracteriza a interação entre o planejamento e o orçamento no seu órgão *

- A cooperação e a comunicação são constantes e satisfatórias, e ocorrem ao longo de todo o exercício.
- A cooperação e a comunicação são satisfatórias, mas só ocorrem em função dos processos de LDO, LOA, PPA ou outras demandas pontuais.
- A cooperação e a comunicação não são constantes e satisfatórias; o planejamento e o orçamento são realizados independentemente um do outro.

23. Tendo em vista a complexidade das tarefas desempenhadas e a carga de trabalho correspondente, o número de pessoas da sua equipe encontra-se *

- Muito abaixo do necessário
- Abaixo do necessário
- Suficiente

24. Teria sugestões para melhoria no quadro de pessoal que executa atividades de Planejamento da Unidade? Se sim, cite até 3 no campo a seguir. *

25. Teria sugestões para melhoria da estrutura organizacional para as funções de planejamento e orçamento? Se sim, cite até 3 no campo a seguir. *

26. Teria sugestões para melhoria no arranjo institucional que executa atividades de planejamento do órgão? Se sim, cite até 3 no campo a seguir. *



27. **Como avalia a relação institucional do órgão em que trabalha com a Secretaria Nacional de Planejamento do MPO? ***

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Péssima
- Nunca interagi com a SEPLAN

28. **Assinale a seguir o que poderia ser melhorado na interação e Comunicação com o órgão central em assuntos ligados ao planejamento ***

- Canais de comunicação (telefone, e-mail, Whatsapp, outros),
- Orientações sobre metodologia, processos e procedimentos, cronograma
- Tempestividade no atendimento das demandas
- Esclarecimento das dúvidas metodológicas
- Esclarecimento das dúvidas de SIOF
- Manual Técnico do PPA (MTPPA) e outros materiais de apoio
- Vídeos de capacitação/instrução de elaboração e de gestão do PPA, (normas e procedimentos em geral)
- Reuniões online ou presenciais
- Ofícios e avisos
- Legislação/ Atos normativos

29. **Que outras sugestões você teria para melhoria da comunicação com a SEPLAN/MPO? ***



30. **O Planejamento Plurianual contribui de forma relevante para a eficiência e a efetividade das políticas públicas sob responsabilidade do meu órgão ***

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

31. **Apresente sugestões de melhoria. ***

32. **Com relação ao monitoramento do PPA, o órgão em que trabalha define formalmente diretrizes para avaliação e monitoramento do PPA integrando-o com os planos setoriais?**

Se sim, como? *

33. **Com relação ao monitoramento do PPA, o órgão em que trabalha realiza avaliação periódica dos resultados estabelecidos no PPA integrando-o com os planos setoriais? Se sim, como? ***

34. **Com relação ao monitoramento do PPA, o órgão em que trabalha identifica e mapeia os principais processos de negócio e sistemas informatizados que se relacionam com o PPA? Se sim, como? Dê exemplos de processos de negócio e sistemas informatizados. ***

Este conteúdo não é criado nem endossado pela Microsoft. Os dados que você enviar serão enviados ao proprietário do formulário.





