



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PLANO ESTRATÉGICO

Revisão 2026



Brasília, março de 2026.



CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU
Setor de Autarquias Sul (SAUS), Quadra 5, Bloco A
Ed. Multibrasil, Brasília/DF - CEP: 70.070-050
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO
Ministro da Controladoria-Geral da União

EVELINE MARTINS BRITO
Secretária-Executiva

RONALD DA SILVA BALBE
Secretário Federal de Controle Interno

FERNANDA ALVARES DA ROCHA
Corregedora-Geral da União

VALDIRENE PAES DE MEDEIROS
Ouvidora-Geral da União

MARCELO PONTES VIANNA
Secretário de Integridade Privada

PATRICIA ALVARES DE AZEVEDO OLIVEIRA
Secretária de Integridade Pública

LIVIA OLIVEIRA SOBOTA
Secretária Nacional de Acesso à Informação

SUMÁRIO



1. DIRETRIZES DA ALTA ADMINISTRAÇÃO	4
2. INTRODUÇÃO	5
3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA CGU	7
3.1. Missão	7
3.2. Visão	7
3.3. Valores	7
4. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS PARA O ANO DE 2026	9
4.1. Objetivos e Resultados-chave	10
5. INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	17
5.1. Projetos prioritários	17
5.2. Agenda regulatória	18
6. CONTEXTO DE PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL DA CGU	20
6.1. Modelo CGU+Gestão e Desdobramento das Metas	20
6.2. Calendário 2026 de Monitoramento da Estratégia	22
7. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA INTERNA DA CGU	24
7.1. Nível Estratégico	24
7.2. Nível Tático	24
7.3. Nível Operacional	25
7.4. Planos Temáticos Estruturantes	26

1. DIRETRIZES DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Apresentamos o Plano Estratégico da CGU para 2026 com orgulho dos resultados históricos que construímos juntos em 2025 e confiança no que realizaremos neste novo ano.

Os marcos de 2025 consolidam nossa trajetória de excelência. A Auditoria Interna alcançou R\$ 40,7 bilhões em benefícios financeiros, o maior valor da história, com forte investimento em tecnologia (Alice, Malha Fina, LAI, AuditPesquisa, CGU-Insight e Painel da LAI). No combate à corrupção, 76 operações especiais contiveram prejuízos de R\$ 13,6 bilhões – valor recorde – com destaque para grandes operações em previdência e mineração. Foram instaurados 107 PAR, dos quais 47 julgados resultaram em R\$ 1,2 bilhão em multas.

O Fala.Br registrou 1.391.396 manifestações – valor recorde – com melhorias significativas (atuação ativa, relatórios temáticos, trend topics e identificação automática de metadados). O fortalecimento de ouvidorias estaduais e municipais elevou em 25% as manifestações recebidas, alcançando 700 mil novos usuários em todas as esferas.

A cultura de integridade no setor público avançou com a publicação do Referencial Técnico da Atividade de Gestão da Integridade do Poder Executivo Federal, com o aumento de 346% em audiências publicadas no e-Agendas 2.0 (com CPF dos participantes saltando de 6% para 91%) e 37 novas adesões ao Time Brasil. Na transparência, o cumprimento da transparência ativa atingiu 93%, o Portal da Transparência cresceu 7% em acessos e o Portal Dados Abertos registrou 15,5 mil conjuntos disponíveis (+11%). Quanto à LAI, mantivemos apenas 2,4% de atrasos – os melhores índices em três anos – e julgamos 1.833 recursos de 3ª instância, reduzindo em 13% o tempo médio de julgamento.

2026 será o ano da consolidação e da institucionalização dessas conquistas. É o momento de transformar avanços em estruturas permanentes, pilotos em programas consolidados e inovações em práticas institucionalizadas. Com o CGU+ Gestão, desdobraremos nossas metas estratégicas em compromissos concretos de Diretorias, Coordenações-Gerais e Controladorias Regionais, materializando um salto de maturidade organizacional. Esse modelo conectará cada servidor e cada ação operacional aos objetivos estratégicos da CGU, garantindo que nossos esforços gerem impacto real e mensurável para a sociedade.

Cada servidor da CGU – nas áreas finalísticas e de apoio, na sede e nas regionais – é peça fundamental nesta trajetória. Nosso compromisso é continuar sendo referência, elevando a integridade, a eficiência e a transparência em toda a administração pública brasileira. Juntos, fortalecemos a credibilidade do Estado e da democracia.

Contamos com cada um para fazermos de 2026 um ano histórico de entregas estruturantes para um Brasil mais íntegro, transparente e eficiente.



Vinícius Marques de Carvalho,
Ministro da Controladoria-Geral da União



Eveline Martins Brito,
Secretária-Executiva

2. INTRODUÇÃO



A revisão anual do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) da Controladoria-Geral da União (CGU) integra a estratégia institucional para o período de 2024 a 2027. Esta edição de 2026 se coloca no contexto dos avanços na maturidade organizacional propiciados pelo projeto CGU+Gestão, principalmente sobre o estabelecimento estruturado de metas das diversas unidades organizacionais da CGU.

A CGU é responsável pela defesa do patrimônio público e pela promoção da transparência na gestão pública, atuando no fortalecimento da integridade e da ética tanto no setor público quanto no privado. Como órgão central, coordena e supervisiona tecnicamente os Sistemas de Controle Interno (SCI), de Correição (Siscor), de Ouvidoria (SisOuv) e de Integridade, Transparência e Acesso à Informação (Sitai) no âmbito do Poder Executivo Federal.

Essa ampla atuação é viabilizada por servidores altamente capacitados, distribuídos em sete unidades: a Secretaria-Executiva e as secretarias finalísticas – Secretaria Federal de Controle Interno (SFC), Corregedoria-Geral da União (CRG), Ouvidoria-Geral da União (OGU), Secretaria de Integridade Privada (SIPRI), Secretaria de Integridade Pública (SIP) e Secretaria Nacional de Acesso à Informação (SNAI) –, além das Controladorias Regionais da União, que garantem a presença institucional nos estados.

