

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

PLANO | **2024**
ESTRATÉGICO | **2027**

Brasília • 2023

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Autarquias Sul, Quadra 5 - Bloco A
Brasília - DF / CEP: 70297-400
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA

Secretária-Executiva

CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO

Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA DE MACEDO

Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA

Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

COORDENADORA-GERAL DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Flávia Amaral Silva de Sousa

EQUIPE TÉCNICA:

Ana Lúcia Barsante

Diego de Aquino Soares

Elivia Coimbra Pimenta

Fábio Moraes Fernandes

Francisco Hélio de Sousa

EQUIPE DE FACILITAÇÃO CONVIDADA:

Adriano Caetano Santos (ENAP)

Rodrigo Mota Narcizo (ANAC)

Obra atualizada até fevereiro de 2024

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

Grafismo da capa baseado em: <https://www.freepik.com>

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2024 Controladoria-Geral da União



CONTEÚDO

1. INTRODUÇÃO	4
2. CONTEXTO DA CGU	5
3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA	6
4. METODOLOGIA APLICADA	11
4.1. Inovação na seleção do método	11
4.2. A Metodologia de <i>Objectives and Key Results</i> (OKR).....	11
4.3. Histórico do Planejamento Estratégico	12
5. OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVES	14
6. PORTFÓLIO DE PROJETOS	15
7. RESULTADO FINAL	17
7.1. Objetivos Estratégicos e Resultados-Chave	17
7.2. Projetos Estratégicos • Área Fim.....	19
7.3. Projetos Estratégicos • Área Meio.....	28
QUADROS RESUMO	30
8. RECOMENDAÇÕES DA EQUIPE DE FACILITAÇÃO	37
BIBLIOGRAFIA	39

1. INTRODUÇÃO

Este relatório tem por objetivo apresentar o processo de elaboração do Planejamento Estratégico Institucional da Controladoria-Geral da União (CGU) para 2024-2027.

No capítulo dois, exploramos o contexto da CGU como órgão público de controle interno do Poder Executivo da União, suas competências constitucionais e as principais leis que estabeleceram suas competências.

O capítulo três trata da identidade estratégica da CGU, constituída pela missão, visão, valores, mapa estratégico e cadeia de valor. A missão reflete a razão de ser da organização, seus principais produtos, serviços, valores e os beneficiários mais importantes. Nesse planejamento, foi incluída no conceito de missão a perspectiva de propósito em que missão também deve ser a convergência inteligente entre o que uma organização é capaz de fazer e o que a sociedade precisa. É a chave para o sucesso e para a contribuição positiva em uma sociedade em constante evolução. Já a visão de futuro, por sua vez, expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo, e os valores organizacionais compreendidos enquanto comportamentos observáveis representam as crenças de todas as pessoas da organização, podem se manifestar durante a realização de suas atividades e na atuação no órgão, independentemente de seu cargo ou função.

O Mapa estratégico é uma ferramenta de gestão que apresenta visualmente como cada setor se relaciona, em sincronia com os demais, com os objetivos-chave de uma organização e a cadeia de valor integrada é uma representação dos principais processos realizados pela CGU, relacionados à entrega de valor para a sociedade em suas diferentes áreas de atuação. Retrata, portanto, a maneira pela qual os diferentes processos organizacionais se conectam e se relacionam.

No capítulo quatro, é apresentada a metodologia aplicada, enfatizando a inovação na seleção do método *Objectives and Key Results* - OKR (Objetivos e Resultados Chave, tradução para o português), como metodologia para a elaboração do planejamento estratégico, dividindo o projeto em cinco fases: Abertura e sensibilização, Análise de contexto, Referenciais estratégicos, Portifólios de projetos e Encerramento.

Registra-se que o processo de elaboração do Planejamento Estratégico Institucional da Controladoria-Geral da União para 2024-2027 foi realizado direto ou indiretamente por todas as unidades organizacionais da CGU e documentada nos processos SUPER 00190.102587/2023-03; 00190.103853/2023-15 e 00190.101947/2023-41.

2. CONTEXTO DA CGU

A Controladoria-Geral da União (CGU) é o órgão público de controle interno do Poder Executivo da União, pertencente à Administração Direta integrante da estrutura do governo federal, que atua precipuamente na avaliação da execução dos programas de governo e dos resultados da gestão dos recursos públicos, segundo mandamento previsto no artigo 74, da [Constituição da República Federativa do Brasil](#):

“Art. 74. Os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário manterão, de forma integrada, sistema de controle interno com a finalidade de:

I - avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União;

II - comprovar a legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e eficiência, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal, bem como da aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado;

III - exercer o controle das operações de crédito, avais e garantias, bem como dos direitos e haveres da União;

IV - apoiar o controle externo no exercício de sua missão institucional.

§ 1º Os responsáveis pelo controle interno, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade, dela darão ciência ao Tribunal de Contas da União, sob pena de responsabilidade solidária.

§ 2º Qualquer cidadão, partido político, associação ou sindicato é parte legítima para, na forma da lei, denunciar irregularidades ou ilegalidades perante o Tribunal de Contas da União.”

Nesse contexto, a Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, definiu as seguintes áreas de competência da CGU: defesa do patrimônio público; controle interno e auditoria governamental; fiscalização e avaliação de políticas públicas e de programas de governo; integridade pública e privada; correição e responsabilização de agentes públicos e de entes privados; prevenção e ao combate a fraudes e à corrupção; ouvidoria; incremento da transparência, dados abertos e acesso à informação; promoção da ética pública e prevenção ao nepotismo e aos conflitos de interesses; suporte à gestão de riscos; e articulação com organismos internacionais e com órgãos e entidades, nacionais ou estrangeiros, nos temas que lhe são afetos.

Dessa forma, a CGU, como órgão central, exerce a supervisão técnica dos órgãos que compõem o Sistema de Controle Interno, o Sistema de Correição, o Sistema de Ouvidoria e, mais recentemente, por meio do Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, também, o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, de modo a fornecer a orientação normativa necessária.

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA

Diante das competências atribuídas à Controladoria-Geral da União, é cada vez mais importante que o CGU contribua para a transformação social e para o desenvolvimento do país, mediante o aprimoramento da Administração Pública.

Para viabilizar esse processo, foi definido o seguinte referencial estratégico, que direciona nossa atuação para o cumprimento de nossas competências e, em última instância, para o atendimento aos anseios da sociedade.

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

Visão: 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.

Valores: Os valores organizacionais representam as crenças das pessoas da organização, que permeiam todas as atividades e a atuação do órgão. No entanto, no intuito de contextualizar melhor o que seriam os valores para os servidores e a alta administração, foram definidos os comportamentos esperados para cada valor, conforme descrito a seguir:

Transparência

- Sistematizar e dar publicidade aos atos;
- Combater a cultura do sigilo;
- Compartilhar informações com a equipe e gestão;
- Comunicar de forma acessível interna e externamente
- Utilizar linguagem cidadã;
- Compartilhar de forma clara e objetiva informações relevantes;
- Possibilitar o entendimento e a tomada de decisões informadas;
- Estar disponível para responder perguntas e esclarecer dúvidas

Integridade

- Ser idôneo e ter desempenho voltado para o atendimento das necessidades da administração pública e da sociedade;
- Promover sempre o interesse público;
- Ser responsável e justo em suas ações;
- Promover uma cultura de responsabilização justa;
- Utilizar instrumentos de consulta ou participação pública para promover a transparência e a prestação de contas;
- Agir de acordo com as leis e normas aplicáveis;
- Agir com liberdade técnica para recomendar;
- Promover um ambiente de ética e respeito mútuo;
- Utilizar critérios técnicos para priorizar demandas importantes;
- Considerar a factibilidade das ações propostas.

Responsividade

- Atuar tendo em vista os compromissos com as entregas de resultados;
- Assumir a responsabilidade por suas ações e decisões, cumprindo com as obrigações assumidas de maneira ética e eficaz;
- Gerenciar suas tarefas e prazos, mantendo a transparência e a comunicação aberta com as partes interessadas;
- Melhorar sua performance, se atualizando com as tendências e melhores práticas de sua área

Resiliência

- Lidar objetivamente com pressões e contingências, incluindo políticas;
- Manter a calma diante de mudanças e desafios;
- Adaptar-se rapidamente a novas situações e circunstâncias;
- Manter o foco e a determinação mesmo diante de adversidades;
- Possuir atitude positiva e proativa diante das dificuldades;
- Buscar soluções criativas e construtivas para superar as dificuldades.

Cooperação

- Ter humildade e disposição para aprender com os outros;
- Agir integrado com as demais áreas e setores;
- Propor medidas de solução em conjunto com os gestores públicos;
- Manter um ambiente de colaboração e trabalho em equipe;
- Apoiar uns aos outros;
- Manter a comunicação aberta e efetiva em todas as situações;

- Reconhecer suas próprias limitações;
- Buscar a colaboração para alcançar soluções mais efetivas e eficientes;
- Compartilhar conhecimentos e recursos com as demais áreas e setores;
- Buscar atender às necessidades da administração pública e da sociedade de forma integrada e sustentável.

Empatia

- Ter abertura para processos criativos e para aprendizado;
- Garantir um tratamento justo e equitativo para todos;
- Se colocar no lugar dos outros, compreendendo suas perspectivas, necessidades e desafios;
- Agir de forma sensível e responsiva;
- Respeitar a diversidade;
- Promover a igualdade de oportunidades;
- Tratar todos de forma justa e equitativa, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

Dessa forma, segue o Mapa Estratégico do ciclo de 2024 a 2027, com todos os referenciais estratégicos.

Mapa Estratégico

Controladoria-Geral da União 2024-2027

MISSÃO

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



VISÃO

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.