Apêndice 2

Quantitativo de Cargos e Funções nas Unidades de Planejamento por Órgão Setorial

| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|---|--|-----------|----------|
| Ministério do Planejamento e Orçamento | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de Projeto | FCE 3.10 | 3 |
| Subtotal | | | 4 |
| Ministério do Turismo | Coordenador-Geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de execução orçamentária e financeira | FCE 1.10 | 3 |
| | | GSISTE | 2 |
| | Sem Função | | 1 |
| Subtotal | | | 7 |
| Ministério da Pesca e da Aquicultura | Coordenador de Orçamento, Finanças e Contabilidade | CCE 1.11 | 1 |
| | Chefe | FCE 1.07 | 0 |
| | Chefe | CCE 1.07 | 1 |
| | | GSISTE NS | 0 |
| | | GSISTE NM | 0 |
| Subtotal | | | 2 |
| Ministério dos Transportes | Coordenador Geral de Orçamento | CCE 1.13 | 1 |
| | Chefe | FCPE 1.05 | 1 |
| | | GSISTE NM | 1 |
| | | GSISTE NS | 1 |
| Subtotal | | | 4 |
| Ministério das Minas e Energia | Coordenador Geral de Gestão Estratégica e Planejamento Governamental | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenadora de Planejamento Governamental | FCE 1.10 | 1 |
| | Sem Função | | 2 |
| Subtotal | | | 4 |
| Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar | Coordenador-geral de Orçamento, Finanças e Contabilidade | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador-Geral de Gestão e Planejamento Estratégico | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de Planejamento e Orçamento | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador de Planejamento Estratégico | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador de Governança | FCE 1.10 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Planejamento | FCE 1.07 | 1 |
| | Sem função | | 3 |
| Subtotal | | | 9 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|---|--|-----------|-----------|
| Ministério das Comunicações | Subsecretário de Planejamento e Tecnologia da Informação | FC 1.15 | 1 |
| | Coordenador-Geral de Gestão Estratégica | CCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de Gestão Governamental | FCE 1.10 | 1 |
| | Assistente | CCE 2.07 | 1 |
| | Contrato temporário | | 1 |
| Subtotal | | | 5 |
| Ministério das Cidades | Diretora do Departamento de Gestão Estratégica | CCE 1.15 | 1 |
| | Coordenador-Geral de Planejamento e Informação Estratégica | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenadora Coordenação de Planejamento e Gestão Estratégica | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE NS | 0 |
| Subtotal | | | 3 |
| Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional | Coordenador-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de Gestão Estratégica e coordenador de Planejamento | FCE 1.10 | 2 |
| | Assessor Técnico Especializado | FCE 4.06 | 1 |
| | | GSISTE NS | 5 |
| | | GSISTE NI | 2 |
| | Sem função | | 2 |
| Subtotal | | | 13 |
| Ministério da Agricultura e Pecuária | Coordenador-Geral de Planejamento e Inovação Institucional | FCE 1.13 | 1 |
| | Assistente | CCE 2.07 | 1 |
| | Coordenador de Planejamento Setorial | FCE 1.10 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado | FCE 4.05 | 1 |
| | Coordenador de Avaliação de Políticas Públicas | FCE 1.10 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado | FCE 4.07 | 1 |
| | Coordenador do Escritório de Processos e Organização Institucional (SIORG) | FCE 1.10 | 1 |
| | Assistente Técnico | CCE 2.04 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado | FCE 4.04 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Gestão de Processos | FCE 1.07 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado | FCE 4.05 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Organização Institucional | FCE 1.07 | 1 |
| | Assistente Técnico | FCE 2.05 | 1 |
| Subtotal | | | 13 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|--|--|--------------------------------------|----------|
| Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos | Coordenador-Geral de Planejamento e Modernização Organizacional | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenadora do Plano Plurianual e Políticas Públicas | FCE 1.10 e GSISTE NI (SIOP) | 1 |
| | Chefe da Divisão de Monitoramento e Avaliação de Programas | FCE 1.07 e GSISTE NI (SIOP) | 1 |
| | Chefe de Projeto II | FCE 3.07 GSISTE NS | 1 2 |
| Subtotal | | | 6 |
| Ministério da Defesa | Coordenador-Geral de Planejamento, Orçamento e Finanças da Secretaria de Orçamento e Organização Institucional do Ministério da Defesa | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador | CCE 1.10 | 1 |
| | Chefe de Divisão | CCE 1.07 | 1 |
| | Militar - Supervisor | GSISTE NS | 1 |
| Subtotal | | | 6 |
| Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte | Chefe de Assessoria Especial | FCE 1.15 | 1 |
| | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Assessor | FCE 2.13 | 2 |
| | Coordenador | CCE 1.10 | 2 |
| Subtotal | | | 6 |
| Ministério da Igualdade Racial | Diretor de Gestão e Administração | FCE 1.15 | 1 |
| | Coordenador Geral de Gestão | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenadora de Gestão Orçamentária e Financeira | CCE 1.10 | 1 |
| | Chefe de Divisão de Orçamento e Finanças | FCE 1.07 | 0 |
| Subtotal | | | 3 |
| Ministério do Meio Ambiente | Gerente de projeto | FCPE 13.3 | 1 |
| | Servidores | GSISTE Sem função | 0 2 |
| Subtotal | | | 3 |
| Ministério das Mulheres | Coordenador | FCE 1.10 Gsiste (CGGA substituto) | 1 |
| | Chefe de divisão | CCE 1.07 | 1 |
| | Terceirizados | | 2 |
| Subtotal | | | 4 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|---|---|------------|-----------|
| Ministério da Fazenda | Administrador | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.07 | 1 |
| Subtotal | | | 2 |
| Banco Central do Brasil | Chefe de subunidade | FDT-1 | 1 |
| | Assessor Pleno | FCA- 4 | 1 |
| | Coordenador | FDO-1 | 1 |
| | Sem comissão | | 1 |
| Subtotal | | | 4 |
| Ministério de Portos e Aeroportos | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Chefe de Divisão | FCE 1.07 | 1 |
| Subtotal | | | 3 |
| CGU | Diretor de Planejamento, Inovação e Sustentabilidade | FCE 3.15 | 1 |
| | Coordenador-Geral de Gestão Estratégica | CCE 1.13 | 1 |
| | Chefe de Divisão | FCPE 101.2 | 1 |
| | Sem comissão | | 1 |
| | | | 4 |
| Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação | ASSESSORIA DE ESTRATÉGIA E GOVERNANÇA | | |
| | Chefe | CCE 1.13 | 1 |
| | Chefe substituto | CCE 1.13 | 1 |
| | Assistente técnico | FCE 2.05 | 1 |
| | COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO E ANÁLISE PROSPECTIVA | | |
| | Coordenadora | CCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador substituto | CCE 1.10 | 1 |
| | Assistente técnico | FCE 2.02 | 1 |
| | COORDENAÇÃO DE GESTÃO POR GOVERNANÇA | | |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador substituto | FCE 1.10 | 1 |
| | Assistente técnico | FCE 2.02 | 1 |
| | Assistente administrativo | sem função | 1 |
| | Assistente em C&T | sem função | 1 |
| | COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO | | |
| Coordenadora | FCE 1.10 | 1 | |
| Subtotal | | | 12 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|---|---|-----------|-----------|
| Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome | Coordenador-geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Chefe de Divisão | FCE 1.07 | 1 |
| | Chefe de Projeto I | FCE 3.06 | 1 |
| | Chefe de Projeto I | FCE 3.06 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| Subtotal | | | 6 |
| Ministério do Trabalho e Emprego | Coordenador-geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE | 2 |
| Subtotal | | | 4 |
| AGU | Coordenador-Geral de Planejamento Setorial - CGPS | FCE 1.13 | 1 |
| | | GSISTE NS | 1 |
| | Coordenador de Monitoramento e Avaliação CMA | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE NM | 2 |
| | Coordenação PMO (Escritório de Projetos) | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE NS | 1 |
| Sem função | | 2 | |
| Subtotal | | | 9 |
| Ministério da Saúde | Coordenador-geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador de projeto | FCE 3 10 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 10 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 09 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 07 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 07 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 05 | 1 |
| | Assessor técnico especializado | FCE 4 05 | 1 |
| | | GSISTE | 5 |
| Subtotal | | | 12 |
| Ministério dos Povos Indígenas | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Chefe | FCE 1.07 | 0 |
| Subtotal | | | 1 |
| Ministério do Esporte | Coordenador-geral | CCE 1 14 | 1 |
| | Assistente | FCE 2.07 | 0 |
| Subtotal | | | 1 |
| Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania | Diretor(a) de Programa | FCE 3.15 | 0 |
| | Gerente de Projeto | CCE 3.13 | 1 |
| | Chefia de Projeto II | FCE 3.09 | 1 |
| Subtotal | | | 2 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|---|--|----------------------------|----------|
| Ministério da Previdência Social | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenadora | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE | 2 |
| Subtotal | | | 4 |
| Ministério da Educação | Subsecretário | FCE 1.16 | 1 |
| | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | Chefe de divisão | GSISTE | 1 |
| | Servidora com GSISTE | GSISTE | 1 |
| | Servidor sem função | | 2 |
| Subtotal | | | 7 |
| Presidência da República | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | CCE 1.10 | 1 |
| | Chefe de Divisão | FCE 1.07 | 1 |
| Subtotal | | | 3 |
| Ministério da Cultura | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 1 |
| | | GSISTE Nível Superior | 2 |
| | | GSISTE Nível Intermediário | 2 |
| Subtotal | | | 6 |
| Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio - MDIC | Coordenador-Geral | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador | FCE 1.10 | 2 |
| Subtotal | | | 3 |
| Ministério da Justiça e Segurança Pública | Coordenador-Geral da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e Inovação Institucional | FCE 1.13 | 1 |
| | Coordenador da Coordenação de Gestão Estratégica | FCE 1.10 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado da Coordenação de Gestão Estratégica | FCE 4.07 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Planejamento, Informação e Inovação Institucional | FCE 1.07 | 1 |
| | Assistente Técnico da Divisão de Planejamento, Informação e Inovação Institucional | FCE 2.06 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado da Divisão de Planejamento, Informação e Inovação Institucional | FCE 4.06 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Custos, Planejamento e Monitoramento | FCE 1.07 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializado da Divisão de Custos, Planejamento e Monitoramento | FCE 4.04 | 1 |



| Órgão | Denominação do Cargo | Cargos | Pessoal |
|-----------------|---|----------|------------|
| | Chefe da Divisão de Planejamento e Apoio à Gestão | FCE 1.07 | 2 |
| | Assessor Técnico Especializado da Divisão de Planejamento e Apoio à Gestão | FCE 4.04 | 1 |
| | Chefe da Divisão de Planejamento, Processos e Apoio à Governança | FCE 1.07 | 1 |
| | Assessor Técnico Especializada da Divisão de Planejamento, Processos e Apoio à Governança | FCE 4.04 | 1 |
| Subtotal | | | 13 |
| Total | | | 189 |

Obs: Segundo o MRE, em e-mail encaminhado a esta SEPLAN, no dia 27 de setembro, as normas regimentais vigentes (Decreto nº 11.357/2023 e Portaria nº 430, de 22 de dezembro de 2022) não indicam unidade responsável pelo Plano Plurianual no Ministério das Relações Exteriores. O tema tem sido tratado por equipe informal, integrada por servidores do Gabinete do Ministro, da Secretaria-Geral e da Coordenação-Geral de Gestão e Governança (unidade subordinada à Secretaria de Gestão Administrativa).

SECRETARIA
NACIONAL DE
PLANEJAMENTO

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