Cada unidade contribui para a geração de valor público por meio dos macroprocessos e processos definidos na Cadeia de Valor institucional. O presente plano organiza as prioridades para 2026, concentrando esforços em áreas estratégicas onde se busca impulsionar avanços significativos no desempenho institucional.

Por meio do projeto CGU+Gestão, já em curso, será estruturada uma cadeia de metas das Diretorias, das Coordenações-Gerais e das Controladorias Regionais. Esse modelo materializa os compromissos de toda a instituição em concretizar os resultados definidos no planejamento estratégico, nos demais instrumentos de gestão e na Cadeia de Valor, representando um salto relevante na maturidade de gestão organizacional.

As definições institucionais de missão, visão, valores e objetivos estratégicos permanecem inalteradas em relação à edição de 2025. Os resultados-chave, contudo, foram atualizados para refletir as prioridades definidas para o ano, conforme detalhado nas seções seguintes.

Esta revisão resulta de discussões realizadas no Comitê Gerencial de Planejamento Estratégico (CGPE), composto por representantes de todas as Secretarias e de três Controladorias Regionais convidadas, e em reuniões individuais com seus membros, com registro documental no processo 00190.103012/2023-08.

Este documento está organizado em sete seções principais. Após as Diretrizes da Alta Administração e esta introdução, a seção 3 reafirma a identidade estra-

tégica da CGU – missão, visão e valores institucionais. Na sequência, a seção 4 detalha os seis objetivos estratégicos e seus respectivos resultados-chave, que orientam a atuação institucional. A seção 5 aborda as principais iniciativas estratégicas (projetos e processos) prioritárias, que viabilizarão os saltos de desempenho pretendidos, com destaque para a agenda regulatória da CGU para o ano. A seção 6 contextualiza o Plano Estratégico no conjunto mais amplo dos instrumentos de planejamento da CGU e explica o modelo CGU+Gestão, apresentando a sistemática de desdobramento de metas em Diretorias, Coordenações-Gerais e Controladorias Regionais, bem como estabelece o calendário de monitoramento e prestação de contas para 2026. Por fim, a seção 7 descreve a estrutura de governança que sustentará a execução e o acompanhamento dos processos de planejamento da CGU, no ano.



3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA CGU

3.1. MISSÃO

A missão expressa o propósito fundamental da CGU e orienta o alinhamento entre suas capacidades institucionais e as necessidades da sociedade. Reflete o compromisso da instituição com a transformação social, o desenvolvimento do país e o aprimoramento contínuo da Administração Pública:

Promover a integridade e o enfrentamento da corrupção de modo que o governo federal possa entregar políticas e serviços públicos efetivos.

3.2. VISÃO

A visão estabelece a situação desejada pela CGU até o final de 2027:

A CGU será reconhecida como um órgão que mais conhece a Administração Pública federal e de excelência, líder e protagonista na promoção da integridade pública e privada, e no enfrentamento da corrupção em todo o ciclo da política pública, atuando por meio de equipes diversas, de forma responsiva e integrada.

3.3. VALORES

Os valores organizacionais representam as crenças compartilhadas que orientam as ações e decisões na CGU. Para torná-los aplicáveis ao cotidiano institucional, cada valor é acompanhado de comportamentos esperados que servem como referência tanto para os servidores quanto para a alta administração:

3.3.1. Transparência

Transparência significa sistematizar e dar publicidade aos atos, combatendo a cultura do sigilo. Envolve compartilhar informações de forma clara e acessível – tanto interna quanto externamente – utilizando linguagem cidadã que facilite o entendimento e possibilite tomadas de decisão informadas. Também implica disponibilidade para responder perguntas e esclarecer dúvidas de forma objetiva.

3.3.2. Integridade

Integridade significa agir com idoneidade e responsabilidade, promovendo o interesse público e atendendo às necessidades da administração pública e da sociedade. Expressa-se por meio de ações justas e alinhadas às leis e normas vigentes, fomentando um ambiente de ética e respeito mútuo. Implica ainda considerar a viabilidade das ações propostas, assegurando que as decisões sejam fundamentadas em valores sólidos e orientadas para o bem coletivo.

3.3.3. Responsividade

Responsividade é atuar com foco nos compromissos assumidos, garantindo a entrega de resultados de forma ética e eficaz. Significa assumir responsabilidade por ações e decisões, gerenciar tarefas e prazos com transparência e manter comunicação aberta com todas as partes interessadas. Envolve também o aprimoramento contínuo do desempenho por meio da atualização constante sobre tendências e melhores práticas da área de atuação.

3.3.4. Resiliência

Resiliência é a capacidade de lidar com pressões e contingências mantendo a calma, adaptando-se rapidamente a novas situações com foco e determinação, mesmo em contextos adversos. Expressa-se por meio de uma atitude positiva e proativa diante das dificuldades, buscando soluções criativas e construtivas para superá-las.

3.3.5. Cooperação

Cooperação envolve humildade e disposição para aprender com os outros, atuando de forma integrada com as demais áreas e setores. Inclui propor soluções conjuntas com gestores públicos, manter um ambiente colaborativo e praticar o apoio mútuo. Requer comunicação aberta e eficaz, reconhecimento das próprias limitações e busca ativa por colaboração para alcançar soluções eficientes. Implica ainda compartilhar conhecimentos e recursos, atendendo às demandas da administração pública e da sociedade de forma integrada e sustentável.

3.3.6. Empatia

Empatia significa colocar-se no lugar dos outros, compreendendo suas perspectivas, necessidades e desafios, e agir de forma sensível e responsiva. Inclui respeitar a diversidade, promover a igualdade de oportunidades e tratar todos com justiça e equidade, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

4. PRIORIDADES ESTRATÉGICAS PARA O ANO DE 2026



As prioridades do Planejamento Estratégico, estabelecidas em 2025 e ilustradas a seguir, permanecem para 2026.