VALORES

Transparência

- Comunicar de forma acessível interna e externamente;
- Combater a cultura do sigilo;

Integridade

- Ser idôneo e ter desempenho voltado para o atendimento das necessidades da administração pública e da sociedade;
- Agir de acordo com as leis e normas aplicáveis;
- Promover um ambiente de ética e respeito mútuo.

Responsividade

- Gerenciar suas tarefas e prazos, mantendo a transparência e a comunicação aberta com as partes interessadas;
- Melhorar sua performance, se atualizando com tendências e melhores práticas de sua área.⁴

Resiliência

- Possuir atitude positiva e proativa diante das dificuldades;
- Buscar soluções criativas e construtivas para superar as dificuldades.

Cooperação

- Propor medidas de solução em conjunto com os gestores públicos;
- Buscar a colaboração para alcançar soluções mais efetivas e eficientes;
- Compartilhar conhecimentos e recursos com as demais áreas e setores;

Empatia

- Ter abertura para processos criativos e para aprendizado;
- Tratar todos de forma justa e equitativa, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

OBJETIVOS

- Promover a integridade, a transparência e o acesso à informação na administração pública;
- Contribuir para o aprimoramento e inovação no ciclo das políticas públicas, com foco no cidadão-usuário, considerando as especificidades territoriais, as capacidades, os riscos estatais e as prioridades governamentais.
- Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos;
- Implementar e aprimorar mecanismos e oportunidades que estimulem e permitam a qualquer pessoa interagir e colaborar com a administração pública federal, contribuindo para a melhoria das políticas e serviços públicos que atendam à demanda da sociedade.

CADEIA DE VALOR INTEGRADA



Macroprocessos Gerenciais



Macroprocessos Finalísticos



Macroprocessos de Suporte

GOVERNO FEDERAL
CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

A cadeia de valor integrada é uma representação dos principais processos realizados pela CGU, relacionados à entrega de valor para a sociedade em suas diferentes áreas de atuação. Retrata, portanto, a maneira pela qual os diferentes processos organizacionais se conectam e se relacionam. Esse importante instrumento estratégico foi concebido a partir da análise da legislação e de fatores internos e externos, evidenciando como os processos estão organizados para o alcance dos objetivos estratégicos traçados para a CGU.

Esses processos são divididos em finalísticos (diretamente relacionados à entrega de produtos e serviços) e de suporte (relacionados à gestão ou ao apoio de processos finalísticos).

Considerando a vigência do Plano Estratégico Institucional para 2024-2027, foi necessário promover a revisão da Cadeia de Valor, de acordo com a identidade estratégica da CGU.

A estratégia de correlacionar os macroprocessos de uma organização com os respectivos resultados-chave é fundamental para alcançar a geração de valor público de forma efetiva. Ao estabelecer essa conexão entre as atividades de alto nível e os objetivos estratégicos da instituição, cria-se uma visão integrada e alinhada, permitindo que cada ação esteja direcionada para o alcance dos resultados desejados. Essa abordagem possibilita uma gestão mais focada e transparente, facilitando a identificação de oportunidades de melhoria e o monitoramento constante do desempenho da organização em relação às suas metas e impacto na sociedade. A correlação entre macroprocessos e resultados-chave também promove um ambiente de trabalho mais colaborativo e engajado, no qual cada membro da equipe compreende sua contribuição para o sucesso da organização, fortalecendo o senso de propósito e o compromisso com a eficiência na prestação de serviços públicos. Dessa forma, essa estratégia se torna um pilar essencial para impulsionar a busca por resultados significativos e promover a entrega de valor público de maneira consistente e alinhada com as necessidades da população.

4. METODOLOGIA APLICADA

4.1. Inovação na seleção do método

A elaboração do Planejamento Estratégico Institucional visa modernizar a gestão estratégica por meio do fomento às melhores práticas de governança, segurança e comunicação institucional; e aperfeiçoar, integrar e internalizar os mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação institucional.

Conforme definido no Guia técnico de Gestão Estratégica do extinto Ministério da Economia, a gestão estratégica é essencial à governança pública, é um processo contínuo de tomada de decisão, que envolve a definição dos objetivos e dos meios para alcançá-los, influenciando diretamente o resultado de políticas, programas e organizações públicas. É o gerenciamento de todos os recursos de uma organização para alcançar objetivos e metas definidos por meio de técnicas de gestão, avaliação que auxiliam na tomada de decisões estratégicas de alto nível.

O Decreto 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, determina que caberá à alta administração dos órgãos e das entidades, observados as normas e os procedimentos específicos aplicáveis, implementar e manter mecanismos, instâncias e práticas de governança em consonância com os princípios e as diretrizes estabelecidas no Decreto. Ademais, define a estratégica como um dos mecanismos para o exercício da governança pública. A estratégia compreende a definição de diretrizes, objetivos, planos e ações, além de critérios de priorização e alinhamento entre organizações e partes interessadas, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido.

Para a construção do Planejamento Estratégico Institucional para 2024-2027, a CGU adotou a metodologia OKR (do inglês *Objectives and Key Results*), um método de gestão ágil de metas baseado em objetivos e resultados-chave.

Por ser uma abordagem utilizada para alinhamento da execução estratégica com foco em resultados de curto prazo, a incorporação do OKR para construção, monitoramento e avaliação do PEI 2024-2027 em nível estratégico possibilita maior transparência e visibilidade dos resultados, além de ampliar o envolvimento de todas as unidades com o desempenho estratégico e institucional.

4.2. A Metodologia de *Objectives and Key Results* (OKR)

Para os autores responsáveis pela difusão da metodologia de OKR, esta consiste em um método de gestão que ajuda a garantir que uma organização foque seus esforços nos mesmos objetivos importantes em todos os níveis organizacionais.

Ao mesmo tempo em que existe um foco no desdobramento estratégico, a metodologia prevê que a delimitação de metas para composição de OKR se dê por meio de um processo simples, que busque o desenho colaborativo de metas ambiciosas e orientadas a resultados.

Tal aplicação traz consigo uma quebra de paradigmas no que tange à gestão tradicional, pois intenta-se agora medir não somente ações ou entregas operacionais, mas, sempre que possível, o resultado que essas ações trarão para a sociedade.

Os *Objectives and Key Results* (OKRs) são uma metodologia de gestão ágil com foco em resultados-chave. Dentre as características desta metodologia, podemos destacar:

- Maior alinhamento entre as equipes e estratégia;
- Maior autonomia das equipes;
- Maior fluxo de comunicação organizacional;
- Foco na transparência;
- Ciclos curtos para acompanhamento do progresso das metas e correção dos erros de forma mais rápida;
- Estimulo à conquista de resultados desafiadores; e
- Cultura de empreendedorismo.

Criado na década de 70 por Andrew Grove, presidente da Intel, sua metodologia possui base no *Management by Objectives* (MBO) (Peter Drucker, 1954) e, ao longo do tempo, foi sendo modificada para o formato que conhecemos hoje. John Doerr, um dos maiores investidores de tecnologia e ex-funcionário da Intel, sugeriu aos líderes do Google que implementasse OKRs na empresa.

Os OKRs surgiram como resposta às novas tendências de avaliação de performance nas empresas do mercado digital e a partir de 1999 se espalharam para outras empresas, ganhando fama mundial. Esta ferramenta tem sido mais utilizada nos últimos anos devido à necessidade das empresas de se adaptar a um mundo cada vez mais dinâmico e ágil. Existem diferentes tipos, são eles:

OKRs estratégicos ou organizacionais: são aqueles que orientam a organização para o futuro desejado, direcionando a construção de OKRs táticos;

OKRs táticos ou departamentais: definidos pelos times, devem ser formulados de acordo com os OKRs estratégicos e diretrizes organizacionais, porém com a visão e experiência de cada equipe que compõe a organização;

OKRs operacionais ou individuais: propõe desafios individuais para os colaboradores dos times.

4.3. Histórico do Planejamento Estratégico

Buscou-se envolver todos os servidores e a alta administração na elaboração do Planejamento Estratégico Institucional para o período 2024-2027, objetivando, a partir da análise situacional e não mais pelo Balanced Scorecard, estabelecer os referenciais estratégicos (missão, visão, valores, objetivos estratégicos); indicadores e metas; riscos estratégicos; revisão da cadeia de valor; e projetos estratégicos.

Durante o ciclo de construção do PEI-2024-2027 ocorreram ações educacionais sobre OKR com o objetivo de aprimorar os conhecimentos sobre a temática, bem como promover uma cultura voltada para resultados. As ações envolveram capacitações diferenciadas por nível de gestão (alta gestão, gerente-gerais e servidores em geral) e informativos semanais para promover a disseminação da cultura de OKR.

O projeto de elaboração do planejamento estratégico ocorreu de março a dezembro de 2023, dividido em cinco fases: Abertura e sensibilização, Análise de contexto, Referenciais estratégicos, Portfólios de projetos e Encerramento. O projeto foi inicialmente concebido para durar 162 horas, distribuídas conforme as atividades abaixo:

1) Abertura e sensibilização: foi a primeira etapa do processo de Planejamento Estratégico. Consistiu na realização de um webinar, no dia 30 de março de 2023, com a participação do Ministro e da Secretária-Executiva, como forma de apoiar o projeto e definir as diretrizes. No evento, os facilitadores falaram sobre a importância da gestão estratégica e foi anunciado um questionário eletrônico para buscar a participação de todos com relação à elaboração de uma matriz com as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças (SWOT). Nessa etapa também foram realizadas entrevistas com a alta administração e um momento de escuta dos superintendentes.

2) Análise de contexto: nessa fase, foram definidos a Matriz SWOT e trabalhado o método PESTEL, aplicados questionários eletrônicos, ministradas 8h oficinas remotas e realizadas entrevistas com a alta administração e os superintendentes. Foram realizadas duas oficinas de 4h, com a participação de diretores, coordenadores e superintendentes. A análise se deu a partir dos dados coletados nas entrevistas e nos questionários que ocorreram no final da primeira quinzena de abril.

3) Referenciais Estratégicos: nessa fase, foram ministradas 8h de oficina presencial com a alta administração (Ministro, Secretário Executivo, Secretários e Assessores Especiais) durante todo um dia concentrados em um ambiente fora da CGU, com o objetivo de definir missão, visão, valores, objetivos estratégicos e seus principais resultados. Ainda nessa fase, foram promovidas 16h de oficinas remotas com diretores, coordenadores-gerais e superintendentes para aprofundamento da discussão dos indicadores e metas. Além disso, foram realizadas diversas reuniões para coleta de informação, esclarecimento de dúvidas e definição de informações. Além disso, foi realizada uma oficina nova oficina presencial com a Secretária-Executiva, o Secretário-Executivo Adjunto, os Secretários e Secretárias, diretores, alguns coordenadores-gerais e assessores. Nessa oficina, foram rediscutidos todos os resultados-chave e alguns projetos, no intuito de aperfeiçoá-los e, ainda, buscar a transversalidade, a integração e a construção conjunta entre as unidades da CGU dos resultados a serem alcançados. Depois dessa oficina, foram necessárias novas reuniões de discussões e busca conjunta de soluções para construção de indicadores mais qualitativos, complexos e interrelacionados.

4) Portfólio de projetos: nessa fase, foram definidos a carteira com termos de abertura de projetos. Foram promovidas diversas oficinas tanto com as áreas finalísticas, quanto com as áreas-meio, com a participação de diretores, coordenadores-gerais, equipe técnica e superintendentes com o objetivo de definir os principais projetos. Foram preenchidos Canvas com as informações preliminares dos projetos, a relação deles com os resultados-chave e com os macroprocessos e processos da cadeia de valor, com atividades assíncronas, com o objetivo de definir os principais projetos.

5) Encerramento: o encerramento das primeiras etapas se deu com a aprovação dos referenciais estratégicos (missão, visão, valores e objetivos estratégicos) do novo ciclo do PEI 2024-2027 por parte do Comitê de Governança Interna, registrado na Ata de Reunião do CGI, de 23/08/2023, inserta no Proc. 00190.103853/2023-15. E, ao final da definição dos resultados chave e dos projetos estratégicos, foi feita apresentação da Estratégia a todos os servidores da CGU, que culminará com a aprovação pelo CGI.

5. OBJETIVOS E RESULTADOS-CHAVES

Para se implementar um modelo de gestão baseado na entrega de resultados concretos associados à sua cadeia de valor, em especial aos valores finalísticos e corporativo definidos, a CGU optou por empregar, no presente planejamento estratégico, modelo baseado na metodologia OKR (*Objectives and Key Results*).

Esse modelo visa traduzir, de forma simples, como a missão da CGU será cumprida e sua visão de futuro será alcançada por meio de um conjunto de objetivos estratégicos finalísticos, aos quais estão associados resultados-chave a serem perseguidos durante o período de vigência do PEI. O conjunto de objetivos estratégicos e respectivos resultados-chave direciona o comportamento e o desempenho institucionais, comunica de modo claro e transparente a todos os níveis gerenciais e servidores o foco e a estratégia de atuação escolhidos pela Controladoria, permite o alinhamento e subsidia a alocação de esforços da organização, evitando a dispersão de ações e recursos.

Os OKRs consistem em um método de gestão que ajuda a garantir que uma organização foque seus esforços nos mesmos objetivos importantes em todos os níveis organizacionais. Ao mesmo tempo em que existe um foco no desdobramento estratégico, a metodologia prevê que a delimitação de metas para composição de OKR se dê por meio de um processo simples, que busque o desenho colaborativo de metas ambiciosas e orientadas a resultados. Tal aplicação traz consigo uma quebra de paradigmas no que tange à gestão tradicional, pois se intenta agora medir não somente ações ou entregas operacionais, mas, sempre que possível, o resultado que essas ações trarão para a sociedade.

6. PORTFÓLIO DE PROJETOS

Os projetos estratégicos em um portfólio são as ações concretas que pavimentam o caminho para o futuro desejável de uma organização, atuando como pilares fundamentais na jornada em direção aos objetivos estratégicos. Cada projeto selecionado e gerenciado, representa um passo deliberado na direção dessa visão futura, assegurando que todos os esforços estejam alinhados e contribuam significativamente para a realização das metas estabelecidas.

Nesta perspectiva, os projetos não são apenas iniciativas isoladas, mas partes integrantes de um esforço coordenado para moldar o destino da organização. Ao focar em projetos estratégicos, a instituição não apenas responde às demandas atuais, mas também proativamente constrói o cenário para suas aspirações futuras, garantindo uma progressão contínua e orientada em direção ao seu estado desejado.

Um portfólio de projetos bem estruturado é fundamental para a eficácia de um planejamento estratégico, servindo como uma bússola para guiar uma organização em direção aos seus objetivos de longo prazo. A integração de projetos alinhados com OKRs estratégicos garante que cada iniciativa contribua de maneira significativa para os resultados desejados, maximizando a eficiência e minimizando os esforços desperdiçados.

A importância de um portfólio de projetos se acentua quando ele está em sintonia com a cadeia de valor da instituição. Isso significa que cada projeto não apenas apoia os objetivos estratégicos, mas também fortalece os elos da cadeia de valor, desde a concepção do produto ou serviço até a entrega ao seu público-alvo final. Um portfólio bem alinhado garante que os recursos sejam alocados de maneira inteligente, priorizando projetos que ofereçam que estejam em consonância com as metas estratégicas e que gerem mais valor público.

Além disso, a gestão de portfólio de projetos permite uma visão holística das iniciativas em andamento, facilitando o balanceamento de recursos e a mitigação de riscos. Isso é crucial para manter a organização ágil e adaptável em um ambiente de negócios cada vez mais dinâmico. A integração de OKRs ajuda a manter todos na organização focados nas metas mais importantes, garantindo que o progresso seja mensurável e visível.

Em resumo, um portfólio de projetos alinhado com OKRs estratégicos e a cadeia de valor é um componente essencial para o sucesso de um planejamento estratégico. Ele não apenas orienta a organização em direção aos seus objetivos, mas também assegura que cada passo dado contribua de forma significativa para a realização da visão e missão da CGU.

A construção metodologia dos projetos estratégicos utiliza o “Canvas de Projeto”, uma ferramenta metodológica robusta para a criação e gestão de projetos estratégicos. Ele se alinha perfeitamente com a necessidade de desenvolver projetos que estejam em sintonia com os OKRs estratégicos e a cadeia de valor da organização.

Cada elemento do Canvas de Projeto contribui para a finalidade de criar projetos estratégicos consistentes e relevantes:

- 1. Nome do Projeto:** Define a identidade do projeto, facilitando a comunicação e o alinhamento interno.

2. Objetivo: Clarifica o propósito do projeto, garantindo que esteja alinhado com os objetivos estratégicos da organização.

3. Descrição: Oferece uma visão geral do projeto, permitindo que todas as partes interessadas compreendam seu escopo e relevância.

4. Problema: Identifica o problema que o projeto visa resolver, garantindo que o foco esteja em questões que importam para a estratégia da organização

5. Benefícios: Destaca os benefícios esperados, ajudando a justificar o projeto em termos de geração de valor público e alinhamento com os objetivos estratégicos.

6. Estratégia (OKR): Este é um ponto crucial. Ao vincular o projeto diretamente aos OKRs estratégicos, garante-se que cada projeto contribua de forma significativa para os objetivos de longo prazo da organização.

7. Produto: Define o resultado tangível do projeto, que deve estar alinhado com a cadeia de valor da CGU e os OKRs estratégicos.

8. Escopo: Detalha as atividades principais e entregas, garantindo que todos os aspectos do projeto estejam alinhados com os objetivos estratégicos e a cadeia de valor.

9. Cadeia de Valor: Avalia como o projeto impacta os macroprocessos da organização, assegurando que cada projeto fortaleça a cadeia de valor da instituição.

10. Recursos: Estima os recursos necessários, permitindo uma alocação eficiente que suporte a estratégia organizacional.

11. Responsável: Identifica quem lidera o projeto, assegurando que haja responsabilidade e alinhamento com a estratégia organizacional.

12. Unidades Envolvidas: Define quais Unidades da CGU participarão do projeto, promovendo colaboração e alinhamento interdepartamental.

Cada um desses elementos contribui para a criação de projetos que não apenas atendem às necessidades imediatas da organização, mas também se alinham de forma mais ampla com a estratégia global e a cadeia de valor. A aplicação deste Canvas em projetos estratégicos garante uma abordagem holística e integrada, essencial para o sucesso a longo prazo da instituição.

7. RESULTADO FINAL

Após todas as 69 oficinas, com mais de cem horas, e o trabalho assíncrono das unidades, o resultado final está descrito a seguir.