Em 2026, serão intensificados os esforços para aperfeiçoar e ampliar os instrumentos de transparência pública, **assegurando à sociedade melhores condições para exercer o controle social e fortalecer a integridade na aplicação dos recursos públicos em todo o Governo**. Essa prioridade, intitulada “**Transparência Viva**”, busca garantir transparência ativa, acessível e que efetivamente sustente a participação cidadã.

De forma complementar, “**CGU na vida das pessoas**” prioriza iniciativas que tornem as ações institucionais mais acessíveis e efetivas, ampliando a participação cidadã e o fortalecimento das políticas públicas em todos os estados e municípios do país. O foco está em **fomentar a cultura de integridade em âmbito nacional**, aproximando a CGU do cotidiano dos cidadãos.

A terceira prioridade finalística, “**Prevenção e combate à corrupção**”, concentra-se na **integração e no aprimoramento das ações de investigação e responsabilização** conduzidas pelas diferentes Secretarias, em parceria com outras instituições. O objetivo é assegurar maior eficiência e impacto no enfrentamento de práticas irregulares na administração pública federal.

Em 2026, dois pontos específicos receberão maior atenção:

1. Integração da atuação da CGU nos sistemas estruturantes, dos quais exerce papel de órgão central, por meio de **análise de dados e modelos de maturidade**;
2. Fortalecimento da atuação **consultiva e de assessoramento**, oferecendo apoio **tempestivo** aos gestores públicos para alcançar os objetivos das políticas públicas e superar desafios;
3. Fortalecimento da gestão interna e das **funções setoriais** da instituição sobre os assuntos dos quais a CGU é órgão central, principalmente sobre Ouvidoria e Integridade.

Essas prioridades finalísticas serão implementadas com três pilares transversais: **integração institucional**, que fortalece sinergias internas e externas; **sustentabilidade**, que reforça a responsabilidade no uso dos recursos; e **uso de tecnologia da informação**, que potencializa a modernização e a eficiência dos processos e serviços institucionais, incluindo a aplicação responsável de inteligência artificial sempre que adequada.

4.1. OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVE

A estratégia da CGU foi desenvolvida com o método *Objectives and Key Results* (OKR - Objetivos e Resultados Chave). Os objetivos propostos foram construídos a partir das prioridades e estratégias estabelecidas para o ano, conforme ilustra a seguir.

Na sequência são relacionados os objetivos e seus resultados-chave. O detalhamento deles está disponível [aqui](#).



Objetivo 1: Democratizar e aprimorar os instrumentos de integridade, transparência e acesso à informação pública

Democratizar, aprimorar e ampliar os instrumentos de transparência pública e acesso à informação na administração pública, fortalecendo a cultura de transparência e assegurando o cumprimento efetivo da Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011). Isso envolve atenção especial aos prazos e à gestão de recursos relacionados a pedidos de informações direcionados a Ministérios e órgãos equivalentes do Poder Executivo Federal.

Os resultados chaves esperados para o objetivo são:

Manter o cumprimento do prazo legal de respostas em pelo menos 97% dos pedidos da LAI registrados no ano, no âmbito do Poder Executivo federal [SNAI]

Garantir que 98% das decisões da CGU em recursos de 3ª instância, no ano, sejam cumpridas pelos órgãos do PEF [SNAI]

Aumentar de 72,5% para 75% a tempestividade das publicações de transparência de agendas de compromissos públicos no âmbito do Poder Executivo federal [SIP]

Aumentar de 40% para 50% as entregas de Declarações de Conflito de Interesses devidas para o ano de 2026 [SIP]

Promover a avaliação de transparência e acesso à informação em 100% dos municípios com mais de 50 mil habitantes em 2026, por meio da Escala Brasil Transparente [SNAI]

Reduzir em 5% o percentual de consultas com riscos de conflito de interesses submetidas à revisão da CGU [SIP]

Ampliar de 28% para 35% o número de empresas estatais com compromissos publicados no e-agendas [SIP]

No Objetivo 1, também houve a inclusão de uma Iniciativa Estratégica sobre conflito de interesses: “Propor minuta de Decreto de regulamentação da Lei nº 12.813/2013 [SIP]”, como parte de uma Agenda Regulatória da CGU para 2026.

Objetivo 2: Fortalecer a cultura de integridade e a participação cidadã em todo o país

Promover a cultura de integridade e participação cidadã em todo o país, fortalecendo a capacidade dos governos locais para implementar práticas de integridade e atender às necessidades dos cidadãos em todas as regiões. O objetivo inclui o fortalecimento de redes de discussão sobre integridade, a colaboração entre governo, setor privado e cidadãos, o engajamento de estados e municípios na implementação da Lei de Acesso à Informação (LAI), a promoção da participação cidadã por meio de programas e seminários de ouvidoria, o estímulo à adesão de empresas ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial e o avanço na construção da Estratégia de Governo Aberto no âmbito do Poder Executivo federal.