7.1. Objetivos Estratégicos e Resultados-Chave

OBJETIVO	RESULTADOS-CHAVE
01. Promover a integridade, a transparência e o acesso à informação na administração pública	KR1.1 - Implementar 80% das ações do Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação KR1.2 - Capacitar 100% dos ouvidores do SISOUV na temática de Assédio KR1.3 - Fomentar o modelo de maturidade em integridade em 100% das unidades da administração direta, autárquica e fundacional KR1.4 - Garantir a implementação dos Planos de Integridade em 100% da Administração Pública Federal KR1.5 - Aumentar a efetividade das análises preliminares sobre consultas de conflito de interesses dos órgãos/entidades do Poder Executivo Federal em 16% KR1.6 - Garantir a conformidade com 100% das obrigações de transparência ativa no âmbito do Poder Executivo Federal KR1.7 - Garantir a conformidade com 100% das obrigações legais de transparência de agendas de compromissos públicos no âmbito do Poder Executivo Federal KR1.8 - Ampliar a catalogação de casos de reúso de dados no Portal de Dados Abertos em 300% KR1.9 - Garantir que o cumprimento do prazo legal de resposta a pedidos da LAI no âmbito do Poder Executivo Federal seja igual ou superior a 98% dos pedidos registrados no ano KR1.10 - Realizar avaliação qualitativa de resposta a pedidos e recursos da LAI em 100% dos ministérios e órgãos com status equivalente KR 1.11 - Fomentar o engajamento de entes federados em todos os estados brasileiros na implementação da LAI, especialmente de municípios acima de 100 mil habitantes KR1.12 - Garantir que 99% das decisões da CGU em recursos da 3ª instância sejam cumpridos pelos órgãos do Poder Executivo Federal
02. Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos	KR2.1 - Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar do Órgão Central para 85% KR2.2 - Promover ações para possibilitar o mapeamento de riscos com base em ilícitos disciplinares, em pelo menos 10 unidades do SISCOR, anualmente KR2.3 - Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR em 2,5% anualmente, nos próximos 4 anos KR2.4 - Alcançar o cumprimento de pelo menos 90% das medidas de integridade pactuadas com as empresas colaboradoras sem impor prazo de monitoramento adicional para a empresa KR2.5 - Aumentar em 12% a resolução de processos de responsabilização de pessoas jurídicas por meio de soluções consensuadas KR2.6 - Aumentar a efetividade dos relatórios de auditoria para a atividade de responsabilização de empresas e agentes KR2.7 - Aumentar em 10%, anualmente, o número de entes privados engajados pela CGU na promoção da integridade privada KR2.8 - Aprimorar a capacidade de utilização de informações de 100% dos processos finalísticos da CGU para fins investigativos

OBJETIVO	RESULTADOS-CHAVE
03. Contribuir para o aprimoramento e a inovação no ciclo das políticas públicas, com foco no cidadão-usuário, considerando as especificidades territoriais, as capacidades, os riscos estatais e as prioridades governamentais	KR3.1 - Aumentar os Benefícios qualitativos e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) KR3.2 – Aumentar a quantidade de políticas prioritárias estratégicas avaliadas KR3.3 - Realizar 30 ações de assessoramento junto aos gestores públicos federais KR3.4 - Realizar ações em, no mínimo, 200 entes federativos diferentes KR3.5 - Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU
04. Implementar mecanismos que permitam a qualquer cidadão interagir com a administração pública federal, contribuindo para a melhoria das políticas e serviços públicos que atendam à demanda da sociedade	KR4.1 - Realizar avaliação de ouvidorias em 75% das unidades do SISOUV KR4.2 – Ampliar a disponibilização de informações qualificadas sobre o funcionamento de políticas e serviços públicos KR4.3 - Aumentar em 50% a efetividade da análise de admissibilidade das denúncias para instauração de procedimentos apuratórios KR4.4 - Implementar metodologia de avaliação de serviços a partir de manifestações de ouvidoria em políticas públicas priorizadas pela CGU KR4.5 - Implementar 100% dos compromissos assumidos pela CGU no âmbito do VI Plano Nacional de Governo Aberto KR4.6 - Capacitar 1500 cidadãos, 250 representantes em conselhos e organizações da sociedade civil para o exercício do controle social, por ano

7.2. Projetos Estratégicos • Área Fim

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: PROMOVER A INTEGRIDADE, A TRANSPARÊNCIA E O ACESSO À INFORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA				
PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Implementação do Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação	Implementar e acompanhar as ações prioritizadas no Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação.	Implementar 80% das ações do Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação.	Coordenar a integridade institucional.	Laboratório de Inovação na CGU.
Capacitação para o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal - SISOUV	Oferta de capacitação, letramento e material de apoio às Ouvidorias do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal na temática de enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação.	Capacitar 100% dos ouvidores do SISOUV na temática de Assédio.	Fomentar a integridade pública	OGU
Expansão e aplicação do PRISMA para novos aderentes	O PRISMA (Promoção da Integridade por Mentoria e Assessoramento) busca contribuir com a construção de programas e planos de integridade na instituição aderente que sejam adequados à sua realidade, com base na identificação e na gestão de riscos à integridade, a partir da realização de um diagnóstico organizacional, da identificação de questões institucionais sensíveis à integridade, do apoio ao planejamento e estruturação de ações necessárias ao tratamento dessas questões e do acompanhamento da implementação das ações prioritizadas. O projeto em questão envolve o estabelecimento e a implementação da metodologia do programa e de estratégias para sua expansão.	Garantir a implementação dos Planos de Integridade em 100% da Administração Pública Federal	Fomentar a Integridade Pública	SIP
20 anos do Portal da Transparência	Medidas para celebrar o Portal da Transparência e fortalecer o compromisso com sua melhoria contínua, com foco na experiência do usuário.	Garantir a conformidade com 100% das obrigações legais de transparência no âmbito do Poder Executivo Federal	Supervisionar a transparência pública e a abertura de dados	SIP
Implementação, revisão do MMIP (monitoramento de modelo de maturidade) e avaliação de integridade pública	O Modelo de Maturidade em Integridade Pública deverá ser implementado pelas unidades do SITAI (Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação do Poder Executivo federal) e abará itens de avaliação no mínimo do nível 2 - padronizado. Cabe observar que o programa de integridade tem o objetivo de promover a conformidade de condutas, a transparência, a priorização do interesse público e uma cultura organizacional voltada à entrega de valor público à sociedade.	Fomentar o modelo de maturidade em 100% das unidades da administração direta, autárquica e fundacional.	Fomentar a Integridade Pública	SIP

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: PROMOVER A INTEGRIDADE, A TRANSPARÊNCIA E O ACESSO À INFORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA				
PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
e-Agendas 2.0 - Revisão do sistema e-Agendas com foco no usuário	Aprimoramento do sistema com foco na experiência do usuário.	Garantir a conformidade com 100% das obrigações legais de transparência de agendas de compromissos públicos no âmbito do Poder Executivo Federal	Fomentar a Integridade Pública.	SIP
Fortalecimento da Prevenção ao Conflito de Interesses	Conjunto de ações no âmbito do fortalecimento da política de conflito de interesses, envolvendo: I) o monitoramento e a avaliação dos registros das análises preliminares do SeCI e posterior atuação junto às instituições priorizadas no período, para melhoria da efetividade dessas análises; II) a disponibilização de novas ferramentas de prevenção; III) a formatação e a disponibilização de capacitação sobre conflito de interesses; e IV) a realização de revisões normativas, a uniformização de entendimentos e de procedimentos.	Aumentar a efetividade das análises preliminares sobre consultas de conflito de interesses dos órgãos/entidades do Poder Executivo Federal em 16%.	Promover a prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo.	SIP
Trilhas de monitoramento do acesso à informação	Gerar relatórios com alertas de pontos de atenção para otimizar a implementação da LAI nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal.	Garantir que o cumprimento do prazo legal de resposta a pedidos da LAI no âmbito do Poder Executivo Federal seja igual ou superior a 98% dos pedidos registrados no ano.	Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação.	DASAI/SNAI
Automação da instrução processual da análise de recurso da LAI em 3ª Instância	Possibilizar a integração das ferramentas Fala.BR, SUPER e E-eud, e desenvolver soluções tecnológicas, com uso de Inteligência Artificial, para apoiar no processo decisório da CGU em recursos de 3ª instância da LAI.	Garantir que 99% das decisões da CGU em recursos da 3ª instância sejam cumpridas pelos órgãos do Poder Executivo Federal.	Gerir os recursos de 3ª instância de acesso à informação.	DIE e SNAI
Sistematização de entendimentos em acesso à informação	Sistematizar entendimentos presentes nas decisões dos recursos de 3ª instância na CGU.	Garantir que 99% das decisões da CGU em recursos da 3ª instância sejam cumpridas pelos órgãos do Poder Executivo Federal.	Gerir os recursos de 3ª instância de acesso à informação	DIRAI/SNAI

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: PROMOVER A INTEGRIDADE, A TRANSPARÊNCIA
E O ACESSO À INFORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Inteligência Artificial no Módulo LAI do Fala.BR: apoio aos órgãos e entidades para resposta a pedidos e recursos da LAI	Desenvolver modelos de IA e incluir funcionalidades no Fala.BR para apoiar os órgãos nas respostas a pedidos e recursos da LAI.	Garantir que o cumprimento do prazo legal de resposta a pedidos da LAI no âmbito do Poder Executivo Federal seja igual ou superior a 98% dos pedidos registrados no ano.	Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação	DASAI/SNAI
Escala Brasil Transparente (EBT) - Transparência Passiva	Avaliar a implementação da LAI, no que tange à transparência passiva, nos 26 estados, no Distrito Federal e em uma amostra de municípios.	Fomentar o engajamento de entes federados em todos os estados brasileiros na implementação da LAI, especialmente de municípios acima de 100 mil habitantes.	Fomentar e Promover a Transparência nos Entes Subnacionais.	DASAI/SNAI
Rede Nacional de Transparência e Acesso à Informação	Criação de uma Rede que integra ações de promoção do direito de acesso à informação.	Fomentar o engajamento de entes federados em todos os estados brasileiros na implementação da LAI, especialmente de municípios acima de 100 mil habitantes.	Fomenta e Promover a Transparência nos Entes Subnacionais.	GAB/SNAI
QualiLAI	Projeto de avaliação qualitativa de respostas a pedidos e recursos da LAI nos Ministérios e órgãos com status equivalente.	Realizar avaliação qualitativa de resposta a pedidos e recursos da LAI em 100% dos ministérios e órgãos com status equivalente.	Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação	DASAI/SNAI
Catálogo de Reúso de Dados Abertos	Promover o ecossistema e a cultura de dados abertos, a partir do incentivo à catalogação de reúsos no Portal Brasileiro de Dados Abertos pelas diversas partes interessadas na Política.	Ampliar a catalogação de casos de reúso de dados no Portal de Dados Abertos em 300%	Coordenar o sistema de integridade, transparência e acesso à informação	CGDAT/SIP