Os resultados chaves esperados para o objetivo são:

Alcançar 320 entes federativos diferentes por ações de auditoria [SFC]

Efetivar a adesão de 200 novas empresas ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial [SIPRI]

Efetivar a adesão de 120 entes federados ao Programa Time Brasil [SIP]

Efetivar a adesão de 2.070 escolas ao Concurso de Desenho e Redação da CGU [SIP]

Apresentação de 207 mil trabalhos ao Concurso de Desenho e Redação da CGU [SIP]

Atingir 100 citações na base Google Scholar em 2026 [SIP]

Aumentar em 10% o percentual de manifestações de ouvidoria respondidas no prazo de 30 dias [OGU]

Tratar 90% das propostas registradas no Fórum de Melhorias da plataforma de Conselhos de Usuários de Serviços [OGU]

Aumentar de 134 para 154 a adesão ao uso do e-PAD pelas corregedorias do PROCOR [CRG]

Objetivo 3: Aperfeiçoar e integrar as ações de investigação, inteligência e responsabilização

Qualificar, aperfeiçoar e integrar as ações de investigação, inteligência e responsabilização, fortalecendo o enfrentamento à corrupção por meio de respostas rápidas e fundamentadas a irregularidades detectadas. O foco está no aperfeiçoamento das atividades de apuração de atos lesivos, responsabilização de empresas e agentes públicos, além do juízo de admissibilidade disciplinar, assegurando resultados cada vez mais consistentes e efetivos. Os resultados-chaves esperados para o objetivo são:

Atingir a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes em, no mínimo, 85%. [SFC]

Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar do Órgão Central de 60 para 65% [CRG]

Atingir 50 deflagrações de operações especiais [SFC]

Aumentar o juízo de admissibilidade para 65% dos Processos Administrativos de Responsabilização, desconsiderando os processos avocados [SIPRI]

Alcançar 70% de conclusões (arquivamento, instauração de investigação ou PAR) nos casos de suborno transnacional em 90 dias [SIPRI]

Elevar o Indicador de Qualidade da Análise Prévia (Iq) da Ouvidoria Setorial de 66,1% para 80% em 2026 [OGU]

No Objetivo 3, também foram incluídas duas Iniciativas Estratégicas vinculadas ao objetivo, com os seguintes indicadores: a) “Atualização da portaria normativa do Siscor [CRG]”, como parte de Agenda Regulatória da CGU para 2026; e b) “Lançamento do Guia Prático de Investigação Disciplinar [CRG]”.

Objetivo 4: Contribuir para a evolução estruturada da integridade em instituições públicas, orientada por análise de dados e modelos de avaliação

Contribuir para o fortalecimento da integridade em instituições públicas por meio da criação de capacidades nas unidades que compõem os sistemas estruturantes sob a supervisão central da CGU. A atuação busca uma visão integrada sobre a integridade institucional, promovendo diagnósticos baseados em evidências, análise de dados e modelos de maturidade. Esses modelos são utilizados como ferramentas de gestão para identificar desafios, orientar planos de melhoria e estruturar a evolução da integridade em cada área de atuação da CGU, garantindo uma abordagem coordenada e consistente.

Os resultados chaves esperados para o objetivo são:

Aumentar de 60 para 80 a quantidade de UAIG por meio do incentivo da realização de autoavaliação IA-CM em 2026 [SFC]

Aumentar de 59 para 68 o número de unidades do SisCor avaliadas com no mínimo Nível 2 do CRG-MM [CRG]

Foi aprovado pelo CGI a inclusão da Iniciativa Estratégica de inovação, no Objetivo 4, facilitada pelo CGULab, denominada CGU-MM (Modelo de Maturidade Integrado da CGU). O projeto tem como objetivo avaliar a viabilidade e propor um modelo que contemple algum nível de integração dos modelos de maturidade de auditoria interna, corregedoria, ouvidoria e integridade.

O projeto deve possibilitar a manutenção da validade das avaliações já realizadas nos modelos de maturidade de origem e preservar as especificidades de cada área, ao mesmo tempo em que agrega melhor experiência aos órgãos clientes e promove algum nível de padronização interna sobre a execução e balanceamento de carga de trabalho demandada das unidades avaliadas. O projeto contará com a participação de representantes de todas as Secretarias.

Objetivo 5: Aperfeiçoar a capacidade de assessoramento à gestão pública

Aperfeiçoar a capacidade da CGU de fornecer assessoramento à gestão pública em todas as suas áreas de atuação, ampliando a qualidade e a tempestividade de sua contribuição. O objetivo é garantir que o assessoramento seja fundamentado em evidências, apoiando a tomada de decisões estratégicas e promovendo uma gestão pública eficiente, responsável e orientada para resultados. Essa atuação busca não apenas responder às demandas dos gestores públicos, mas também antecipar desafios e oferecer soluções que impulsionem o alcance dos objetivos institucionais e o atendimento às necessidades da sociedade.

Os resultados chaves esperados para o objetivo são:

Atingir 70% de assessoramento do total das unidades da administração direta, autárquica e fundacional na implementação do Modelo de Maturidade em Integridade Pública [SIP]

Atingir, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU [SFC]

Reduzir de 281 para menos de 240 dias o tempo médio para entrega de relatórios de avaliações aos gestores [SFC]

Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR de 49% para 55% [CRG]

Aumentar de 44 para 56 a quantidade de auditorias em objetos de auditoria com impacto nas agendas estratégicas do PPA ou da CGU [SFC]

Aumentar o valor dos Benefícios financeiros de R\$ 7,3bilhões para R\$ 8bilhões [SFC]

Atingir 169 Benefícios qualitativos de níveis 1 e 2 [SFC]

Aumentar de 10 para 16 o número de consultorias realizadas [SFC]

Aumentar de 142 para 212 a quantidade de ações de assessoria [SFC]

Atingir 1.118 Benefícios qualitativos de níveis 3 e 4 [SFC]

Atingir, no mínimo, em 60% a satisfação dos corregedores do SISCOR quanto ao valor agregado da utilização dos sistemas correccionais no desenvolvimento das atividades destas unidades [CRG]

Objetivo 6: Fortalecer a gestão humanizada, inovadora, sustentável e integrada da CGU

Fortalecer a gestão da CGU com foco em uma abordagem humanizada, inovadora, sustentável e integrada, reconhecendo que os servidores e colaboradores são o motor que impulsiona os objetivos institucionais. O objetivo inclui a implementação de práticas que valorizem as pessoas, promovam o bem-estar e estimulem o engajamento. Além disso, busca consolidar uma gestão integrada que maximize a eficiência operacional, posicione a CGU como referência em sustentabilidade e governança na administração pública e fomente uma cultura de inovação voltada para a melhoria contínua e a otimização de recursos.

Os resultados chaves esperados para o objetivo são:

Alcançar o nível de maturidade “Em aprimoramento” em segurança da informação, correspondendo a um iSeg de 0,7 [DTI/SE]

Alavancar o índice de maturidade da Ouvidoria Setorial da CGU para o nível 3 em 2026 [OGU]

Elevar o nível de maturidade da integridade pública da CGU, do nível 1 para o nível 3, em 2026 [CGGE/SE]

Aumentar de 19% para 37% o número de unidades da CGU com nível de maturidade do Plano de Manutenção, Operação e Controle (PMOC) no “Nível 3 – Definido” [DGC/SE]

Aumentar o percentual de 54% para 75% de itens do PCA com processo de contratação iniciado no prazo planejado [DGC/SE]

Elevar o nível de maturidade da Auditoria Interna da CGU, do nível 2 para o nível 3, em 2026 [SFC]

Para 2026, foram descontinuados 14 KR's, sendo que alguns foram revisados ou melhorados e passaram a compor os 18 novos KR's adicionados, mais alinhados com o planejamento estratégico da Casa.

5. INICIATIVAS ESTRATÉGICAS



Os saltos de desempenho necessários para o alcance dos resultados descritos serão alcançados por meio da implementação de projetos e processos. Essas iniciativas representam as ações concretas que pavimentam o caminho para os objetivos institucionais, conectando os esforços diários à visão futura da organização.

As iniciativas estratégicas devem estar diretamente alinhadas com pelo menos um dos objetivos definidos, garantindo que cada iniciativa contribua efetivamente para o seu alcance.

Em geral, a evolução da estratégia é medida sobre seus resultados-chave, no entanto, algumas ações têm uma tal importância que a sua evolução será, também, objeto de monitoramento seguindo o calendário de acompanhamento estratégico.

Detalha-se a seguir a carteira de projetos definida como prioritária pelo CGI, assim como a agenda regulatória da CGU, que corresponde às alterações normativas previstas a serem realizadas durante o ano de 2026.

5.1. PROJETOS PRIORITÁRIOS

LANÇAMENTO DO GUIA PRÁTICO DE INVESTIGAÇÃO DISCIPLINAR

Objetivo relacionado: 3

O Manual de Procedimentos Investigativos visa estabelecer um fluxo investigativo para cada um dos ilícitos funcionais previstos no regime disciplinar dos servidores públicos federais, mapeando os meios de probatórios adequados para se buscar os elementos de informação e evidências necessários para a configuração do ilícito, de modo a agregar eficiência e celeridade às apurações disciplinares.

CGU-MM - ESFORÇO DE INTEGRAÇÃO DOS MODELOS DE MATURIDADE DA CGU

Objetivo relacionado: 4

Projeto de inovação, a ser facilitado pelo CGULab, que pretende buscar oportunidades de integração e aperfeiçoamento da experiência dos “clientes” dos diversos modelos de maturidade que são mantidos pelas unidades que realizarão a função de órgão central de sistema estruturante, dentro da CGU.

5.2. AGENDA REGULATÓRIA

Segue a lista dos normativos a serem estabelecidos ou atualizados, no âmbito da CGU, cuja publicação produzirá efeitos sobre agentes do governo, do mercado privado ou sobre a sociedade, em 2026:

CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO (CRG)

- Portaria normativa do SisCor, que dispõe sobre a atividade correcional nos órgãos e entidades do PEF.
- Portaria Normativa CGU nº 181, de 31 de outubro de 2024 - Dispõe sobre a instituição e operacionalização do Índice de Desempenho e Execução da Atividade Correcional – IDECOR. Pretende-se atualizar os indicadores de desempenho correcional e o cálculo do respectivo índice de desempenho.

OUIDORIA-GERAL DA UNIÃO (OGU)

- Instrução Normativa PROMOUV: dispõe sobre o Programa de Melhoria Continuada das Unidades de Ouvidoria do Poder Executivo Federal – PROMOUV, previsto no art. 73 da Portaria CGU nº 116, de 4 de abril de 2023, como instrumento para o aperfeiçoamento das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, estruturado pelo Modelo de Maturidade em Ouvidoria Pública – MMOuP, de que trata o art. 74, pelo monitoramento e pela avaliação das unidades de ouvidoria, conforme art. 75, e pelo Programa de Formação Continuada em Ouvidoria – PROFOCO, previsto no art. 76 da referida Portaria, além de compreender instrumentos de apoio como o acompanhamento de ações, a oferta de capacitações e orientações técnicas e o desenvolvimento de guias de manuais.
- Portaria Normativa Nº 116, de 18 de março de 2024: estudo para atualização da Portaria, que estabelece orientações para o exercício das competências das unidades do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências.
- Aprimoramento da regulamentação do Conselho de Usuários de Serviços Públicos. Trata-se de iniciativa a ser desenvolvida no âmbito da Ação 229 do Plano de Integridade e Combate à Corrupção, para reestruturação e fortalecimento do Conselho de Usuários, previsto na Lei n. 13.460/2017. Será produzido estudo para definição e estrutura de funcionamento e formas de engajamento e participação dos usuários na Plataforma.
- Institucionalização do Protocolo de Acolhimento às Vítimas de Assédio e Discriminação na Ouvidoria: Publicação de Portaria Normativa e Protocolo Técnico que estabelecerão diretrizes obrigatórias para o acolhimento de denúncias de assédio moral, sexual e discriminação no Sistema de Ouvidorias do Poder Executivo Federal (SisOuv).

SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO (SFC)

- Instrução Normativa nº 3, de 9 de junho de 2017 - Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal [SFC]: Referencial Técnico que estabelece os requisitos fundamentais para a prática profissional e para a avaliação do desempenho da atividade de auditoria interna governamental (setembro/2026).
- Instrução Normativa nº 8, de 6 de dezembro de 2017 - Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (MOT): O manual destina-se a orientar tecnicamente os órgãos e unidades que integram o Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal (SCI) e as auditorias internas singulares dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (Audin) sobre os meios de operacionalizar os conteúdos constantes do Referencial Técnico (setembro/2026).

SECRETARIA DE INTEGRIDADE PÚBLICA (SIP)

- Decreto de regulamentação da Lei nº 12.813/2013 - Regulamentação do Art. 8º da Lei nº 12.813/2013 - apresentação de minuta de decreto para regulamentar o fluxo de consultas e pedidos de autorização previstos no art. 8º da Lei nº 12.813/2013. Revogará a Portaria Interministerial 333/2013, até dezembro/2026;
- Enunciados Administrativos SIP - publicação de portarias estabelecendo e aprovando enunciados administrativos vinculantes que orientam a atuação das unidades do Poder Executivo Federal em temas relacionados às atribuições da SIP, até dezembro/2026.

SECRETARIA DE INTEGRIDADE PRIVADA (SIPRI)

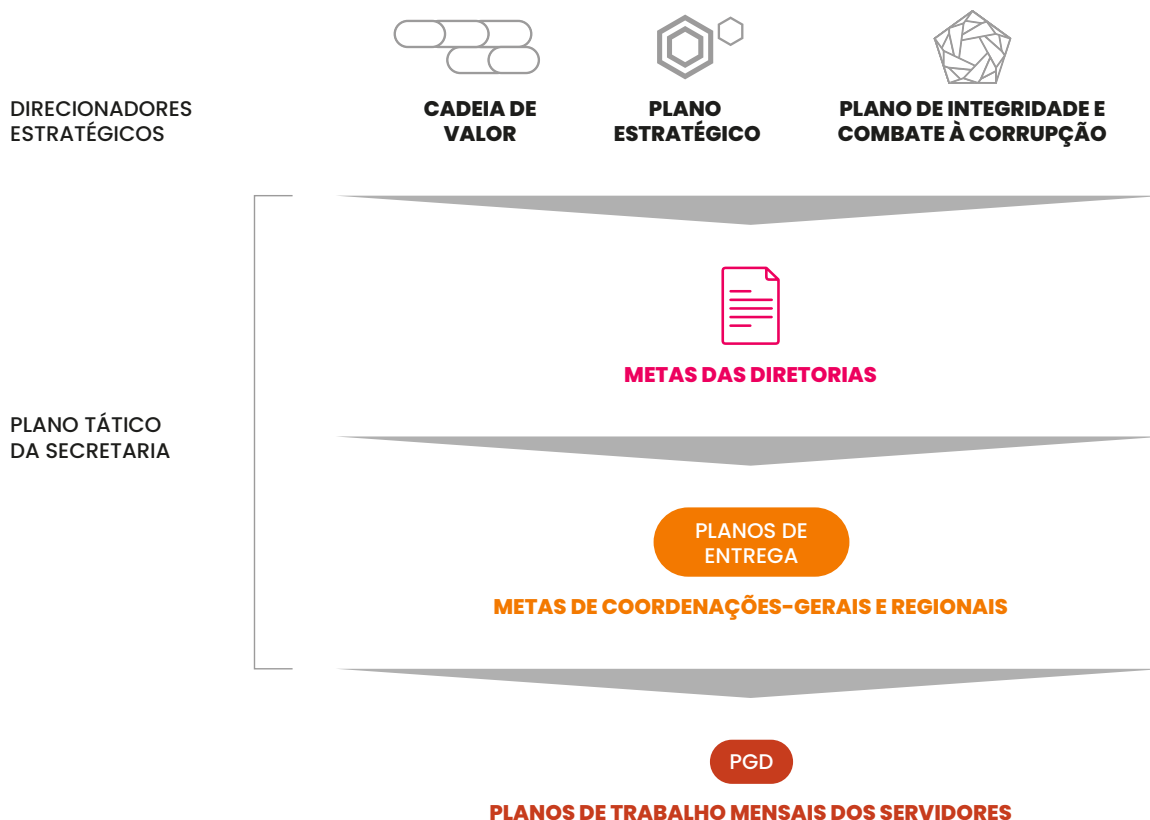
- Decreto nº 11.129/2022, visando: Inclusão do Termo de Compromisso; Possibilidade de pagamento parcelado no TC; e Atualização do conceito de programa de integridade (aguarda posição da Casa Civil).
- Portaria Normativa: Revisão da Instrução Normativa nº 1/2015 (Cálculo da Multa da LAC e atualização - juros e atualização monetária).
- Portaria de Parcelamento de multa em Termo de Compromisso;
- Portaria Normativa: Dispõe sobre a designação e as atribuições dos representantes responsáveis pela articulação institucional necessária à realização das avaliações de programas de integridade previstas na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e regulamentadas pelo Decreto nº 12.304, de 9 de dezembro de 2024 (fevereiro/2026);
- Portaria Normativa: Regulamenta o funcionamento da Rede Nacional de Promoção da Integridade Privada (março/2026);
- Portaria Normativa: Regulamenta o Programa Nacional de Promoção da Integridade Privada (PNPri);
- Portaria Normativa: Novo normativo para substituir a IN nº 13/2019, que define os procedimentos para apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas de que trata a LAC no Poder Executivo Federal (dezembro/2026)



6. CONTEXTO DE PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL DA CGU

6.1. MODELO CGU+GESTÃO E DESDOBRAMENTO DAS METAS

O planejamento institucional da CGU articula diferentes instrumentos para garantir o alinhamento entre diretrizes estratégicas, competências organizacionais e ações operacionais. Essa estrutura assegura que os esforços institucionais estejam coordenados desde o nível estratégico até as atividades cotidianas dos servidores, promovendo coerência e efetividade na entrega de valor público.