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: ADOTAR MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA CORRUPÇÃO,
DE PREVENÇÃO E REMEDIAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS**

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Índice de Desenvolvimento e Execução da Atividade Correcional – IDECOR	Estabelecimento de metodologia para classificação das unidades de correição com base na ponderação de critérios objetivos	• Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR em 2,5% anualmente, nos próximos 4 anos • Promover ações para possibilitar o mapeamento de riscos com base em ilícitos disciplinares, em pelo menos 10 unidades do SISCOR, anualmente	Supervisionar o sistema de corregedorias	CGSSIS
BASE CRG (Banco atualizado de soluções e entendimentos)	• Ementário de precedentes • Inteligência Artificial no ePad • Manual de apuração de assédio sexual IPS e TAC (SISCOR)	• Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR em 2,5% anualmente, nos próximos 4 anos • Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade no Órgão Central para 85%	• Gerenciar a apuração de responsabilidade de agentes públicos • Desenvolver procedimentos correccionais • Desenvolver ações investigativas • Supervisionar o sistema de corregedorias	CRG/CGM
Efetividade	Capacitação de servidores para otimizar a utilização do produto do Efetividade I e sistematizar a elaboração das informações a serem entregues à SIPRI e CRG	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes	Desenvolver ações investigativas	CGOP
Estruturação de Operações Internas	Construir um olhar estratégico da atuação da CGU seja em ações autônomas ou com parceiros. Envolve, também, trabalhar no aperfeiçoamento/ incremento dos sistemas que têm a possibilidade de auxiliar a detecção de fraudes. Catalogação de entendimentos relacionados a fraudes	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes	Desenvolver ações investigativas	CGOP
Retroalimentação	Identificar, por meio da contribuição da auditoria, operações e ouvidoria, possibilidades de melhorias em políticas públicas ou de aperfeiçoamento dos testes de auditoria da SFC	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes	Desenvolver ações investigativas	GAB SFC

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: ADOTAR MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA CORRUPÇÃO, DE PREVENÇÃO E REMEDIAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS				
PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Manual de identificação e quantificação da vantagem indevida	Elaboração de manual que defina a sanção de recebimento da vantagem indevida decorrente do ato lesivo, detalhando a forma de identificação e quantificação aplicável aos diversos tipos de ilícitos previstos na Lei nº 12.846/2013	Aumentar em 12% a resolução de processos de responsabilização de pessoas jurídicas por meio de soluções consensuadas	Promover a integridade privada	DAL/SIPRI
Reformulação das medidas de fomento da integridade	Realização de diagnóstico das ações de fomento de integridade privada, com inclusão da pauta ESG (Environmental, Social and Governance), e reformulação das medidas, dando origem a novas estratégias de promoção da integridade privada	Aumentar em 10%, anualmente, o número de entes privados engajados pela CGU na promoção da integridade privada	Promover a integridade privada	DPI/SIPRI
SAMPI - Sistema de Avaliação e Monitoramento de Programas de Integridade	Desenvolvimento da plataforma informatizada de avaliação dos programas de integridade privada, ampliando o uso na CGU, no PEF e por outros entes federados	Alcançar o cumprimento de pelo menos 90% das medidas de integridade pactuadas com as empresas colaboradoras sem impor prazo de monitoramento adicional para a empresa	- Promover a integridade privada; - Gerenciar a apuração de responsabilidade de entes privados	DPI/SIPRI

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: CONTRIBUIR PARA O APRIMORAMENTO E A INOVAÇÃO NO CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, COM FOCO NO CIDADÃO-USUÁRIO, CONSIDERANDO AS ESPECIFICIDADES TERRITORIAIS, AS CAPACIDADES, OS RISCOS ESTATAIS E AS PRIORIDADES GOVERNAMENTAIS				
PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
SFC Capacita	Capacitar os auditores em conteúdos técnicos necessários à condução das auditorias. Semanas de discussões técnicas e outras iniciativas.	Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGMEQ
CGU Compartilha	Podcasts de divulgação de boas práticas. Disseminar boas práticas e casos de sucessos vivenciados pelos colegas da Casa. Compartilhar e/ou customizar informações, cruzamento de dados e sistemas de informação com os gestores públicos, de forma a possibilitar uma atuação preventiva da gestão para a melhoria do gasto público.	- Aumentar os Benefícios qualitativos e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) - Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: CONTRIBUIR PARA O APRIMORAMENTO E A INOVAÇÃO NO CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, COM FOCO NO CIDADÃO-USUÁRIO, CONSIDERANDO AS ESPECIFICIDADES TERRITORIAIS, AS CAPACIDADES, OS RISCOS ESTATAIS E AS PRIORIDADES GOVERNAMENTAIS

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Cadernos setoriais com resumo dos trabalhos em eixos / temas específicos	Consolidar os resultados das avaliações realizadas sobre diferentes temáticas para contribuir com o aperfeiçoamento das políticas públicas e para ampliar o alcance do público-alvo dos trabalhos.	• Aumentar os Benefícios qualitativos e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) • Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA
Comunica CGU	Aprimoramento dos mecanismos de comunicação de resultados da atuação da atividade de auditoria interna para os clientes dos trabalhos, incluindo, potencialmente, a customização de modelos de comunicação, incluindo infográficos, painéis gerenciais, portal de recomendações e de benefícios e balanços periódicos por área de atuação. Abrir a possibilidade do controle social sobre a implementação das recomendações. Criar incentivos para a implementação das recomendações	Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA
Gestão Reconhecida	Valorizar os gestores que mais implementam recomendações. Criar incentivos (notícias sobre benefícios de grande impacto, ofícios de reconhecimento) para a implementação das recomendações. Realizar o reconhecimento formal a gestores/unidades pelo atingimento de benefícios relevantes e atendimento a recomendações. Inclui também a reformulação das comunicações sobre resultados das auditorias, reconhecendo, sempre que possível, a atuação dos gestores públicos que tenha contribuído para o alcance dos resultados. Valorizar os gestores que mais implementam recomendações.	Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: CONTRIBUIR PARA O APRIMORAMENTO E A INOVAÇÃO NO CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, COM FOCO NO CIDADÃO-USUÁRIO, CONSIDERANDO AS ESPECIFICIDADES TERRITORIAIS, AS CAPACIDADES, OS RISCOS ESTATAIS E AS PRIORIDADES GOVERNAMENTAIS

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Paint 2.0	Estabelecer diretrizes para o planejamento anual das unidades da CGU indicando as prioridades. JANELA DE PARTICIPAÇÃO: Estabelecer janelas de interação com os gestores públicos e a sociedade civil organizada, de forma a colher percepções, expectativas e diretrizes para a elaboração do PAINT. Isso inclui a comunicação formal (ofício da CGU à alta administração de cada pasta), realização de seminários setoriais (por ministério) e realização de reuniões. Possibilitar a manifestação da sociedade por formulários online, como a plataforma Brasil ou outra.	- Aumentar os Benefícios qualitativos e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) - Manter, no mínimo, em 85% o nível de percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA
Assessoria +	Realizar ações de fomento à execução de serviços consultivos, incluindo a estruturação de atividade no e-Aud para registro e consolidação de esforços para a realização de serviços de orientação relativos a consultas pontuais, que não requeiram a formalização de um trabalho típico de consultoria. Viabilizar a implantação dos diversos tipos de Assessoramento (Pela revisão do processo de consultoria).	Realizar 30 ações de assessoramento junto aos gestores públicos federais	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGMEQ
Avaliação externa em profundidade	Aprimorar as pesquisas de percepção dos gestores sobre a atividade de auditoria interna da CGU, incluindo: i) terceirização das pesquisas de percepção com a alta administração; ii) extensão das pesquisas de percepção de trabalhos pontuais de avaliação e consultoria para também incluir as orientações pontuais; iii) aprimorar o feedback às coordenações/regionais sobre o resultado das pesquisas.	Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna da CGU	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGMEQ
Alice para Estados e Municípios	Dar destinação aos dados já processados pelo Alice. Fazer parcerias com controladorias de estados e municípios. Captar dados de compras de outros sistemas.	Realizar ações em, no mínimo, 200 entes federativos diferentes	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGPLA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: CONTRIBUIR PARA O APRIMORAMENTO E A INOVAÇÃO NO CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, COM FOCO NO CIDADÃO-USUÁRIO, CONSIDERANDO AS ESPECIFICIDADES TERRITORIAIS, AS CAPACIDADES, OS RISCOS ESTATAIS E AS PRIORIDADES GOVERNAMENTAIS

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
CGU Presente	Perspectiva da eficiência, eficácia, economicidade da política pública. Seja na vertente de avaliação colaborativa e de grande parceria com o gestor federal, seja na vertente de avaliação regular que tem como princípio a execução dos programas de Governo que podem, eventualmente, identificar falhas estruturais ou corrupção. Captar a necessidade de Treinamento de gestores municipais, estaduais e dos conselhos e buscar a parceria com a SIP para a realização desses eventos.	Realizar ações em, no mínimo, 200 entes federativos diferentes	Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	SFC (DPB)

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAM A QUALQUER CIDADÃO INTERAGIR COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, CONTRIBUINDO PARA A MELHORIA DAS POLÍTICAS E SERVIÇOS PÚBLICOS QUE ATENDAM À DEMANDA DA SOCIEDADE