O planejamento da CGU é orientado por três direcionadores complementares:

- 1. Este Planejamento Estratégico Institucional (PEI):** Define as prioridades e os saltos de desempenho desejados para o período, concentrando esforços em áreas estratégicas onde se busca alcançar avanços significativos. Não esgota todas as necessidades de planejamento da instituição, mas direciona os principais objetivos de curto e médio prazos.

2. Cadeia de Valor e Regimento Interno: Estabelecem os macroprocessos organizacionais e as competências regimentais de cada unidade, materializando as atribuições permanentes e a contribuição de cada área para a geração de valor público.

3. Plano de Integridade e Combate à Corrupção (PICC) do Governo Federal: Gerido pela CGU, direciona esforços institucionais em ações específicas de alta relevância para o fortalecimento da integridade e o enfrentamento da corrupção no país.

A partir desses três direcionadores, o planejamento se materializa em ações práticas nos níveis táticos e operacionais.

- **Nível Tático - Metas das Diretorias:** Cada Diretoria das Secretarias e da Secretaria-Executiva define suas metas com base nos direcionadores estratégicos, refletindo as prioridades institucionais e as competências específicas de sua área de atuação.

- **Nível operacional - Metas das Coordenações-Gerais e Regionais:** As Coordenações-Gerais e as Controladorias Regionais estabelecem metas operacionais que sustentam as metas Estratégicas e das Diretorias.

O conjunto dessas metas – de Diretorias, Coordenações-Gerais e Regionais – forma o **Plano Tático da Secretaria**, inovação implementada a partir de 2026 por meio do projeto **CGU+Gestão**.

- **Nível Operacional - Planos de Trabalho dos Servidores:** As metas táticas são desdobradas nos Planos de Entrega das unidades, que por sua vez orientam os planos de trabalho mensais dos servidores no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Esse último nível materializa as atividades cotidianas que sustentam o cumprimento dos objetivos institucionais.



Essa estrutura integrada assegura que as diretrizes estratégicas se traduzam em ações concretas e efetivas em todos os níveis organizacionais. A hierarquia de ins-

trumentos – desde o Planejamento Estratégico até os planos de trabalho individuais – garante o alinhamento entre estratégia, competências organizacionais e execução operacional, mantendo o foco na entrega de resultados consistentes e na otimização dos recursos disponíveis.

6.2. CALENDÁRIO 2026 DE MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA

Manter a regularidade nos ritos e cerimônias de monitoramento e avaliação da estratégia é fundamental para assegurar a harmonia e a eficiência dos esforços institucionais. Esses momentos são fundamentais para aferir os avanços em relação aos objetivos estabelecidos, identificar oportunidades de melhoria e ajustar as direções para assegurar o cumprimento da missão institucional.

Para garantir a regularidade e a qualidade do processo de monitoramento e avaliação, ficam instituídas as seguintes diretrizes:

- **Mensalmente:** Serão elaborados relatórios com informações sobre o andamento dos projetos prioritários e alcance dos KR que possuem dados disponíveis em painéis e bancos de dados.
- **Quadrimestralmente:** A cada quadrimestre, será realizado um acompanhamento detalhado, incluindo a aferição dos *Key Results* (KRs) e a discussão dos avanços obtidos em reuniões com os dirigentes.
- **Revisão Anual:** No início de outubro, será conduzida uma revisão do Plano Estratégico para o ano de 2027, ajustando as diretrizes conforme as necessidades identificadas.

JANEIRO a ABRIL

MAIO a AGOSTO

SETEMBRO a DEZEMBRO



Avaliação da estratégia do ano passado, realizada no início do primeiro ciclo



Monitoramento estratégico 1, realizado no início do segundo ciclo



Monitoramento estratégico 2, realizado no início do terceiro ciclo

O cronograma a seguir apresenta os marcos relacionados aos processos de planejamento, monitoramento e avaliação estratégica para o ano de 2026, incluindo as datas específicas dos relatórios mensais e trimestrais:

Data	Evento
31/01/2026	Avaliação sobre as iniciativas que demandam recursos orçamentários e distribuição do orçamento discricionário da CGU entre os Programas definidos.
31/01/2026	Divulgação do Relatório de Avaliação da Estratégia 2025.
06/02/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de janeiro
27/02/2026	Publicação do Plano Estratégico Revisado para o ano de 2026
27/02/2026	Divulgação das Metas de Diretoria, Coordenações e Regionais para o ano de 2026
06/03/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de fevereiro.
03/04/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de março.
08/05/2026	Divulgação do Relatório de Acompanhamento da Estratégia referente ao 1º trimestre e reunião dos dirigentes para discutir o desempenho e definir diretrizes para o próximo período.
08/05/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de abril.
05/06/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de maio.
03/07/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de junho.
07/08/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de julho.
11/09/2026	Elaboração do Relatório de Acompanhamento da Estratégia referente ao 2º trimestre e reunião dos dirigentes para discutir o desempenho e definir diretrizes para o próximo período. Pode ser realizada uma live para toda a CGU.
04/09/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de agosto.
01/10/2026	Revisão do Plano Estratégico para o ano de 2027.
02/10/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de setembro.
06/11/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de outubro.
04/12/2026	Conclusão do Relatório Mensal de Entregas de novembro.
30/12/2026	Conclusão dos Planos de Entregas (PEs) das unidades de 2026 e elaboração dos PEs de 2027, incluindo os registros dos projetos e dos pedidos de orçamento.

A Coordenação-Geral de Gestão Estratégica (CGGE), vinculada à Diretoria de Planejamento, Inovação e Sustentabilidade (DPIS), será responsável pela articulação, apoio e monitoramento de todo o processo de planejamento e execução. Além disso, as Secretarias e as Controladorias Regionais podem adotar rotinas específicas de monitoramento tático e operacional, de acordo com suas necessidades, para garantir a realização das entregas previstas.



7. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA INTERNA DA CGU

A estrutura de governança da CGU é composta por instâncias colegiadas que se articulam de forma integrada nos níveis estratégico, tático e operacional, garantindo coerência institucional, alinhamento estratégico e efetividade na tomada de decisão.



7.1. NÍVEL ESTRATÉGICO

No nível estratégico, o [Comitê de Governança Interna \(CGI\)](#) constitui a principal instância deliberativa da CGU. Composto pelo Ministro e pelos Secretários, o CGI é responsável por definir as grandes diretrizes institucionais, aprovar iniciativas estratégicas, deliberar sobre temas transversais de alta relevância e promover a integração entre as diferentes áreas da instituição. O Comitê assegura o alinhamento entre as ações das Secretarias e os objetivos institucionais, garantindo que as decisões estratégicas sejam tomadas de forma colegiada e fundamentada.

7.2. NÍVEL TÁTICO

No nível tático, atuam os Comitês Gerenciais, instâncias especializadas que tratam de temas específicos e transversais relevantes para a gestão institucional. Esses comitês são responsáveis por coordenar ações, promover integração entre unidades organizacionais, propor diretrizes e acompanhar a implementação de políticas em suas respectivas áreas de atuação. Os Comitês Gerenciais estabelecidos são:

- Comitê Gerencial de **Planejamento Estratégico (CGPE)**: Coordena a elaboração, o monitoramento e a revisão do Planejamento Estratégico Institucional.
- Comitê Gerencial de **Integridade (CGINT)**: Coordena as ações de integridade setorial da CGU.
- Comitê Gerencial de **Segurança Corporativa (CGSC)**: Coordena as ações de segurança física, cibernética e patrimonial da CGU.
- Comitê Gerencial de **Governança Digital (CGGD)**: Promove a transformação digital e a governança de TIC na instituição.
- Comitê Gerencial de **Gerenciamento de Crise (CGMC)**: Atua na prevenção, preparação e resposta a situações de crise que afetem a CGU.
- Comitê Gerencial de **Equidade, Diversidade e Inclusão (CGEDI)**: Promove políticas e ações voltadas à equidade, diversidade e inclusão no ambiente institucional.
- Comitê Gerencial de **Processos e Riscos (CGPR)**: Coordena a gestão de processos organizacionais e de riscos institucionais.
- Comitê Permanente de **Desburocratização (CPD)**: Identifica oportunidades de simplificação e melhoria de processos internos e externos.
- Comitê Gerencial de **Sustentabilidade (CGS)**: Promove práticas sustentáveis na gestão institucional e ambiental.
- Comitê Gerencial de **Contratações, Orçamento e Custos (CGCO)**: Coordena o planejamento e a execução orçamentária, financeira e de contratações da CGU.

7.3. NÍVEL OPERACIONAL

No nível operacional, atuam Comissões, Subcomissões e Núcleos que tratam de aspectos técnicos e operacionais específicos. Essas instâncias são responsáveis por executar atividades especializadas, propor soluções técnicas, avaliar documentos e produtos, e apoiar a implementação de políticas e diretrizes estabelecidas nos níveis superiores. Entre as principais instâncias operacionais, destacam-se:

- **Comissão de Tecnologia da Informação e Comunicações (CTIC)**: Avalia e discute as soluções tecnológicas para a instituição.
- **Comissão de Governança e Ciência de Dados (CGCD)**: Promove a governança e o uso estratégico de dados na CGU.
- **Comissão Editorial da Revista CGU**: Coordena a produção e publicação da revista institucional.
- **Comissão Consultiva de Ações de Pós-Graduação**: Avalia e delibera sobre ações de capacitação em nível de pós-graduação.
- **Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD)**: Avalia documentos para fins de gestão documental e arquivística.
- **Comissão Interna de Implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**: Coordena a implementação da LGPD na CGU.

Adicionalmente, a CGU conta com Subcomissões e Núcleos especializados, como a Subcomissão de Coordenação do Sistema de Gestão de Documentos e Arquivos da Administração Pública Federal e o Núcleo de Gestão de Integridade (NGI), que atuam em temas específicos de apoio à governança institucional.

7.4. PLANOS TEMÁTICOS ESTRUTURANTES

A estrutura de governança da CGU articula-se também por meio de Planos Temáticos Estruturantes, instrumentos que operacionalizam as diretrizes estabelecidas pelos comitês e traduzem as políticas institucionais em ações concretas. Esses planos são elaborados de forma participativa, aprovados pelas instâncias competentes e revisados periodicamente. Os principais planos temáticos incluem:

- **Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações (PDTIC):** Define as estratégias e projetos de TIC alinhados aos objetivos institucionais.
- **Plano de Logística Sustentável (PLS):** Estabelece metas e ações para promover práticas sustentáveis na gestão administrativa.
- **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP):** Define as prioridades e ações de desenvolvimento de servidores.
- **Plano de Contratações Anual (PCA):** Organiza as necessidades de contratação de bens e serviços da instituição.
- **Plano de Integridade:** Consolidada as ações para fortalecer a integridade pública e privada no âmbito da CGU.
- **Plano de Dados Abertos:** Define ações para ampliar a disponibilização de dados públicos em formato aberto.

Esses planos são essenciais para garantir a integração entre as diferentes áreas da CGU, promover o alinhamento estratégico e assegurar a efetividade das ações institucionais.

A estrutura de governança da CGU assegura a integração vertical e horizontal entre os diferentes níveis organizacionais. As instâncias colegiadas promovem o diálogo entre áreas, facilitam a tomada de decisões colegiadas e garantem que as diretrizes estratégicas sejam traduzidas em ações concretas e coordenadas. Essa arquitetura institucional é fundamental para o fortalecimento da gestão da CGU, a promoção da transparência interna e a entrega de resultados consistentes à sociedade.