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Aprimoramento do Fala.BR	Revisão, avaliação e melhoria do FALA.BR, tanto em termos de infra e capacidades de expansão quanto de UX/UI e uso dos dados para gestão	Ampliar a disponibilização de informações qualificadas sobre o funcionamento de políticas e serviços públicos	Gerenciar manifestações de ouvidoria	DOUV/OGU
Avaliação de serviços públicos com base na Experiência do Usuário	Projeto envolve o aproveitamento do potencial dos dados de ouvidoria e a internalização de métodos etnográficos de pesquisa com usuários e de desenho de serviços para a melhoria das informações e da prestação de serviços prioritários	Implementar a metodologia de avaliação de serviços a partir de manifestações de ouvidoria em políticas públicas priorizadas pela CGU	Supervisionar o sistema de ouvidorias	DUSP/OGU
Painel de Ouvidoria (Reformulação do painel Resolveu?)	O painel Resolveu? disponibiliza dados de manifestações de Ouvidoria relativas aos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e demais unidades da rede nacional de ouvidorias. O projeto tem por objetivo ampliar o número de informações disponibilizadas, com maior valor agregado	Ampliar a disponibilização de informações qualificadas sobre o funcionamento de políticas e serviços públicos	Supervisionar o sistema de ouvidorias	DOUV/OGU
Projeto de aprimoramento do fluxo de tratamento de denúncias	Articulação entre a OGU e a SFC para revisão dos fluxos e procedimentos de tratamento de denúncias incluindo o estabelecimento de critérios de admissibilidade a integração de sistemas e o aperfeiçoamento do FARO (Ferramenta de Análise de Risco em Ouvidoria)	Aumentar em 50% a efetividade da análise de admissibilidade das denúncias para instauração de procedimentos apuratórios	Gerenciar manifestações de ouvidoria	OGU / SFC

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAM A QUALQUER CIDADÃO INTERAGIR COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, CONTRIBUINDO PARA A MELHORIA DAS POLÍTICAS E SERVIÇOS PÚBLICOS QUE ATENDAM À DEMANDA DA SOCIEDADE

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Projeto de aprimoramento da avaliação de Ouvidorias	Análise da capacidade do modelo de Ouvidoria adotado pela unidade do SISOUV	Realizar avaliação de ouvidorias em 75% das unidades do SISOUV	Supervisionar o sistema de ouvidorias	OGU
Adoção e monitoramento do 6º Plano de Ação de Governo Aberto	O processo de elaboração do 6º Plano de Ação brasileiro, no âmbito da Parceria para Governo Aberto (Open Government Partnership - OGP), está acontecendo entre os meses de junho e outubro de 2023. O Plano de Ação Nacional é um documento em que cada país deve especificar quais são os seus compromissos, de acordo com os princípios de governo aberto de: transparência, participação social e responsividade. No documento, são delimitadas as estratégias e atividades definidas	Implementar 100% dos compromissos assumidos pela CGU no âmbito do VI Plano Nacional de Governo Aberto	Promover a cultura do governo aberto	SIP
Capacitação para o controle social	Organizar e realizar capacitações nos municípios por meio das unidades regionais (NAOPS), com colaboração de todas as secretarias finalísticas. Processo colaborativo com organizações da sociedade civil e com a secretaria geral da Presidência da República	Capacitar 1500 cidadãos, 250 representantes em conselhos e organizações da sociedade civil para o exercício do controle social, por ano	Promover a participação social	Assessoria Especial de participação social e diversidade

7.3. Projetos Estratégicos • Área Meio

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
O jeito CGU de ser feliz	Fomentar o benefício da felicidade na CGU e usar da psicologia positiva (ciência que estuda a felicidade e o bem-estar) e da neuroliderança (neurociência aplicada à liderança) para instituir um ambiente saudável, feliz, leve	O projeto impacta todos os OKR de forma transversal, pois a melhoria da saúde física e mental impacta os resultados organizacionais estratégicos	Todos	DGC
Um novo olhar na gestão de custos	Inovar na gestão da CGU, de forma a utilizar as informações de custos no processo de tomada de decisão, aumentando a efetividade das entregas	O projeto impacta todos os OKR de forma transversal, pois a gestão eficiente de custos é essencial para financiar as ações de diversos processos	Gerenciar custos institucionais	Coordenador Setorial de Contabilidade e de Custos
Governança de Dados	Estruturar e administrar os ativos de dados com o objetivo de fomentar, aprimorar e garantir a efetividade do uso dos dados para o desenvolvimento de políticas públicas e entrega de soluções e serviços ao cidadão	Aprimorar a capacidade de utilização de informações de 100% dos processos da CGU para fins investigativos	Todos	CGSIS
Desenvolver capacidade de implementar automação	Definir capacidades necessárias, melhor abordagem, lista de prioridades de processos e prover ambiente computacional de alto desempenho	Pode contribuir para todos os OKRs	Todos	CGTEC e CGSIS
InovaCGU - 1º Ciclo	O InovaCGU visa realizar de maneira perene, sistematizada e governada a descobertas de soluções inovadoras que possam impactar os resultados estratégicos da Casa. O 1º ciclo busca contratar soluções inovadoras de base tecnológica, através da LC 182, para atender a 2 desafios estratégicos selecionados	Pode contribuir para todos - em especial 3 e 4	Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão do Desenvolvimento e Inovação institucional	CGGOV
Nuvem CGU	Com amparo na portaria CGU 37/2022, este projeto dá sequência a jornada de nuvem da CGU promovendo a migração para nuvens públicas de sistemas que hoje encontram-se na infraestrutura local da CGU	Pode contribuir para todos - em especial 1, 2 e 3	Gerenciar suporte técnico e infraestrutura de tecnologia da informação	CGTEC
Design de experiência do usuário para soluções digitais	Promover a melhoria da experiência dos cidadãos na utilização das soluções tecnológicas providas pela CGU a partir da melhoria contínua das soluções (produtos), com um time dedicado, centrado na experiência do cidadão e suportado por métricas	contribui para todos - em especial 1, 2 e 4	Gestão de Tecnologia da Informação	CGSIS

PROJETO	DESCRIÇÃO	ESTRATÉGIA (OKR)	PROCESSO DA CADEIA DE VALOR	RESPONSÁVEL
Governança em Inteligência Artificial	Estabelecer diretrizes, estrutura de governança e orientações para o desenvolvimento e aquisição de soluções de IA	Pode contribuir para todos os OKRs	Pode impactar todos os macroprocessos	DIE
Estruturação forense	Estabelecer processos, serviços e infraestrutura que suportarão as análises forenses realizadas pelas áreas da CGU	Pode contribuir com os KRs do Objetivo 2 (Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos)	Enfrentamento e prevenção à corrupção	DIE
LLM2Gov - Large Language Model para Governo	Desenvolver pesquisas e fomentar provas de conceito na área de grandes modelos de linguagem é uma oportunidade de grande valor para inovação e aprimoramento de tecnologias de processamento de linguagem natural no âmbito da CGU. O foco principal é apropriar-se do conhecimento de uma tecnologia de alto impacto e fomentar sua aplicação em problemas reais da CGU	Pode contribuir para todos os OKRs	Promover o conhecimento e a inovação	DIE/CGDATA
Estruturação de serviços de análise prospectiva	Este projeto visa a criação capacidade em análise prospectiva que atenderá diferentes unidades para fornecer insights estratégicos	Pode contribuir com os KRs do Objetivo 2 (Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos) e Objetivo 3 (Contribuir para o aprimoramento e a inovação no ciclo das políticas públicas, com foco no cidadão-usuário, considerando as especificidades territoriais, as capacidades, os riscos estatais e as prioridades governamentais)	Promover o conhecimento e a inovação	DIE/CGIE

QUADROS RESUMO

OBJETIVO 01 • PROMOVER A INTEGRIDADE, A TRANSPARÊNCIA E O ACESSO À INFORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Coordenar a integridade institucional	Implementação do Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação (Implementa e acompanha as ações prioritizadas no Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação)	Implementação de 80% das ações do Plano de Ação de Enfrentamento a Assédios e Discriminação
Fomentar a Integridade Pública	Capacitação para a Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal - SISOUV (Amplia repertório na temática dos assédios e discriminação no poder Executivo Federal, para enfrentamento aos assédios e discriminação)	Capacitar 100% dos ouvidores do SISOUV na temática de Assédio
Fomentar a Integridade Pública	Expansão e aplicação do PRISMA para novos aderentes (Assessora, de forma customizada e especializada, órgãos e entidades do Poder Executivo Federal para o desenvolvimento de programas de integridade efetivos)	Garantir a implementação dos Planos de Integridade em 100% da Administração Pública federal.
Supervisionar a transparência pública e a abertura de dados	20 anos do Portal da Transparência (Medidas para celebrar o Portal da Transparência e fortalecer o compromisso com sua melhoria contínua, com foco na experiência do usuário)	Garantir a conformidade com 100% das obrigações legais de transparência no âmbito do Poder Executivo federal
Fomentar a Integridade Pública	Implementação e monitoramento de modelo de maturidade em integridade pública (Acompanha os programas, planos e ações de integridade adotados, com o intuito de monitorar as ações e de avaliar o atingimento dos objetivos, baseado no Modelo de Maturidade)	Fomentar o modelo de maturidade em 100% das unidades da administração direta, autárquica e fundacional
Fomentar a Integridade Pública	Revisão do sistema e-Agendas com foco no usuário (Visa adesão plena e bom uso do e-Agendas)	Garantir a conformidade com 100% das obrigações legais de transparência de agendas de compromissos públicos no âmbito do Poder Executivo federal
Promover a prevenção ao conflito de interesses e ao nepotismo	Fortalecimento da prevenção ao conflito de interesses (Melhora a qualidade e a tempestividade das análises preliminares feitas no Sistema eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCI)	Aumentar a efetividade das análises preliminares sobre consultas de conflito de interesses dos órgãos/entidades do Poder Executivo federal em 16 %.
Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação	Trilhas de monitoramento do acesso à informação (Gera relatórios com alertas de pontos de atenção para otimizar a implementação da LAI)	Garantir que o cumprimento do prazo legal de resposta a pedidos da LAI no âmbito do Poder Executivo Federal seja igual ou superior a 98% dos pedidos registrados no ano.

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Gerir os recursos de 3ª instância de acesso à informação	Automação da instrução processual da análise de recurso da LAI em 3ª Instância (SNAI / DIE) (Otimiza o processo de análise e julgamento de recursos de 3ª Instância)	Garantir que 99% das decisões da CGU em recursos da 3ª instância sejam cumpridas pelos órgãos do Poder Executivo Federal
Gerir os recursos de 3ª instância de acesso à informação	Sistematização de entendimentos em acesso à informação (Melhora a uniformização da análise dos recursos e a divulgação dos entendimentos da CGU em acesso à informação)	Garantir que 99% das decisões da CGU em recursos da 3ª instância sejam cumpridas pelos órgãos do Poder Executivo Federal
Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação	Inteligência Artificial no Módulo LAI do Fala.BR (apoio aos órgãos e entidades para resposta a pedidos e recursos da LAI)	Garantir que o cumprimento do prazo legal de resposta a pedidos da LAI no âmbito do Poder Executivo Federal seja igual ou superior a 98% dos pedidos registrados no ano.
Fomentar e Promover a Transparência nos Entes Subnacionais	Escala Brasil Transparente (EBT) - Transparência Passiva (Fortalece o cumprimento da LAI nos entes federativos)	Fomentar o engajamento de 100% dos entes federativos na implementação da LAI, por meio da criação da Rede Nacional
Fomentar e Promover a Transparência nos Entes Subnacionais	Rede Nacional de Transparência e Acesso à Informação (Difusão do direito de acesso à informação no âmbito dos entes subnacionais)	Fomentar o engajamento de 100% dos entes federativos na implementação da LAI, por meio da criação da Rede Nacional
Coordenar o sistema de integridade, transparência e acesso à informação	Catálogo de Reúso de Dados Abertos (Promover o ecossistema e a cultura de dados abertos, a partir do incentivo à catalogação de reúsos no Portal Brasileiro de Dados Abertos)	Ampliar a catalogação de casos de reúso de dados no Portal de Dados Abertos em 300%
Supervisionar o cumprimento do direito de acesso à informação	QualiLAI (Incrementa o monitoramento da implantação da LAI no Poder Executivo Federal)	Realizar avaliação qualitativa de resposta a pedidos e recursos da LAI em 100% dos ministérios e órgãos com status equivalente.

**OBJETIVO 02 • ADOTAR MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA CORRUPÇÃO,
DE PREVENÇÃO E REMEDIAÇÃO DE ILÍCITOS ADMINISTRATIVOS**

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Supervisionar o sistema de corregedorias	Ranking de Corregedorias (Estabelece metodologia para classificação das unidades de correição com base na ponderação de critérios objetivos)	Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR em 2,5% anualmente, nos próximos 4 anos. Promover ações para possibilitar o mapeamento de riscos com base em ilícitos disciplinares, em pelo menos 10 unidades do SISCOR, anualmente
• Gerenciar a apuração de responsabilidade de agentes públicos; • Desenvolver procedimentos correcionais; • Desenvolver ações investigativas; • Supervisionar o sistema de corregedorias	BASE CRG - Banco atualizado de soluções e entendimentos (Disponibiliza meios/ instrumentos que tornem a atividade disciplinar mais eficiente)	• Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade disciplinar realizada nos órgãos do SISCOR em 2,5% anualmente, nos próximos 4 anos • Aumentar a efetividade do juízo de admissibilidade no Órgão Central para 85%
Gerir ações de natureza investigativa	Efetividade (Capacitação de servidores para otimizar a utilização do produto do Efetividade I)	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes
Gerir ações de natureza investigativa	Estruturação de Operações Internas (Aperfeiçoamento/incremento dos sistemas que têm a possibilidade de auxiliar a detecção de fraudes)	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes
Gerir ações de natureza investigativa	Retroalimentação (Identifica possibilidades de melhorias em políticas públicas)	Aumentar a efetividade das solicitações de admissibilidade de apurações de responsabilidade de empresas e agentes
Promover a integridade privada	Manual de identificação e quantificação da vantagem indevida (Elaboração de manual que defina a sanção de recebimento da vantagem indevida decorrente do ato lesivo)	Aumentar em 12% a resolução de processos de responsabilização de pessoas jurídicas por meio de soluções consensuadas
Promover a integridade privada	Reformulação das medidas de fomento da integridade (Oferece novas ferramentas e atualizar as existentes junto de estratégias para enganjar mais empresas na promoção de integridade)	Aumentar em 10%, anualmente, o número de entes privados engajados pela CGU na promoção da integridade privada
Promover a integridade privada; e Gerenciar a apuração de responsabilidade de entes privados	SAMPI - Sistema de Avaliação e Monitoramento de Programas de Integridade (desenvolvimento de plataforma informatizada para expandir o uso de metodologias de avaliação no Poder Executivo federal)	Alcançar o cumprimento de pelo menos 90% das medidas de integridade pactuadas com as empresas colaboradoras sem impor prazo

OBJETIVO 03 • CONTRIBUIR PARA O APRIMORAMENTO E INOVAÇÃO NO CICLO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, COM FOCO NO CIDADÃO-USUÁRIO, CONSIDERANDO AS ESPECIFICIDADES TERRITORIAIS, AS CAPACIDADES, OS RISCOS ESTATAIS E AS PRIORIDADES GOVERNAMENTAIS.

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	SFC Capacita (Capacitação dos auditores em conteúdos técnicos)	Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGU Compartilha (Disseminação de boas práticas e casos de sucessos vivenciados pelos colegas da Casa)	-Aumentar os Benefícios não financeiros e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) - Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Cadernos setoriais com resumo dos trabalhos em eixos / temas específicos (Consolidação dos resultados das avaliações realizadas sobre diferentes temáticas)	- Aumentar os Benefícios não financeiros e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) - Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Comunica CGU (Aprimoramento dos mecanismos de comunicação de resultados da atividade de auditoria interna)	Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Gestão Reconhecida (Valorização e incentivo aos gestores que mais implementam recomendações)	Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Paint 2.0 (diretrizes para o planejamento anual das unidades da CGU, indicando as prioridades)	- Aumentar os Benefícios não financeiros e financeiros de grande impacto em 5% ao ano (Nível 1 e 2) • Aumentar a quantidade de políticas prioritárias estratégicas avaliadas • Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Assessoria + (ações de fomento à execução de serviços consultivos)	Realizar 30 ações de assessoramento junto aos gestores públicos federais
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Avaliação externa em profundidade (Aprimoramento das pesquisas de percepção dos gestores sobre a atividade de auditoria interna da CGU)	Manter, no mínimo, em 85% o nível da Percepção do Gestor quanto ao valor agregado pelo sistema de controle interno
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	Alice para Estados e Municípios (destinação aos dados já processados pelo Alice, parcerias com controladorias de estados e municípios)	Realizar ações em, no mínimo, 200 entes federativos diferentes
Gerenciar Auditorias Internas Governamentais	CGU Presente (avaliação colaborativa e de parceria com o gestor federal, captação da necessidade de treinamento de gestores municipais, estaduais e dos conselhos)	Realizar ações em, no mínimo, 200 entes federativos diferentes

OBJETIVO 04 • IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAM A QUALQUER CIDADÃO INTERAGIR COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, CONTRIBUINDO PARA A MELHORIA DAS POLÍTICAS E SERVIÇOS PÚBLICOS QUE ATENDAM À DEMANDA DA SOCIEDADE

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Gerenciar manifestações de ouvidoria	Aprimoramento do Fala.BR (tanto em termos de infraestrutura e capacidades de expansão, quanto de UX/UI e uso dos dados para gestão)	Ampliar a disponibilização de informações qualificadas sobre o funcionamento de políticas e serviços públicos
Promover a cultura do governo aberto; Promover a participação social; Supervisionar o sistema de ouvidorias.	Avaliação de serviços públicos com base na Experiência do Usuário (utilização dos dados de ouvidoria para internalização de métodos etnográficos de pesquisa com usuários e de desenho de serviços)	Implementar a metodologia de avaliação de serviços a partir de manifestações de ouvidoria em políticas públicas priorizadas pela CGU
Promover a cultura do governo aberto (finalístico); Promover a participação social	Painel de Ouvidoria (Reformulação do painel Resolveu ?) (ampliar o número de informações disponibilizadas, com maior valor agregado)	Ampliar a disponibilização de informações qualificadas sobre o funcionamento de políticas e serviços públicos
Supervisionar o sistema de ouvidorias	Projeto de aprimoramento do fluxo de tratamento de denúncias (estabelecimento de critérios de admissibilidade, integração de sistemas e aperfeiçoamento do FARO - Ferramenta de Análise de Risco em Ouvidoria)	Aumentar em 50% a efetividade da análise de admissibilidade das denúncias para instauração de procedimentos apuratórios
Gerenciar manifestações de ouvidoria	Projeto de aprimoramento da avaliação de Ouvidorias (Análise da capacidade do modelo de Ouvidoria adotado pela unidade do SISOUV)	Realizar avaliação de ouvidorias em 75% das unidades do SISOUV
Promover a cultura do governo aberto	Adoção e monitoramento do 6º Plano de Ação de Governo Aberto (Implementação dos compromissos pactuados no VI Plano Nacional de Governo Aberto)	Implementar 100% dos compromissos assumidos pela CGU no âmbito do VI Plano Nacional de Governo Aberto
Promover a cultura do governo aberto; Promover a participação social.	Capacitação para o controle social (Capacitação de cidadãos e representantes em conselhos e organizações da sociedade civil para o exercício do controle social)	Capacitar 1500 cidadãos, 250 representantes em conselhos e organizações da sociedade civil para o exercício do controle social, por ano

ÁREA-MEIO • RESULTADOS E PROJETOS ESTRATÉGICOS DA ÁREA MEIO

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Todos	O jeito CGU de ser feliz (Fomento à felicidade na CGU com uso da psicologia neuroliderança para instituir um ambiente saudável)	O projeto impacta todos os OKR de forma transversal, pois a melhoria da saúde física e mental impacta os resultados organizacionais estratégicos
Gerenciar custos institucionais	Um novo olhar na gestão de custos (Agrega valor à gestão, por meio da incorporação das informações de custos no processo decisório)	O projeto impacta todos os OKR de forma transversal, pois a gestão eficiente de custos é essencial para financiar as ações de diversos processos.
Todos	Governança de Dados (Gera valor nos resultados e nas entregas, por meio do uso de dados como ativos estratégicos)	Aprimorar a capacidade de utilização de informações de 100% dos processos da CGU para fins investigativos
Todos	Desenvolver capacidade de implementar automação (Reduz a quantidade de recursos humanos alocados na execução de processos)	Pode contribuir para todos os OKRs
Gestão de Tecnologia da Informação; Gestão do Desenvolvimento e Inovação institucional	InovaCGU - 1º Ciclo (Desenvolve soluções inovadoras para desafios selecionados através da inovação aberta utilizando o CPSI)	Pode contribuir para todos - em especial 3 e 4
Gerenciar suporte técnico e infraestrutura de tecnologia da informação	Nuvem CGU (Migração para nuvens públicas de sistemas que hoje encontram-se na infraestrutura local da CGU)	Pode contribuir para todos - em especial 1, 2 e 3
Gestão de Tecnologia da Informação	Design de experiência do usuário para soluções digitais (Promove a melhoria da experiência dos cidadãos e gestores públicos na utilização das soluções tecnológicas providas pela CGU)	Pode contribui para todos - em especial 1, 2 e 4
Todos	Governança em Inteligência Artificial (Estabelece diretrizes, estrutura de governança e orientações para o desenvolvimento e aquisição de soluções de IA)	Pode contribuir para todos os OKRs
Enfrentamento e prevenção à corrupção	Estruturação forense (Estabelece processos, serviços e infraestrutura que suportarão as análises forenses realizadas pelas áreas da CGU)	Pode contribuir com os KRs do Objetivo 2 (Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos)
Promover o conhecimento e a inovação	LLAMA2GOV (Desenvolvimento de Pesquisas Aplicadas em Grandes Modelos de Linguagem (LLM))	Pode contribuir para todos os OKRs

MACROPROCESSOS	PROJETOS	RESULTADO CHAVE
Promover o conhecimento e a inovação	Estruturação de serviços de análise prospectiva (Fornece informações estratégicas preventivas e pró-ativas para preparar a gestão para cenários futuros possíveis)	Pode contribuir com os KRs do Objetivo 2 (Adotar medidas de enfrentamento da corrupção, de prevenção e remediação de ilícitos administrativos) e Objetivo 3 (Contribuir para o aprimoramento e a inovação no ciclo das políticas públicas, com foco no cidadão-usuário, considerando as especificidades territoriais, as capacidades, os riscos estatais e as prioridades governamentais)

8. RECOMENDAÇÕES DA EQUIPE DE FACILITAÇÃO

A implantação da metodologia OKR (Objectives and Key Results) pode ser um processo desafiador, especialmente nos primeiros meses. Embora os OKRs sejam uma ferramenta eficaz para estabelecer metas claras e mensuráveis, alinhar equipes e medir o progresso, algumas dificuldades podem surgir nesse período de transição. Alguns dos principais desafios que a CGU possa encontrar são:

- a) Cultura Organizacional:** Por mais que a CGU tenha um histórico e uma cultura sólida em práticas de planejamento, pode haver resistência à adoção de novas metodologias, como os OKRs. A mudança de indicadores e metas com foco na entrega de produtos ou eficiência de processos para resultados que possam aferir os impactos gerados em seus públicos pode encontrar resistência inicial.
- b) Comunicação e Engajamento:** A comunicação eficaz é essencial para a implantação bem-sucedida dos OKRs. Garantir que todos os membros da organização compreendam a metodologia, sua importância e como eles se encaixam no processo pode ser complexo, uma vez que a CGU passa a ter um rol menor de Objetivos que devem ser priorizados por toda a organização ao invés de um objetivo para cada uma das Unidades Organizacionais que a compõem.
- c) Estabelecimento de Métricas Adequadas:** A identificação e a escolha das métricas apropriadas para medir o progresso em direção aos Resultados-Chave (Key Results) exigem tempo e consideração. As métricas precisam ser significativas, mensuráveis e relevantes e irem além da entrega de produtos e serviços ou aprimoramento de processos.
- d) Acompanhamento e Aprendizado Contínuo:** A mudança para a metodologia OKR exige um compromisso com o acompanhamento constante e a adaptação às mudanças. É fundamental aprender com os resultados e ajustar os objetivos e estratégias conforme necessário, por isso se propõem um ciclo trimestral de avaliação do OKRs podendo nesse momento haver ajustes.
- e) Medição de Impacto:** Medir o impacto real das ações e dos OKRs na entrega de serviços públicos e no cumprimento da missão da CGU pode ser desafiador e requer sistemas adequados de monitoramento e avaliação.

Embora a implementação da metodologia OKR possa ser desafiadora nos primeiros meses, o potencial de alinhamento, inovação e melhoria contínua que ela oferece é significativo. Superar esses desafios requer liderança comprometida, paciência, comunicação eficaz e uma abordagem colaborativa para promover a transição bem-sucedida para uma cultura de metas e resultados no setor público; nesse sentido se compartilha algumas recomendações para a Controladoria Geral da União (CGU) na fase que se inicia nesse momento - monitoramento e avaliação de seu planejamento estratégico:

Reuniões de Ponto de Controle Semanais:

Implementar reuniões de ponto de controle semanais entre os diretores das áreas envolvidas em cada Resultado Chave (OKR) e suas equipes, juntamente com um representante do Núcleo Estratégico da CGU. Essas reuniões devem ser espaços para discutir progressos, desafios e planos de ação relacionados aos OKRs.

Definição de Responsabilidades Claras:

Assegurar que cada OKR tenha responsáveis claramente designados e que esses responsáveis compreendam suas funções e obrigações na busca dos resultados-chave.

Estabelecer Métricas e Indicadores Mensuráveis:

Certificar-se de que cada OKR tenha métricas e indicadores específicos e mensuráveis para acompanhar o progresso e avaliar o sucesso.

Uso de Ferramentas de Acompanhamento:

Implementar sistemas ou ferramentas de acompanhamento que permitam às equipes registrar e atualizar o progresso em relação a cada OKR de maneira efetiva.

Flexibilidade e Adaptação:

Avaliar sobre a realização de encontros trimestrais ou semestrais para ajustar os OKRs ou estratégias à medida que novas informações e desafios surgirem durante o período de planejamento estratégico. As proposições de ajustes podem ser construídas conjuntamente com as equipes responsáveis pelos OKRs, validadas pelos Secretários (os) das unidades e aprovadas pelo Comitê de Governança.

Transparência e Comunicação:

Garantir que os resultados e o progresso dos OKRs sejam comunicados de maneira transparente a todos os membros da CGU, promovendo o alinhamento organizacional, a comunicação também pode cumprir com o papel de troca de experiências e lições aprendidas entre as equipes envolvidas em OKRs semelhantes, a fim de promover a melhoria contínua e boas práticas.

Apoio à Capacitação:

Oferecer treinamento e desenvolvimento para as equipes, garantindo que estejam equipadas com as habilidades necessárias para atingir os OKRs.

Essas recomendações visam aprimorar a implementação da metodologia de OKRs na CGU, garantindo que os objetivos estratégicos sejam alcançados de maneira efetiva, enquanto se mantém a flexibilidade e a capacidade de adaptação diante de um ambiente em constante mudança.

BIBLIOGRAFIA

BAHIA, Leandro. **OKR Aplicado à Transformação Digital**. (PDF) Iniciativa da Fundação Escola Nacional de Administração Pública (EV.G). Diretoria de Desenvolvimento Profissional. Brasília; Enap, 2023.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa. **Plano de Gestão Anual 2023** (1ª versão). Brasília; Anvisa, 2023.

BRASIL. Ministério da Economia - ME. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão. **Guia Técnico de Gestão Estratégica v1.0**; Brasília; ME; SEDGG; SEGES, 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso – TRE-MT. **Planejamento Estratégico TRE-MT 2021-2026**. (versão 3.0). Mato Grosso; TRE-MT, 2022.

BRASIL. Tribunal de Contas da União - TCU. **Plano Estratégico do Tribunal de Contas da União 2023-2028**. Brasília; TCU, 2023.

DRUCKER, Peter. **The Practice of Management**. Reissue. ed. Nova York: HarperCollins, 1954.

DOERR, J. **Measure What Matters**. 2. ed. Nova Iorque, Estados Unidos da América: Portfolio/Penguin, 2018.

KAPLAN, R. S., NORTON, D. P. **The Balanced Scorecard—Translating Strategy into Action**, Harvard Business School Press, Boston, MA, USA, 1996.

NORDKAPP CREATIVE. **Actionable Futures Toolkit**. Nordkapp Creative: Helsinque; 2018.

SINEK, Simon; MEAD, David; DOCKER, Peter. **Encontre seu porquê: Um guia prático para descobrir o seu propósito e o de sua equipe**. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

WODTKE, Christina. **OKR: foco total nos resultados**. São Paulo: Benvirá, 2023.

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO