



Presidência da República

Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União

Secretaria-Executiva

Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Planejamento Estratégico do Ministério da Transparência,
Fiscalização e Controladoria-Geral da União

**Relatório de Avaliação do Planejamento
Estratégico, Exercício 2016**

planejamento 2016
ESTRATÉGICO 2019

Brasília, maio de 2017

Ministro da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União
Torquato Lorena Jardim

Secretário-Executivo
Wagner de Campos Rosário

Diretor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
Walter Luís Araújo da Cunha

Coordenador-Geral de Planejamento e Avaliação Institucional
Giovanni Pacelli Carvalho Lustosa da Costa

Equipe Técnica Responsável

Ana Lucia Barsante
Clarice Knihs
Dauro de Paula Valle
Fábio Moraes Fernandes

Sumário

Introdução	4
1. Histórico do Planejamento Estratégico	5
2. Mapa Estratégico: Perspectivas, Objetivos e Iniciativas	6
3. Planos Operacionais: Execução 2016.....	10
3.1 Metodologia utilizada.....	10
3.2 Resultados Consolidados.....	10
3.3 Detalhamento da Execução dos Planos Operacionais das Unidades.....	16
3.3.1 Secretaria Federal de Controle Interno (SFC).....	17
3.3.1.2 Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção (STPC)	18
3.3.3 Corregedoria-Geral da União (CRG).....	19
3.3.4 Ouvidoria-Geral da União (OGU)	20
3.3.5 Diretoria de Gestão Interna (DGI)	21
3.3.6 Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD).....	22
3.3.7 Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI)	23
3.3.8 Diretoria de Pesquisas e Informações Estratégicas (DIE).....	24
3.3.9 Assessoria de Comunicação Social (ASCOM)	25
3.3.10 Comissão de Ética da CGU.....	26
3.3.11 Unidade Regional do Acre	27
3.3.12 Unidade Regional de Alagoas.....	28
3.3.13 Unidade Regional do Amapá	29
3.3.14 Unidade Regional do Amazonas	30
3.3.15 Unidade Regional da Bahia.....	31
3.3.16 Unidade Regional do Ceará	32
3.3.17 Unidade Regional do Espírito Santo (ES).....	33
3.3.18 Unidade Regional de Goiás (CGU-R/GO).....	34
3.3.19 Unidade Regional do Maranhão (CGU-R/MA).....	35
3.3.20 Unidade Regional de Minas Gerais (CGU-R/MG).....	36
3.3.21 Unidade Regional de Mato Grosso do Sul (CGU-R/MS)	37
3.3.22 Unidade Regional de Mato Grosso (CGU-R/MT)	38
3.3.23 Unidade Regional do Pará (CGU-R/PA)	39
3.3.24 Unidade Regional da Paraíba (CGU-R/PB)	40
3.3.25 Unidade Regional de Pernambuco (CGU-R/PE)	41
3.3.26 Unidade Regional do Piauí (CGU-R/PI).....	42
3.3.27 Unidade Regional do Paraná (CGU-R/PR).....	43

3.3.28	Unidade Regional do Rio de Janeiro (CGU-R/RJ)	44
3.3.29	Unidade Regional do Rio Grande do Norte (CGU-R/RN).....	45
3.3.30	Unidade Regional de Rondônia (CGU-R/RO).....	46
3.3.31	Unidade Regional de Roraima (CGU-R/RR).....	47
3.3.32	Unidade Regional do Rio Grande do Sul (CGU-R/RS).....	48
3.3.33	Unidade Regional de Santa Catarina (CGU-R/SC).....	49
3.3.34	Unidade Regional de Sergipe (CGU-R/SE).....	50
3.3.35	Unidade Regional de São Paulo (CGU-R/SP)	51
3.3.36	Unidade Regional de Tocantins (CGU-R/TO).....	52
4.	Indicadores dos Objetivos Estratégicos: Apuração 2016	53
4.1	Resultados Consolidados	53
4.2	Objetivo 1 – Contribuir para a entrega de políticas públicas eficazes e de qualidade ao cidadão.....	56
4.3	Objetivo 2 - Ampliar a participação social no controle das políticas públicas	56
4.4	Objetivo 3 – Enfrentar a corrupção e contribuir para o aumento dos níveis de integridade pública e privada.	57
4.5	Objetivo 4 – Fomentar a inovação e a redução da burocracia na gestão pública	58
4.6	Objetivo 5 – Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos.....	58
4.7	Objetivo 6 - Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República.....	60
4.8	Objetivo 7 - Aperfeiçoar e intensificar a atuação nas empresas estatais	60
4.9	Objetivo 8 - Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos. 61	
4.10	Objetivo 9 - Ampliar e aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão.....	62
4.11	Objetivo 10 - Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública.	64
4.12	Objetivo 11 - Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção.....	65
4.13	Objetivo 12 - Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção	66
4.14	Objetivo 13 - Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia	66
4.15	Objetivo 14 - Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados	68
4.16	Objetivo 15 - Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação de resultados.....	69
4.17	Objetivo 16 - Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.....	70

4.18	Objetivo 17 - Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados	70
4.19	Objetivo 18 - Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.....	71
4.20	Objetivo 19 - Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio	73
4.21	Objetivo 20 - Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados.....	74
5.	Avaliação do Planejamento Estratégico 2016	76
5.1	Análise sobre a Atuação das Unidades.....	76
5.1.1	Planejamento das ações e pactuação das metas	76
5.1.2	Operacionalização do sistema	77
5.1.3	Acompanhamento da Execução das Ações do Plano Operacional	77
5.1.4	Aferição dos Indicadores dos Objetivos Estratégicos	77
5.2	Análise sobre os Resultados Obtidos.....	77
6.	Recomendações.....	82
7.	Conclusão.....	84

Introdução

Este relatório tem por objetivo apresentar a avaliação da execução do Planejamento Estratégico no âmbito do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União (CGU) em 2016, primeiro ano de implantação do Planejamento Estratégico na instituição. Será apresentada, também, avaliação sobre o grau de atingimento dos objetivos estratégicos definidos no Mapa Estratégico da CGU 2016-2019, considerando os resultados obtidos no exercício 2016.

É importante informar que este relatório é a versão final do Relatório de Avaliação do Planejamento Estratégico 2016, cuja versão preliminar foi submetida às unidades durante o mês de abril para manifestação e eventuais ajustes, conforme autorizado pelo Secretário-Executivo da CGU.

Para a análise da execução do Planejamento Estratégico 2016 serão utilizados dois tipos de insumos: a execução dos Planos Operacionais 2016, disponível para consulta no Processo SEI 00190.100415/2017-49, e a aferição dos indicadores associados ao Mapa Estratégico, cujas apurações 2016 foram apresentadas pelas áreas responsáveis por meio de Notas Técnicas juntadas ao processo SEI 00190.109141/2016-72.

A metodologia empregada neste relatório utiliza, de maneira geral, o percentual alcançado na execução das ações, acumulado no ano, em relação às respectivas metas estabelecidas para 2016. Desse modo, as ações são agrupadas em Faixas de Execução, de acordo com o índice do resultado da ação alcançado no final do ano. Os dados utilizados nesse relatório podem ser consultados no Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final, juntada ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando-se as colunas conforme desejado.

O relatório está estruturado em sete capítulos:

1. Histórico do Planejamento Estratégico
2. Mapa Estratégico: Perspectivas, Objetivos e Iniciativas.
3. Planos Operacionais: Execução 2016.
4. Indicadores dos Objetivos Estratégicos: Apuração 2016.
5. Avaliação do Planejamento Estratégico 2016
6. Recomendações.
7. Conclusão.

O Histórico do Planejamento Estratégico apresenta uma breve contextualização sobre o processo de implantação do Planejamento Estratégico na instituição, válido para o período 2016-2019, e os respectivos monitoramentos realizados ao longo de 2016.

O item 2 analisa os componentes do Mapa Estratégico: os Objetivos Estratégicos integrados às Perspectivas; os Objetivos Estratégicos e suas Iniciativas; as associações realizadas entre as Iniciativas e as atividades definidas nos Planos Operacionais das unidades, sob o ponto de vista quantitativo.

No item 3, são apresentadas as ações que compuseram os Planos Operacionais 2016 de cada unidade, com suas respectivas execuções, conforme informações cadastradas no sistema.

No item 4, é apresentado o rol de Indicadores associados a cada Objetivo Estratégico, as metas previstas para o exercício e os resultados aferidos pelas unidades responsáveis, sob o ponto de vista quantitativo.

Já no item 5, é feita a Avaliação do Planejamento Estratégico Institucional 2016, com análise sobre a atuação das unidades e sobre o andamento dos objetivos estratégicos, estudando sua situação atual e as perspectivas de alcance até o fim do quadriênio 2016-2019.

O item 6 concentra um conjunto de Recomendações que a DIPLAD, como unidade responsável pelo monitoramento do Planejamento Estratégico Institucional, faz aos dirigentes do órgão, com vistas à melhoria dos processos de planejamento e de monitoramento dos resultados.

A conclusão apresenta as considerações finais, com um resumo dos tópicos do relatório e as principais observações formuladas pela DIPLAD ao longo do relatório.

1. Histórico do Planejamento Estratégico

O projeto de elaboração do planejamento estratégico do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União (CGU) para 2016-2019 ocorreu de junho a dezembro de 2015, dividido em quatro fases: Diagnóstico Situacional, Formulação da Estratégia, Desdobramento da Estratégia e Alinhamento Institucional.

Diagnóstico Situacional: foi a primeira etapa do processo de Planejamento Estratégico. Consistiu no levantamento dos principais problemas enfrentados pelo órgão na execução de suas competências legais, sob o ponto de vista dos servidores, colaboradores e dirigentes. O Diagnóstico Situacional foi realizado por meio de 61 (sessenta e uma) oficinas presenciais no órgão central e em todas as unidades da federação, favorecendo a participação de 1.900 (mil e novecentos) servidores, aproximadamente 90% (noventa por cento) da força de trabalho da CGU, considerando servidores efetivos, comissionados e requisitados.

Houve também 7 (sete) oficinas com os dirigentes ocupantes de cargos de direção e assessoramento superior, de níveis DAS 4 e 5 no Órgão Central, além da realização de entrevistas com todos os chefes das unidades regionais, por meio das quais foram coletadas informações do ponto de vista do dirigente relacionadas à atuação da unidade regional, em relação ao Órgão Central e aos atores interessados locais.

O produto final dessa fase foi o relatório Diagnóstico Situacional da CGU. O relatório serviu como subsídio para a fase seguinte, de formulação da estratégia.

Formulação da Estratégia: nessa fase, foram definidos os elementos estratégicos da instituição, quais sejam: Missão, Visão e Valores. O processo de elaboração desses elementos contou com a participação dos servidores e dirigentes por meio do site colabora.gov.br, onde foi possível sugerir textos e votar nos itens disponíveis para Missão, Visão e Valores. Nessa fase, foram, também, definidas as Diretrizes de atuação do órgão considerando os problemas detectados no Diagnóstico Situacional e o cenário no qual a instituição estava inserida.

Desdobramento da Estratégia: nessa fase, os dirigentes trabalharam na elaboração dos objetivos estratégicos e suas respectivas iniciativas, alinhados às Diretrizes estabelecidas na fase anterior. Os servidores puderam participar por meio do site colabora.gov.br, apresentando sugestões de objetivos e iniciativas, além de votar nas sugestões dos demais colegas.

Alinhamento Institucional: nessa fase, foram definidos os objetivos estratégicos que fariam parte do Mapa Estratégico da CGU e seus respectivos indicadores. A premissa básica era que cada objetivo estratégico deveria ter ao menos 1 indicador, a ser aferido anualmente pela unidade responsável. Os objetivos estratégicos foram agrupados sob quatro perspectivas: de Resultado, Processos Internos, Pessoas e Gestão Estratégica.

Em 4 de dezembro de 2015, foi publicado o Mapa Estratégico da CGU, aprovado por meio da Portaria nº 50.223/2015. A citada portaria definiu os indicadores dos objetivos estratégicos de Resultados com metas até 2023; os demais foram definidos com metas até 2019, conforme Portaria nº 375 de 29 de fevereiro de 2016, tendo suas metas publicadas em 31 de março de 2016, por meio da Nota Técnica nº 524/2016.

Em março de 2016 foram, também, publicados os Planos Operacionais (PO) das unidades do órgão central e de todas as unidades Regionais. No PO de cada unidade foram definidas as ações a serem realizadas ao longo do exercício e suas metas trimestrais. Cada ação foi alinhada a um Objetivo Estratégico e a uma Iniciativa, possibilitando a aferição dos respectivos indicadores no final do exercício.

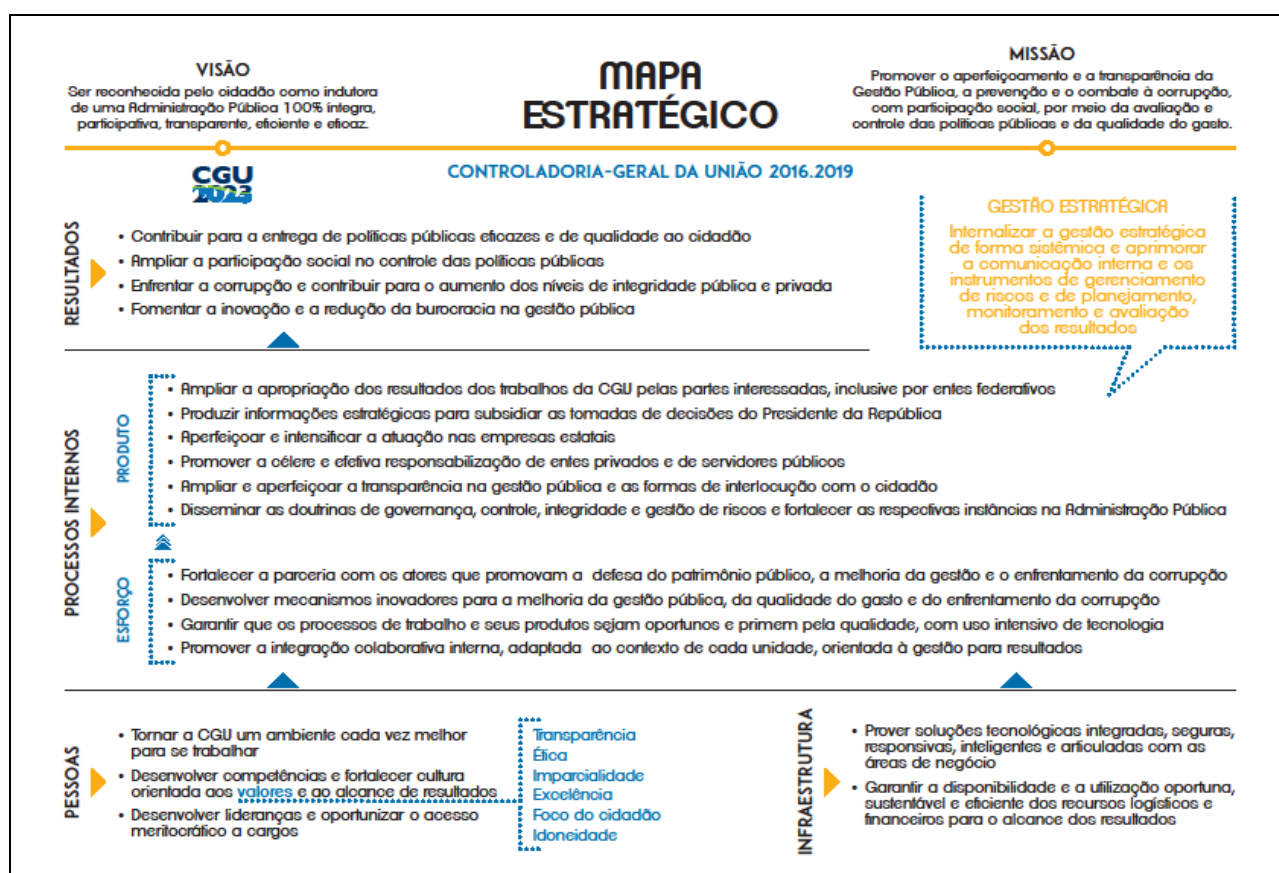
A partir do 2º trimestre de 2016, a Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) iniciou o monitoramento da execução das ações previstas nos Planos Operacionais de cada unidade. Para auxiliar as unidades regionais no entendimento do processo de monitoramento das metas, a DIPLAD realizou, em setembro de 2016, 2 (duas) oficinas de treinamento presenciais com 1 (um) servidor de cada unidade regional. Ao longo do ano, a DIPLAD publicou 4 (quatro) painéis gerenciais demonstrando, percentualmente, o grau de execução das ações de cada unidade, por trimestre, cumulativamente.

Entre dezembro de 2016 e janeiro de 2017, as unidades realizaram a aferição dos indicadores associados aos objetivos estratégicos sob sua responsabilidade, conforme Notas Técnicas juntadas ao processo SEI 00190.109141/2016-72.

Nos tópicos seguintes, são apresentados os resultados obtidos na execução das ações definidas nos Planos Operacionais e o alcance dos indicadores associados aos objetivos estratégicos.

2. Mapa Estratégico: Perspectivas, Objetivos e Iniciativas

O Mapa Estratégico da CGU contém 20 Objetivos Estratégicos, divididos entre as Perspectivas de Resultado, Processos Internos, Pessoas, Infraestrutura e Gestão Estratégica, conforme figura abaixo:



Os Objetivos de Resultados, de nº 1 a 4, foram definidos a partir das diretrizes estabelecidas pelos dirigentes, com a finalidade de nortear o desenvolvimento dos trabalhos de acordo com o resultado que a sociedade espera da instituição. Não estão diretamente associados a Iniciativas ou a ações de uma única área. São objetivos que deverão ser alcançados por meio do trabalho desenvolvido pelo órgão como um todo. Desse modo, os Objetivos de Resultados estão associados a indicadores que usam dados externos, com vistas a medir a percepção que o cidadão e os gestores jurisdicionados têm sobre a atuação do Ministério, nos seus diversos campos de atuação.

Os demais Objetivos Estratégicos, de nº 5 a 20, agrupados nas Perspectivas de Processos Internos, Gestão Estratégica, Pessoas e de Infraestrutura, foram integrados a Iniciativas que, por sua vez, foram associadas às ações a serem realizadas pelas unidades internas. As ações se referem a atividades e projetos desenvolvidos pelas áreas ao longo de um exercício e monitoradas periodicamente, conforme detalhado no item 3. **Planos Operacionais: Execução 2016.**

A **Tabela 2.A - Objetivos Estratégicos e Respektivas Iniciativas**, abaixo, apresenta os Objetivos de nº 5 a 20 e suas respectivas Iniciativas, num total de 85 (oitenta e cinco) iniciativas:

CGU - Relatório de Avaliação do Planejamento Estratégico 2016

Tabela 2.A - Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas	
Objetivo Estratégico	Iniciativas* **
Objetivo 5: Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos	Iniciativa 5.1 - Melhorar a estratégia e os canais de comunicação com vistas ao reconhecimento e promoção das atividades da CGU
	Iniciativa 5.2 - Sistematizar os processos de interlocução com as organizações da sociedade civil, organismos internacionais, empresas e/ou associações privadas, mídia, governos subnacionais e demais órgãos do governo federal
	Iniciativa 5.3 - Aprimorar o processo de contabilização dos benefícios gerados pelos trabalhos da CGU
	Iniciativa 5.4 - Realizar e incrementar os processos de avaliação do governo, com foco do cidadão, na qualidade e tempestividade dos produtos e busca pela aproximação com o gestor, em todos os níveis da federação
Objetivo 6: Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República	Iniciativa 6.1 - Instituir um processo de trabalho que objetive a geração de um conjunto de informações sintéticas e estratégicas que serão repassadas ao Presidente da República
	Iniciativa 6.2 - Atuar na manutenção da estabilidade política ética (governabilidade sem corrupção)
	Iniciativa 6.3 - Produzir soluções sintéticas e analíticas de informações estratégicas para a tomada de decisões da Presidência a respeito de questões relacionadas à atuação da CGU
	Iniciativa 6.4 - Avançar no processo de modernização do regime de trabalho dos servidores
	Iniciativa 6.5 - Produzir dados quantitativos e qualitativos acerca da satisfação dos cidadãos com políticas públicas e os serviços públicos prestados
Objetivo 7: Aperfeiçoar a intensificar a atuação nas empresas estatais	Iniciativa 7.1 - Ampliar a atuação da CGU nos processos decisórios estratégicos desenvolvidos nas empresas estatais.
	Iniciativa 7.2 - Desenvolver sistema integrado de controle das estatais
	Iniciativa 7.3 - Capacitar as equipes de auditoria nos respectivos Core Business das empresas estatais
	Iniciativa 7.4 - Avançar nas obrigações de transparência das Estatais
	Iniciativa 7.6 - Regulamentar, de forma unificada, o procedimento apuratório conduzido por Estatais e capacitar empregados para instrução processual
	Iniciativa 7.7 - Ampliar a atuação da CGU em Empresas Estatais
Objetivo 8: Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos	Iniciativa 8.1 - Avaliar e aperfeiçoar a estrutura da função de Correição com relação às demandas, buscando a especialização técnica das áreas que cuidam dos macroprocessos da CRG
	Iniciativa 8.2 - Criar estrutura de governança para priorização e julgamento dos processos pela CGU, inclusive para realização de juízo de admissibilidade dos processos.
	Iniciativa 8.3 - Criar rotinas de verificação de patrimônio desproporcional à renda dos servidores, selecionando aqueles a serem investigados com base em critérios de risco
	Iniciativa 8.4 - Desenvolver expertise de mensuração do cálculo do dano e dos benefícios diretos e indiretos para os casos de corrupção, inclusive suborno transnacional
	Iniciativa 8.5 - Retroalimentar o Sistema de Controle, a partir das ações de correição
	Iniciativa 8.6 - Reformular a legislação pertinente à matéria disciplinar de servidores públicos e pessoas jurídicas
	Iniciativa 8.7 - Aprimorar o processo de gestão e execução das Tomadas de Contas Especiais.
	Iniciativa 8.8 - Fortalecer canal de denúncia
Objetivo 9: Ampliar a aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão	Iniciativa 9.1 - Ampliar as ações de estímulo à ética, cidadania e controle social, em especial para o público infanto-juvenil
	Iniciativa 9.2 - Desenvolver agenda permanente de interlocução com a sociedade
	Iniciativa 9.3 - Fortalecer a transparência e o controle social e o papel da CGU como indutora desses princípios
	Iniciativa 9.4 - Aperfeiçoar capacidades gerenciais para o melhor desenvolvimento das políticas de transparência e promoção do controle social
	Iniciativa 9.5 - Estimular iniciativas de Governo Aberto
	Iniciativa 9.6 - Promover boas práticas, ferramentas e procedimentos de Ouvidoria na Administração Pública
	Iniciativa 9.7 - Desenvolver ações de transparência e participação em Entes Subnacionais que envolvam as várias áreas da CGU
	Iniciativa 9.8 - Fortalecer o e-Ouv como canal de interlocução com o cidadão
	Iniciativa 9.9 - Implementar a Lei de Defesa do Usuário

CGU - Relatório de Avaliação do Planejamento Estratégico 2016

Tabela 2.A - Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas	
Objetivo 10: Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública	Iniciativa 10.1 - Elaborar doutrinas de forma articulada e integrada com os AECIs e disseminá-las na Administração Pública Federal
	Iniciativa 10.2 - Preparar os quadros funcionais para a disseminação, com excelência, das doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos, consolidando internamente a CGU como órgão de controle interno e de apoio aos gestores
	Iniciativa 10.3 - Transformar a CGU no órgão de referência quanto à avaliação de programas de <i>compliance</i> no Poder Executivo Federal
	Iniciativa 10.4 - Criar uma rede integrada de informações em que os órgãos de defesa do Estado e todos os órgãos gestores do governo compartilhem informações sobre políticas e serviços públicos em um processo contínuo de retroalimentação de dados
	Iniciativa 10.5 - Detectar e investigar a ocorrência do suborno transnacional
	Iniciativa 10.6 - Aperfeiçoar o programa de integridade (<i>compliance</i>) no setor empresarial brasileiro e fomentar sua adoção pelas partes interessadas
	Iniciativa 10.7 - Qualificar a gestão para o acolhimento das manifestações dos cidadãos
Objetivo 11: Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção	Iniciativa 11.1 - Fomentar o desenvolvimento de redes de controle em nível nacional e nos entes federados, incrementando sua capacidade institucional de realizar o controle interno
	Iniciativa 11.2 - Ampliar a participação da CGU em fóruns internacionais voltados à defesa do patrimônio público, à melhoria da gestão e ao enfrentamento da corrupção
	Iniciativa 11.3 - Intensificar a articulação com atores institucionais nacionais responsáveis pela efetividade da atuação da CGU na defesa do patrimônio público, na melhoria da gestão e no enfrentamento da corrupção
	Iniciativa 11.4 - Ampliar o Programa de Fortalecimento das Ouvidorias Públicas
Objetivo 12: Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção	Iniciativa 12.1 - Implementar monitoramento transparente e instantâneo de gastos dos órgãos e entidades e do grau de implementação das recomendações da CGU
	Iniciativa 12.2 - Compartilhar com os gestores os resultados da implementação de recomendações da CGU para fomentar maior eficácia das ações de controle
	Iniciativa 12.3 - Catalisar boas práticas nacionais e internacionais em âmbito interno e externo
	Iniciativa 12.4 - Fomentar o uso de Big Data e Análise e Computação Forense nas atividades de controle para aprimorar a gestão pública, a qualidade do gasto e o enfrentamento da corrupção
	Iniciativa 12.5 - Implantar a Sala de Ouvidorias como instrumento de gestão
Objetivo 13: Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia	Iniciativa 13.1 - Avaliar os resultados dos processos de trabalho das áreas por meio de indicadores
	Iniciativa 13.2 - Mapear, modelar, aperfeiçoar e informatizar os macroprocessos da CGU
Objetivo 14: Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados	Iniciativa 14.1 - Revisar manuais e fluxos de trabalho e estabelecer melhor definição dos papéis e respectivas responsabilidades dos servidores
	Iniciativa 14.2 - Instituir política de gestão do conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela CGU
	Iniciativa 14.3 - Sistematizar o intercâmbio de servidores e regionais da CGU, com vistas a identificar perfis de servidores para apoio em PADs, auditorias, operações e trabalhos especiais
	Iniciativa 14.4 - Estabelecer estrutura de trabalho em rede, por projetos, na CGU
Objetivo 15: Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os	Iniciativa 15.1 - Consolidar posicionamento estratégico da CGU na Administração Pública e aperfeiçoar suas competências legais
	Iniciativa 15.2 - Modernizar estrutura organizacional da CGU
	Iniciativa 15.3 - Promover a melhoria da governança e da gestão da estratégia da CGU, implementando mecanismos de monitoramento e avaliação do Planejamento Estratégico de maneira participativa.

Tabela 2.A - Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas

instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação dos resultados	Iniciativa 15.4 - Implementar mecanismos de monitoramento e avaliação do Planejamento Estratégico de maneira participativa, envolvendo todos os servidores e unidades da CGU, atores institucionais interessados e sociedade
	Iniciativa 15.5 - Aperfeiçoar a comunicação interna
	Iniciativa 15.6 - Desenvolver e aplicar metodologias de riscos para avaliar os trabalhos a serem executados no âmbito da CGU e os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e suas políticas públicas
	Iniciativa 15.7 - Integrar os planejamentos operacionais das áreas da CGU a fim de torná-los mais efetivos e transparentes.
Objetivo 16: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar	Iniciativa 16.1 - Estabelecer e aplicar pesquisas periódicas de clima organizacional e de satisfação, com programa para atuar sobre os pontos mais relevantes
	Iniciativa 16.2 - Fortalecer a Diretoria de Gestão Interna e a CGRH para torná-las mais capazes de exercer competências técnicas e, principalmente, estratégicas
	Iniciativa 16.3 - Aperfeiçoar o programa de qualidade de vida dos servidores
	Iniciativa 16.4 - Fortalecer capacidade operacional da CGU, desenvolver e implementar política integrada de gestão de pessoas e equipes
	Iniciativa 16.5 - Avançar no processo de modernização do regime de trabalho dos servidores.
	Iniciativa 16.6 - Desenvolver ações de ouvidoria interna
Objetivo 17: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados	Iniciativa 17.1 - Desenvolver projeto de mapeamento e gestão por competências, com criação de banco de talentos
	Iniciativa 17.2 - Tornar efetiva a Escola da CGU, formatando os cursos necessários aos trabalhos da organização
	Iniciativa 17.3 - Introjetar a Missão, a Visão, os Valores e os Objetivos em todos os níveis da CGU
	Iniciativa 17.4 - Desenvolver e aperfeiçoar a gestão de pessoas por desempenho
	Iniciativa 17.5 - Estabelecer Planos de Capacitação da CGU e Formar Servidores
Objetivo 18: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos	Iniciativa 18.1 - Implementar programa de formação continuada de líderes
	Iniciativa 18.2 - Criar e aplicar critérios mínimos, objetivos e transparentes para acesso a cargos e funções gratificadas
Objetivo 19: Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio	Iniciativa 19.1 - Aumentar o nível de maturidade da Tecnologia da Informação
	Iniciativa 19.2 - Instituir e implementar processo transparente e participativo de priorização das demandas por recursos de TI
	Iniciativa 19.3 - Contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de sistemas com órgãos parceiros
	Iniciativa 19.4 - Estabelecer parcerias com agentes não-estatais para o desenvolvimento de soluções tecnológicas.
	Iniciativa 19.5 - Criar, manter, integrar e aperfeiçoar os sistemas informatizados e as soluções de TI da CGU
	Iniciativa 19.6 - Infraestrutura de TI atualizada, disponível e adequada às necessidades da CGU
Objetivo 20: Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados	Iniciativa 20.1 - Apoiar a criação de Fundo Anticorrupção.
	Iniciativa 20.2 - Promover gestões para a ampliação da autonomia orçamentária da CGU e de sua saúde financeira
	Iniciativa 20.3 - Promover a utilização sustentável e eficiente dos recursos
	Iniciativa 20.4 - Gerir e aprimorar o patrimônio imobiliário da CGU
	Iniciativa 20.5 - Aprimorar e gerir as aquisições logísticas, de material e mobiliário, atendendo às normas de saúde e ergometria e às necessidades individuais das unidades e dos setores
Quantidade de iniciativas:	85

Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD)

*O número de iniciativas é variável entre os objetivos estratégicos

** Alguns objetivos contem iniciativas com quebra na numeração

Nos parágrafos seguintes, são apresentadas informações sobre a execução das ações cadastradas nos Planos Operacionais 2016 de todas as unidades do Ministério.

3. Planos Operacionais: Execução 2016

As informações sobre a execução dos Planos Operacionais 2016 serão exibidas de duas formas. Inicialmente, serão apresentados os resultados de maneira consolidada, considerando a instituição como um todo. Após, serão apresentados os resultados de cada unidade interna. As informações foram extraídas do sistema CGUProj em 08 de maio de 2017, às 16:45 horas.

3.1 Metodologia utilizada

A metodologia empregada nesse relatório utiliza o resultado alcançado na execução das ações, acumulado no ano, em relação às respectivas metas estabelecidas para 2016. Desse modo, as ações são agrupadas em Faixas de Execução de acordo com o índice do resultado alcançado na execução da ação no final do ano. Os dados utilizados nesse relatório podem ser consultados no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final**, juntado ao processo SEI, filtrando as colunas a critério do usuário.

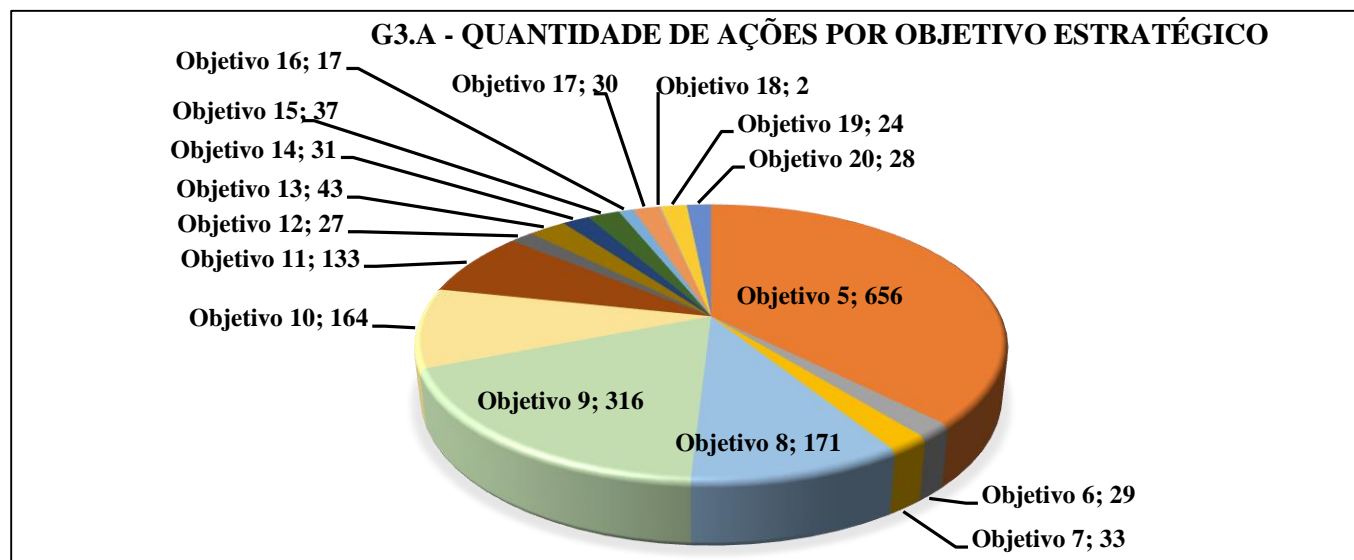
3.2 Resultados Consolidados

Em 2016, foram abertos 36 (trinta e seis) Planos Operacionais no âmbito do Planejamento Estratégico, compostos por 1.741 (um mil, setecentas e quarenta e uma) ações, entre atividades e projetos, considerando todas as unidades do Ministério, tanto as Regionais como as Secretarias e Diretorias do órgão central.

Para monitorar a execução de todas essas ações, a CGU adotou o aplicativo REDMINE, inserido na plataforma de projetos do Ministério chamada CGUProj. Ao longo do ano, cada unidade atualizou o seu Plano Operacional no sistema, planejando suas ações e pactuando metas trimestrais para as atividades ou projetos, conforme o caso. A cada três meses, as unidades registravam no sistema o resultados das ações sob sua responsabilidade.

É importante salientar que todas as ações incluídas nos Planos Operacionais foram associadas a um determinado Objetivo Estratégico, definido pela área responsável.

O **Gráfico G3. A – Quantidade de Ações por Objetivo Estratégico**, abaixo, apresenta a quantidade de ações associadas a cada Objetivo Estratégico, considerando os 1.741 projetos e atividades cadastrados no CGUProj:



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) -extração do CGUProj de 08 de maio de 2017

Além da integração com o Objetivo Estratégico, cada ação foi associada a uma determinada Iniciativa. A **Tabela 3.A – Quantidade de Ações Associadas aos Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas**, abaixo, apresenta todas as ações planejadas em 2016, distribuídas entre os vinte Objetivos Estratégicos e suas Iniciativas. A tabela também indica a quantidade de ações de cada objetivo cujo resultado final ficou fora da curva de normalidade, com execução muito além ou muito aquém do previsto, em comparação com as metas estipuladas para o período:

Tabela 3.A – Quantidade de Ações Associadas aos Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas

Objetivo Estratégico	Iniciativas	Qtd. Ações da Iniciativa	Qtd. Ações do Objetivo	Qt. Ações Resultado > ou = 150%	Qt. Ações não realizadas
Objetivo 5: Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos	Iniciativa 5.1 - Melhorar a estratégia e os canais de comunicação com vistas ao reconhecimento e promoção das atividades da CGU	15	656	7	129
	Iniciativa 5.2 - Sistematizar os processos de interlocução com as organizações da sociedade civil, organismos internacionais, empresas e/ou associações privadas, mídia, governos subnacionais e demais órgãos do governo federal	5			
	Iniciativa 5.3 - Aprimorar o processo de contabilização dos benefícios gerados pelos trabalhos da CGU	4			
	Iniciativa 5.4 - Realizar e incrementar os processos de avaliação do governo, com foco do cidadão, na qualidade e tempestividade dos produtos e busca pela aproximação com o gestor, em todos os níveis da federação	632			
Objetivo 6: Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República	Iniciativa 6.1 - Instituir um processo de trabalho que objetive a geração de um conjunto de informações sintéticas e estratégicas que serão repassadas ao Presidente da República	2	29	1	
	Iniciativa 6.2 - Atuar na manutenção da estabilidade política ética (governabilidade sem corrupção)	0			
	Iniciativa 6.3 - Produzir soluções sintéticas e analíticas de informações estratégicas para a tomada de decisões da Presidência a respeito de questões relacionadas à atuação da CGU	23			
	Iniciativa 6.4 - Avançar no processo de modernização do regime de trabalho dos servidores	0			
	Iniciativa 6.5 - Produzir dados quantitativos e qualitativos acerca da satisfação dos cidadãos com políticas públicas e os serviços públicos prestados	4			
Objetivo 7: Aperfeiçoar a intensificar a atuação nas empresas estatais	Iniciativa 7.1 - Ampliar a atuação da CGU nos processos decisórios estratégicos desenvolvidos nas empresas estatais.	0	33	1	13
	Iniciativa 7.2 - Desenvolver sistema integrado de controle das estatais	0			
	Iniciativa 7.3 - Capacitar as equipes de auditoria nos respectivos Core Business das empresas estatais	0			
	Iniciativa 7.4 - Avançar nas obrigações de transparência das Estatais	0			
	Iniciativa 7.6 - Regulamentar, de forma unificada, o procedimento apuratório conduzido por Estatais e capacitar empregados para instrução processual	2			
	Iniciativa 7.7 - Ampliar a atuação da CGU em Empresas Estatais	31			
Objetivo 8: Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos	Iniciativa 8.1 - Avaliar e aperfeiçoar a estrutura da função de Correição com relação às demandas, buscando a especialização técnica das áreas que cuidam dos macroprocessos da CRG	159	171	8	46
	Iniciativa 8.2 - Criar estrutura de governança para priorização e julgamento dos processos pela CGU, inclusive para realização de juízo de admissibilidade dos processos.	0			
	Iniciativa 8.3 - Criar rotinas de verificação de patrimônio desproporcional à renda dos servidores, selecionando aqueles a serem investigados com base em critérios de risco	2			
	Iniciativa 8.4 - Desenvolver expertise de mensuração do cálculo do dano e dos benefícios diretos e indiretos para os casos de corrupção, inclusive suborno transnacional	1			
	Iniciativa 8.5 - Retroalimentar o Sistema de Controle, a partir das ações de correição	2			
	Iniciativa 8.6 - Reformular a legislação pertinente à matéria disciplinar de servidores públicos e pessoas jurídicas	1			
	Iniciativa 8.7 - Aprimorar o processo de gestão e execução das Tomadas de Contas Especiais.	4			
	Iniciativa 8.8 - Fortalecer canal de denúncia	2			

Tabela 3.A – Quantidade de Ações Associadas aos Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas

Objetivo Estratégico	Iniciativas	Qtd. Ações da Iniciativa	Qtd. Ações do Objetivo	Qt. Ações Resultado > ou = 150%	Qt. Ações não realizadas
Objetivo 9: Ampliar a aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão	Iniciativa 9.1 - Ampliar as ações de estímulo à ética, cidadania e controle social, em especial para o público infanto-juvenil	93	316	48	51
	Iniciativa 9.2 - Desenvolver agenda permanente de interlocução com a sociedade	36			
	Iniciativa 9.3 - Fortalecer a transparência e o controle social e o papel da CGU como indutora desses princípios	121			
	Iniciativa 9.4 - Aperfeiçoar capacidades gerenciais para o melhor desenvolvimento das políticas de transparência e promoção do controle social	3			
	Iniciativa 9.5 - Estimular iniciativas de Governo Aberto	13			
	Iniciativa 9.6 - Promover boas práticas, ferramentas e procedimentos de Ouvidoria na Administração Pública	1			
	Iniciativa 9.7 - Desenvolver ações de transparência e participação em Entes Subnacionais que envolvam as várias áreas da CGU	45			
	Iniciativa 9.8 - Fortalecer o e-Ouv como canal de interlocução com o cidadão	3			
	Iniciativa 9.9 - Implementar a Lei de Defesa do Usuário	1			
Objetivo 10: Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública	Iniciativa 10.1 - Elaborar doutrinas de forma articulada e integrada com os AECIs e disseminá-las na Administração Pública Federal	3	164	9	44
	Iniciativa 10.2 - Preparar os quadros funcionais para a disseminação, com excelência, das doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos, consolidando internamente a CGU como órgão de controle interno e de apoio aos gestores	54			
	Iniciativa 10.3 - Transformar a CGU no órgão de referência quanto à avaliação de programas de compliance no Poder Executivo Federal	37			
	Iniciativa 10.4 - Criar uma rede integrada de informações em que os órgãos de defesa do Estado e todos os órgãos gestores do governo compartilhem informações sobre políticas e serviços públicos em um processo contínuo de retroalimentação de dados	1			
	Iniciativa 10.5 - Detectar e investigar a ocorrência do suborno transnacional	1			
	Iniciativa 10.6 - Aperfeiçoar o programa de integridade (<i>compliance</i>) no setor empresarial brasileiro e fomentar sua adoção pelas partes interessadas	33			
	Iniciativa 10.7- Qualificar a gestão para o acolhimento das manifestações dos cidadãos	35			
Objetivo 11: Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção	Iniciativa 11.1 - Fomentar o desenvolvimento de redes de controle em nível nacional e nos entes federados, incrementando sua capacidade institucional de realizar o controle interno	12	133	5	32
	Iniciativa 11.2 - Ampliar a participação da CGU em fóruns internacionais voltados à defesa do patrimônio público, à melhoria da gestão e ao enfrentamento da corrupção	5			
	Iniciativa 11.3 - Intensificar a articulação com atores institucionais nacionais responsáveis pela efetividade da atuação da CGU na defesa do patrimônio público, na melhoria da gestão e no enfrentamento da corrupção	66			
	Iniciativa 11.4 - Ampliar o Programa de Fortalecimento das Ouvidorias Públicas	50			

Tabela 3.A – Quantidade de Ações Associadas aos Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas

Objetivo Estratégico	Iniciativas	Qtd. Ações da Iniciativa	Qtd. Ações do Objetivo	Qt. Ações Resultado > ou = 150%	Qt. Ações não realizadas
Objetivo 12: Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção	Iniciativa 12.1 - Implementar monitoramento transparente e instantâneo de gastos dos órgãos e entidades e do grau de implementação das recomendações da CGU	4	27		2
	Iniciativa 12.2 - Compartilhar com os gestores os resultados da implementação de recomendações da CGU para fomentar maior eficácia das ações de controle	8			
	Iniciativa 12.3 - Catalisar boas práticas nacionais e internacionais em âmbito interno e externo	4			
	Iniciativa 12.4 - Fomentar o uso de Big Data e Análise e Computação Forense nas atividades de controle para aprimorar a gestão pública, a qualidade do gasto e o enfrentamento da corrupção	6			
	Iniciativa 12.5 - Implantar a Sala de Ouvidorias como instrumento de gestão	5			
Objetivo 13: Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia	Iniciativa 13.1 - Avaliar os resultados dos processos de trabalho das áreas por meio de indicadores	8	43	1	15
	Iniciativa 13.2 - Mapear, modelar, aperfeiçoar e informatizar os macroprocessos da CGU	35			
Objetivo 14: Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados	Iniciativa 14.1 - Revisar manuais e fluxos de trabalho e estabelecer melhor definição dos papéis e respectivas responsabilidades dos servidores	6	31	2	
	Iniciativa 14.2 - Instituir política de gestão do conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela CGU	13			
	Iniciativa 14.3 - Sistematizar o intercâmbio de servidores e regionais da CGU, com vistas a identificar perfis de servidores para apoio em PADs, auditorias, operações e trabalhos especiais	5			
	Iniciativa 14.4 - Estabelecer estrutura de trabalho em rede, por projetos, na CGU	7			
Objetivo 15: Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação dos resultados	Iniciativa 15.1 - Consolidar posicionamento estratégico da CGU na Administração Pública e aperfeiçoar suas competências legais	1	37		8
	Iniciativa 15.2 - Modernizar estrutura organizacional da CGU	3			
	Iniciativa 15.3 - Promover a melhoria da governança e da gestão da estratégia da CGU, implementando mecanismos de monitoramento e avaliação do Planejamento Estratégico de maneira participativa.	6			
	Iniciativa 15.4 - Implementar mecanismos de monitoramento e avaliação do Planejamento Estratégico de maneira participativa, envolvendo todos os servidores e unidades da CGU, atores institucionais interessados e sociedade	0			
	Iniciativa 15.5 - Aperfeiçoar a comunicação interna	22			
	Iniciativa 15.6 - Desenvolver e aplicar metodologias de riscos para avaliar os trabalhos a serem executados no âmbito da CGU e os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal e suas políticas públicas	5			
	Iniciativa 15.7 - Integrar os planejamentos operacionais das áreas da CGU a fim de torná-los mais efetivos e transparentes.	0			

Tabela 3.A – Quantidade de Ações Associadas aos Objetivos Estratégicos e Respectivas Iniciativas

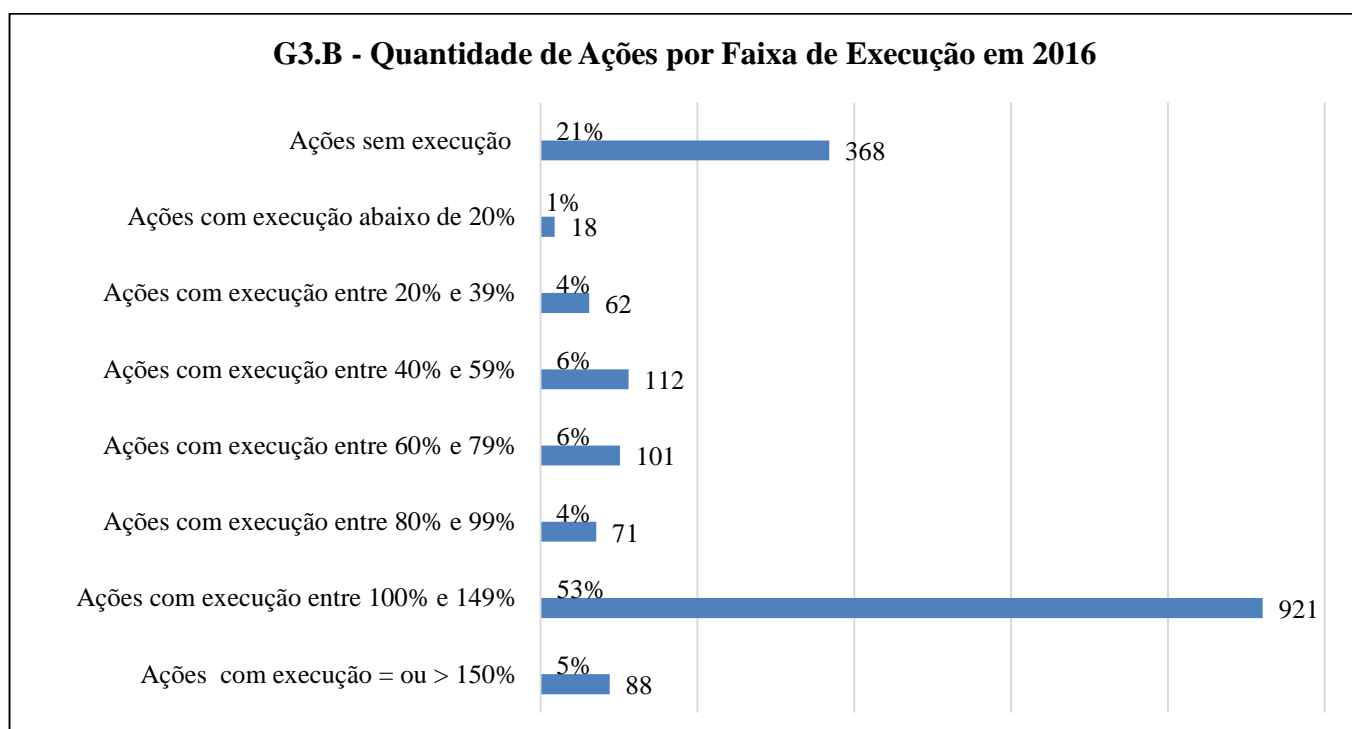
Objetivo Estratégico	Iniciativas	Qtd. Ações da Iniciativa	Qtd. Ações do Objetivo	Qt. Ações Resultado > ou = 150%	Qt. Ações não realizadas
Objetivo 16: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar	Iniciativa 16.1 - Estabelecer e aplicar pesquisas periódicas de clima organizacional e de satisfação, com programa para atuar sobre os pontos mais relevantes	4	17	1	4
	Iniciativa 16.2 - Fortalecer a Diretoria de Gestão Interna e a CGRH para torná-las mais capazes de exercer competências técnicas e, principalmente, estratégicas	6			
	Iniciativa 16.3 - Aperfeiçoar o programa de qualidade de vida dos servidores	5			
	Iniciativa 16.4 - Fortalecer capacidade operacional da CGU, desenvolver e implementar política integrada de gestão de pessoas e equipes	1			
	Iniciativa 16.5 - Avançar no processo de modernização do regime de trabalho dos servidores.	0			
	Iniciativa 16.6 - Desenvolver ações de ouvidoria interna	1			
Objetivo 17: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados	Iniciativa 17.1 - Desenvolver projeto de mapeamento e gestão por competências, com criação de banco de talentos	3	30	1	3
	Iniciativa 17.2 - Tornar efetiva a Escola da CGU, formatando os cursos necessários aos trabalhos da organização	11			
	Iniciativa 17.3 - Introjetar a Missão, a Visão, os Valores e os Objetivos em todos os níveis da CGU	3			
	Iniciativa 17.4 - Desenvolver e aperfeiçoar a gestão de pessoas por desempenho	1			
	Iniciativa 17.5 - Estabelecer Planos de Capacitação da CGU e Formar Servidores	12			
Objetivo 18: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos	Iniciativa 18.1 - Implementar programa de formação continuada de líderes	2	2		1
	Iniciativa 18.2 - Criar e aplicar critérios mínimos, objetivos e transparentes para acesso a cargos e funções gratificadas	0			
Objetivo 19: Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio	Iniciativa 19.1 - Aumentar o nível de maturidade da Tecnologia da Informação	2	24	4	6
	Iniciativa 19.2 - Instituir e implementar processo transparente e participativo de priorização das demandas por recursos de TI	1			
	Iniciativa 19.3 - Contribuir para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de sistemas com órgãos parceiros	2			
	Iniciativa 19.4 - Estabelecer parcerias com agentes não-estatais para o desenvolvimento de soluções tecnológicas.	0			
	Iniciativa 19.5 - Criar, manter, integrar e aperfeiçoar os sistemas informatizados e as soluções de TI da CGU	11			
	Iniciativa 19.6 - Infraestrutura de TI atualizada, disponível e adequada às necessidades da CGU	8			
Objetivo 20: Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados	Iniciativa 20.1 - Apoiar a criação de Fundo Anticorrupção.	0	28		14
	Iniciativa 20.2 - Promover gestões para a ampliação da autonomia orçamentária da CGU e de sua saúde financeira	12			
	Iniciativa 20.3 - Promover a utilização sustentável e eficiente dos recursos	2			
	Iniciativa 20.4 - Gerir e aprimorar o patrimônio imobiliário da CGU	3			
	Iniciativa 20.5 - Aprimorar e gerir as aquisições logísticas, de material e mobiliário, atendendo às normas de saúde e ergometria e às necessidades individuais das unidades e dos setores	11			
Totais:	84	1.741	1.741	5%	21%

Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

Ao longo do ano, as unidades atualizaram a execução das ações no sistema e realizaram a repactuação de algumas metas. O monitoramento das metas foi realizado trimestralmente.

O gráfico **Gráfico G3. B – Quantidade de Ações por Faixa de Execução em 2016**, abaixo, apresenta visão geral das 1.741 (um mil, setecentas e quarenta e uma) ações cadastradas em todos os Planos Operacionais em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o exercício.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

A **Tabela 3.B – Quantidade de Ações em cada Objetivo Estratégico por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a quantidade de ações em cada Objetivo Estratégico, por faixa de execução. As faixas de execução representam o resultado alcançado ao final do ano, em relação à meta estipulada para o exercício:

Tabela 3.B – Quantidade de Ações em cada Objetivo Estratégico, por Faixa de Execução 2016								
Objetivos Estratégicos	Alcance das Metas na Execução das Ações							
	Qt. Ações execução = ou > 150%	Qt. Ações execução entre 100% e 149%	Qt. Ações execução entre 80% e 99%	Qt. Ações execução entre 60% e 79%	Qt. Ações execução entre 40% e 59%	Qt. Ações execução entre 20% e 39%	Qt. Ações execução abaixo de 20%	Qt. Ações sem execução
Objetivo 5	7	317	49	64	51	30	9	129
Objetivo 6	1	28						
Objetivo 7	1	15			2	2		13
Objetivo 8	8	89	6	10	6	3	3	46
Objetivo 9	48	167	8	7	25	6	4	51
Objetivo 10	9	94	2	3	7	5		44
Objetivo 11	5	58	4	10	10	12	2	32
Objetivo 12		21		1	1	2		2
Objetivo 13	1	23		2	2			15
Objetivo 14	2	24			3	2		
Objetivo 15		26	1	1	1			8
Objetivo 16	1	11		1				4
Objetivo 17	1	24	1		1			3
Objetivo 18		1						1
Objetivo 19	4	12		1	1			6
Objetivo 20		11		1	2			14
Total de cada faixa	88	921	71	101	112	62	18	368
Total de ações	1.741							

Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

Para consultar a lista de ações consolidadas no gráfico **G3.B** e na **Tabela 3.B**, apresentados acima, consultar o **Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna “**U**” de acordo com a Faixa de Execução que se deseja visualizar.

3.3 Detalhamento da Execução dos Planos Operacionais das Unidades

Nesse capítulo, apresenta-se resumo da execução do Plano Operacional 2016 de cada unidade, conforme extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017.

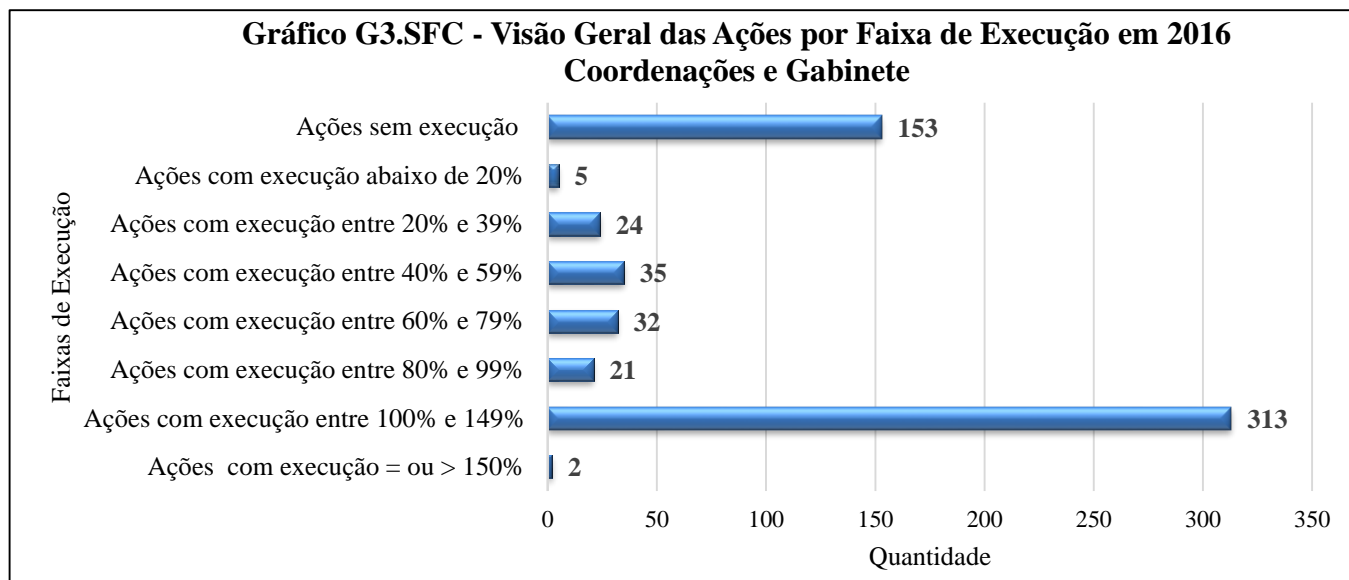
Abaixo, segue resumo da execução do Plano Operacional de cada unidade e a respectiva manifestação, quando houver.

3.3.1 Secretaria Federal de Controle Interno (SFC)

Para 2016, foram planejadas 585 (quinhentas e oitenta e cinco) ações sob responsabilidade da SFC, considerando somente suas unidades no órgão central.

O **Gráfico G3. SFC – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a totalidade das ações cadastradas pelas Coordenações e Gabinete da SFC em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017.

Em 2016, houve troca de informações periódicas sobre o andamento das ações de controle entre a SFC e a DIPLAD. As informações encaminhadas se referiam às atividades e projetos desenvolvidos tanto no órgão central como nos estados, por meio dos respectivos núcleos nas unidades regionais.

As ações da SFC, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **Y**.

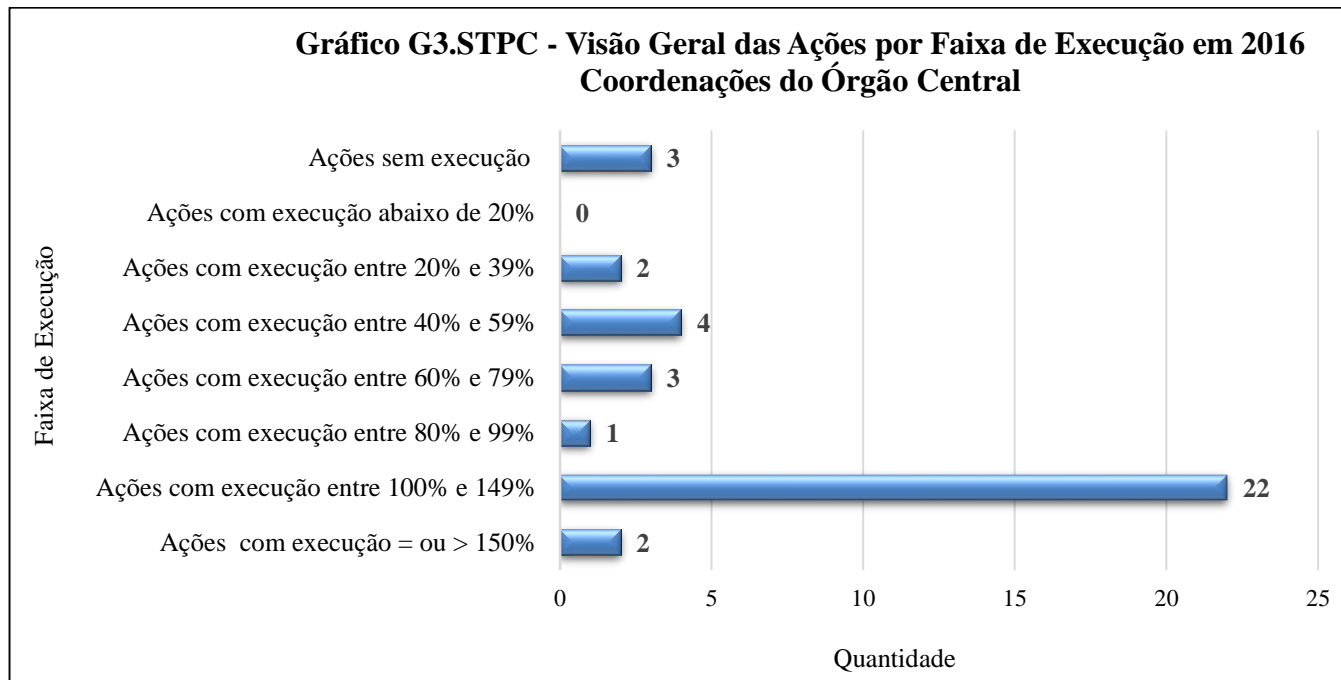
MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE – DOCUMENTO SEI 0343645 - de 27 de abril de 2017

“DESPACHO CGPLAM

Ao Senhor Secretário Federal de Controle Interno,
Considerando a nova extração da aferição do PO 2016 (documento 341734 do processo em tela) realizada pela DIPLAD, a Diretoria de Planejamento e Coordenação de Ações de Controle atesta que refletem com exatidão as informações referentes a aferição do Plano Operacional 2016 relacionado aos trabalhos da Secretaria Federal de Controle Interno.”

3.1.2. Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção (STPC)

Para 2016, foram cadastradas 37 (trinta e sete) ações no CGUProj sob responsabilidade da STPC, considerando somente as coordenações do órgão central. O **Gráfico G3. STPC – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a totalidade das ações planejadas pela STPC em 2016, divididas entre faixas de execução.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em em 8 de maio de 2017.

As ações da STPC, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE – DOCUMENTO SEI 0344636 - de 28 de abril de 2017

“DESPACHO ASTEP

À DIPLAD,

De ordem, em atenção ao despacho COPAV (0341750) , informo que fizemos no CGUPROJ adequações nas seguintes ações:

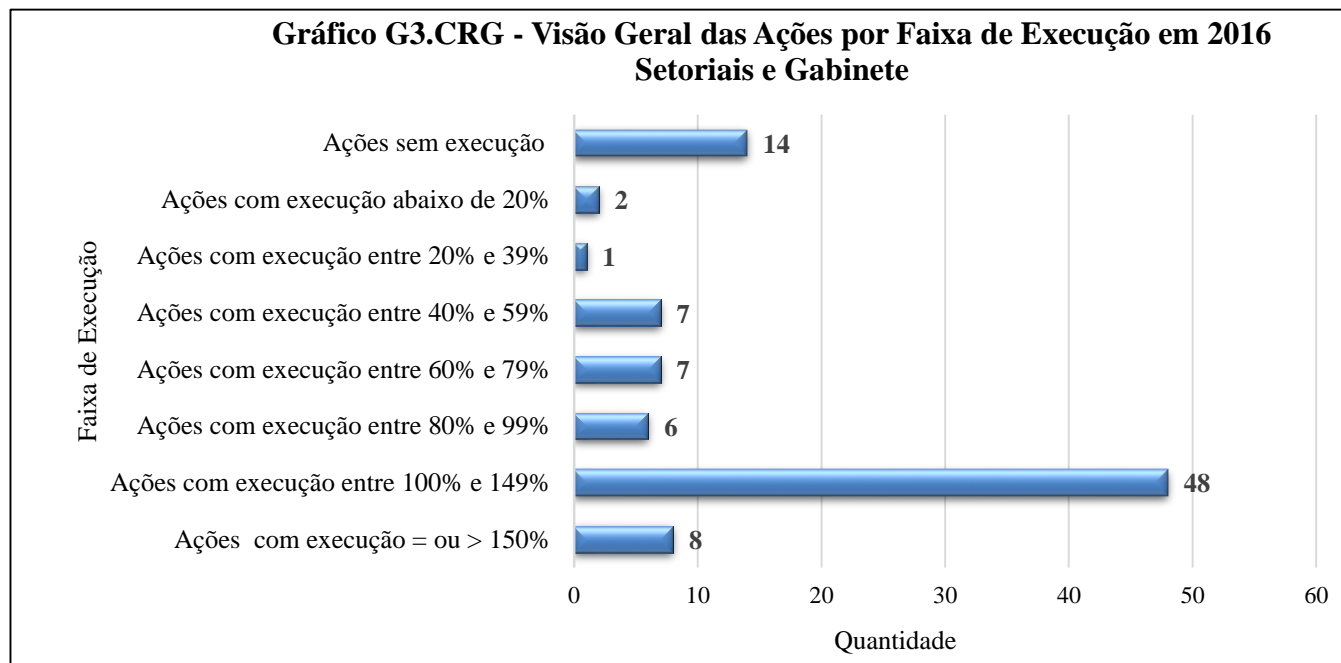
1. Atuação como representante do Brasil na Parceria para Governo Aberto (objetivo 11; iniciativa 11.2)
2. Coordenar o grupo executivo do Comitê Interministerial de Governo Aberto (objetivo 5; iniciativa 5.2)
3. Aprimoramento do sistema e-SIC (objetivo 9; iniciativa 9.3)

Após as alterações citadas, ratificamos o relatório.”

3.3.3 Corregedoria-Geral da União (CRG)

Para 2016, foram planejadas 93 (noventa e três) ações sob responsabilidade da CRG, considerando as unidades no órgão central, quais sejam, as setoriais e o gabinete.

O Gráfico G3. CRG – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a totalidade das ações cadastradas pela CRG em 2016, divididas entre faixas de execução.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017.

As ações da CRG, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna V.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE:

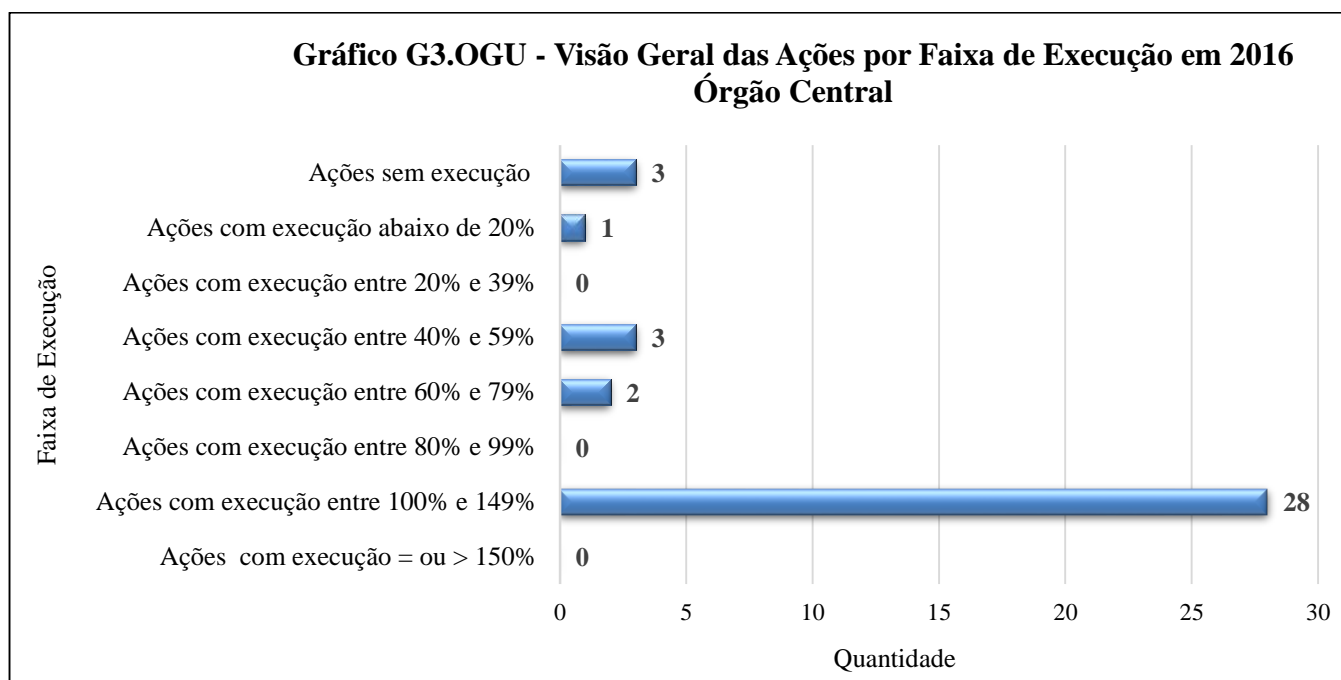
“DESPACHO CRG – SEI Nº 0304906 – 17/03/2017
Ratifico a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.4 Ouvidoria-Geral da União (OGU)

Para 2016, foram planejadas 37 (trinta e sete) ações sob responsabilidade da OGU, considerando suas coordenações no órgão central.

O Gráfico G3. OGU – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a totalidade das ações cadastradas pela OGU em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017.

As ações da OGU, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna V.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

A OGU solicitou retificação de uma ação e ratificou o restante do relatório.

“DESPACHO OGU GAB – SEI Nº 0310648 – 23/03/2017

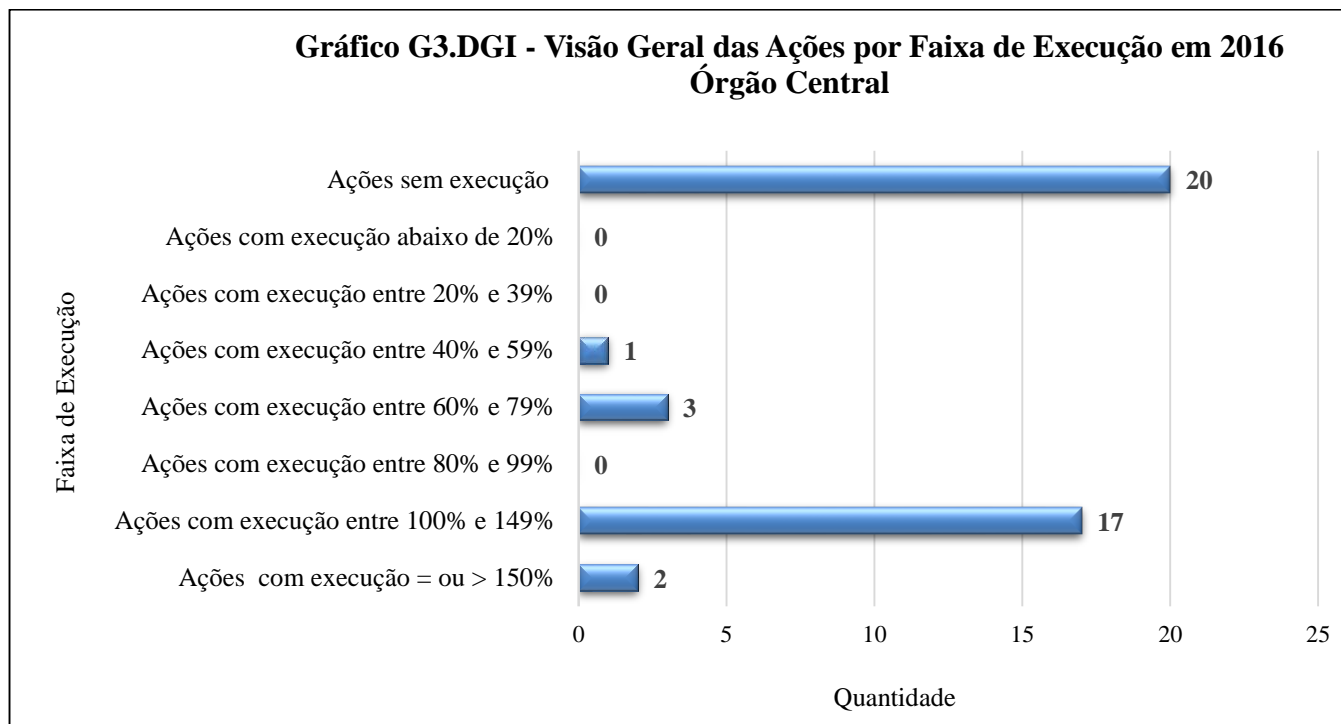
[...]

Quanto ao restante, não apresentamos qualquer objeção.”

3.3.5 Diretoria de Gestão Interna (DGI)

Para 2016, foram planejadas 43 (quarenta e três) ações sob responsabilidade da Diretoria de Gestão Interna (DGI). O Gráfico G3. DGI – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a totalidade das ações cadastradas em 2016 pela DGI, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017.

As ações da DGI, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna V, selecionando DGI.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

A última manifestação da DGI no Processo ocorreu por meio de DESPACHO em 29 de março (documento SEI 0315374).

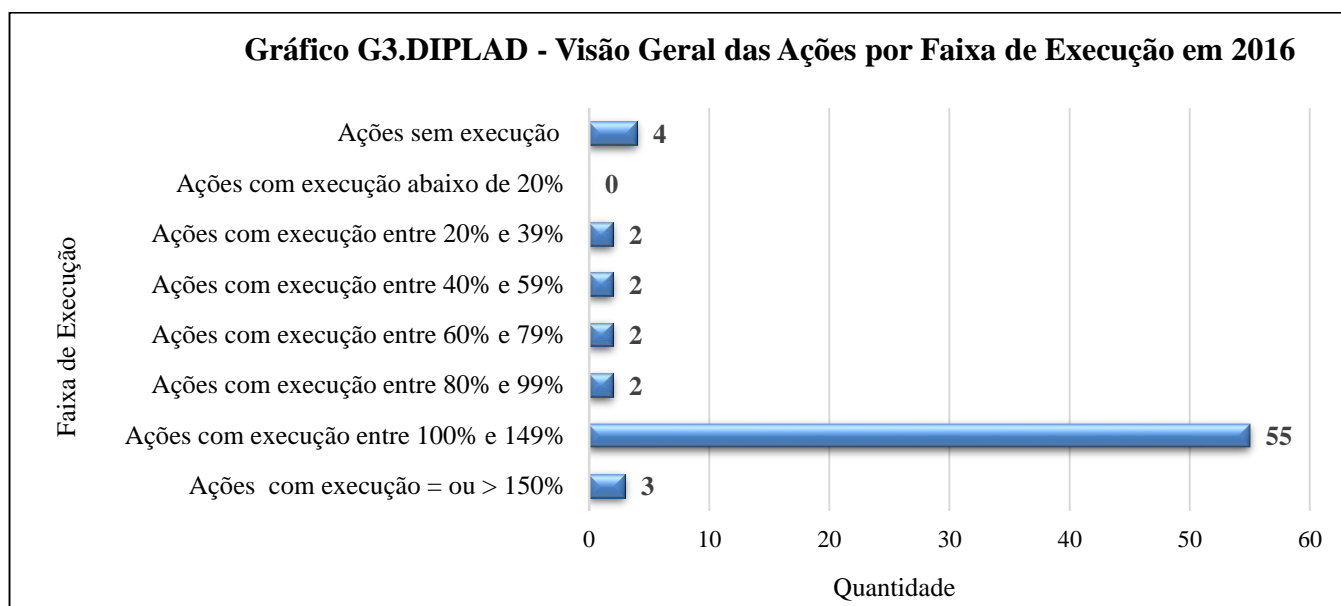
Em abril, após a reabertura de prazo pelo Secretário Executivo para retificação das informações no CGUProj, a DGI ajustou as ações no citado sistema mas não se manifestou formalmente no Processo SEI.

3.3.6 Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD)

Para 2016, foram planejadas 70 (setenta) ações sob responsabilidade da Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional.

O Gráfico G3, DIPLAD – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas pela DIPLAD em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017.

As ações da DIPLAD, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **DIPLAD**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

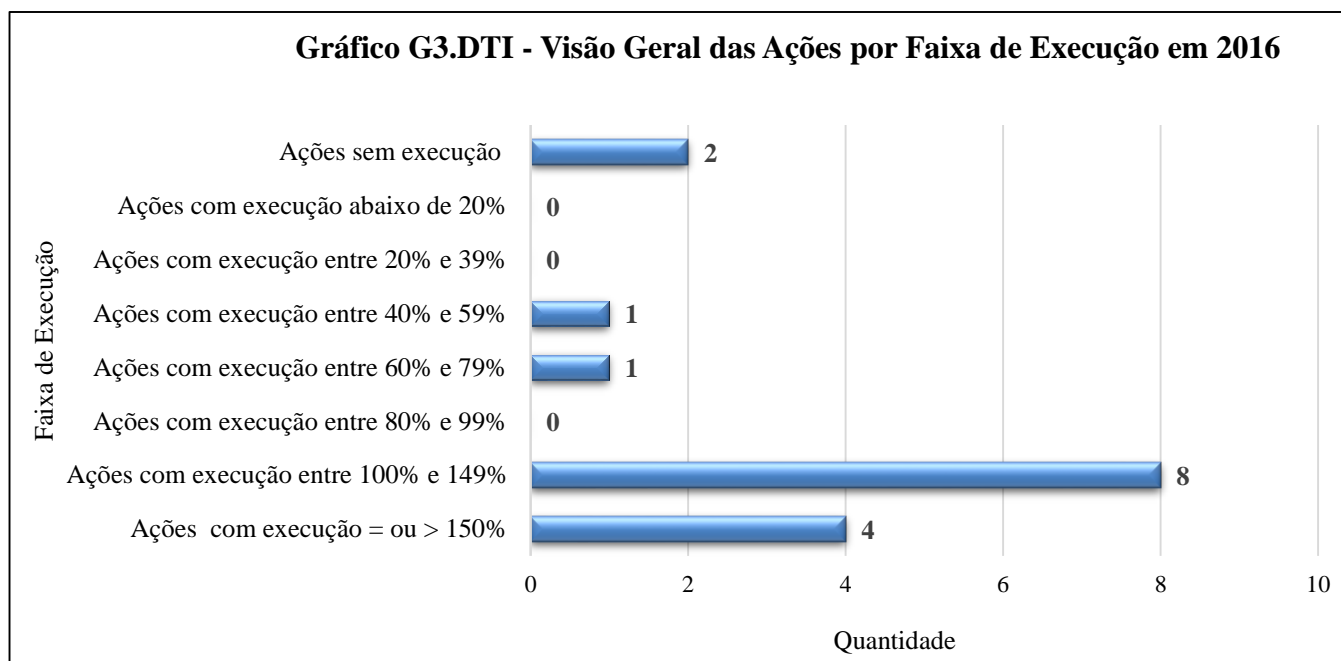
A DIPLAD ratifica o relatório.

3.3.7 Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI)

Para 2016, foram planejadas 16 (dezesesseis) ações sob responsabilidade da Diretoria de Tecnologia da Informação.

O Gráfico G3. DTI – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas pela DTI em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em em 8 de maio de 2017

As ações da DTI, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **DSI**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

Após a reabertura do prazo para ajustes no CGUProj, a DTI alterou o sistema e manifestou-se no Processo.

“DESPACHO DTI – SEI 0348714 – em 04 de maio de 2017.

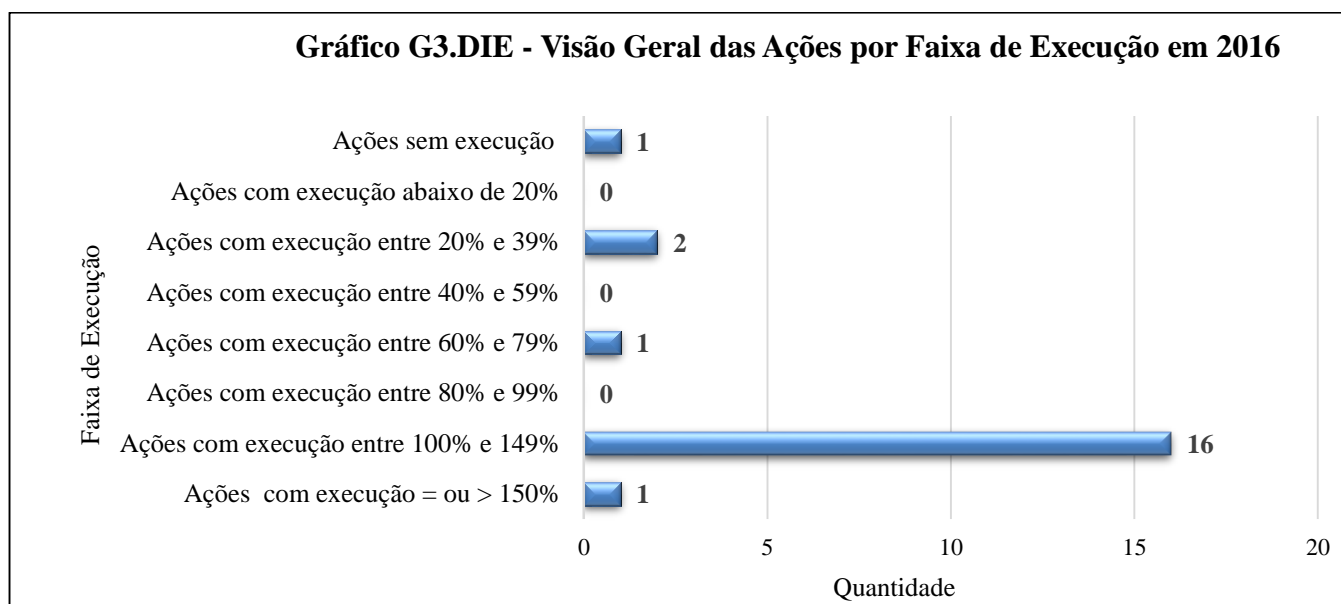
Prezados,
 Informo que as metas da DTI foram atualizadas na ferramenta CGUProj, conforme registrado na Nota Técnica 487 (0310596).”

3.3.8 Diretoria de Pesquisas e Informações Estratégicas (DIE)

Para 2016, foram planejadas 21 (vinte e uma) ações sob responsabilidade da Diretoria de Pesquisas e Informações Estratégicas.

O Gráfico **G3.DIE – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas em 2016 pela DIE, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da DIE, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **DIE**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

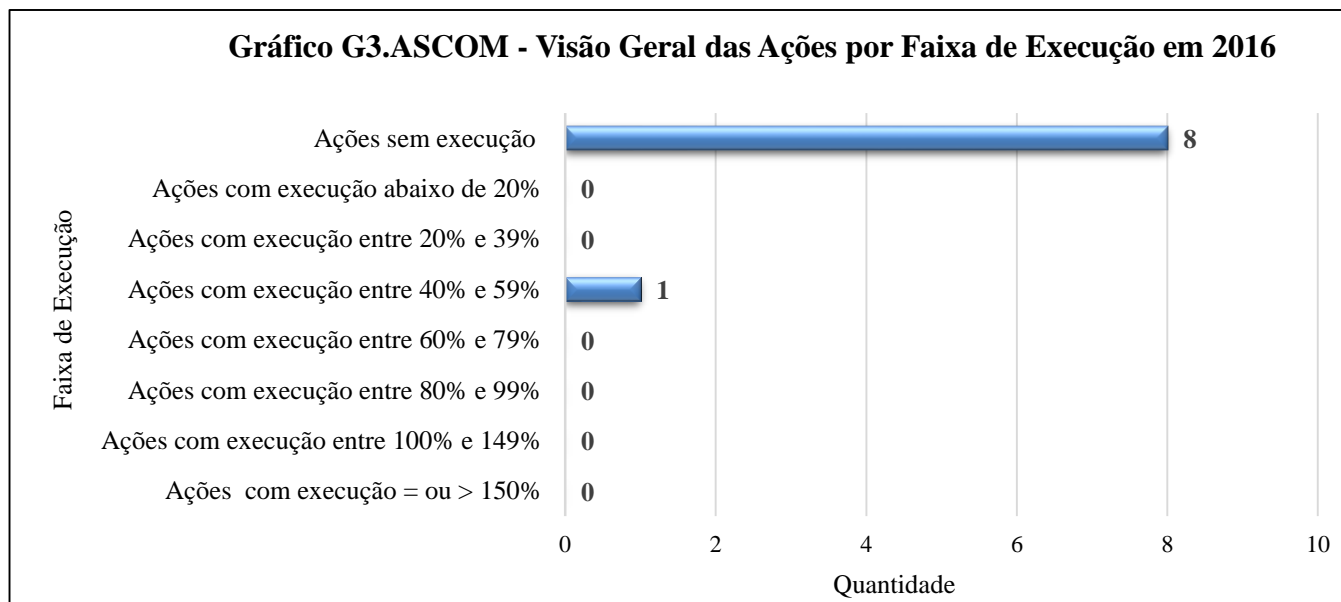
“DESPACHO ODP – SEI 0306321 – 20/03/2017
Ratifico, em nome da DIE, a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.9 Assessoria de Comunicação Social (ASCOM)

Para 2016, foram planejadas 9 (nove) ações sob responsabilidade da Assessoria de Comunicação Social da CGU.

O Gráfico G3. ASCOM – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas pela ASCOM em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da ASCOM, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **ASCOM**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

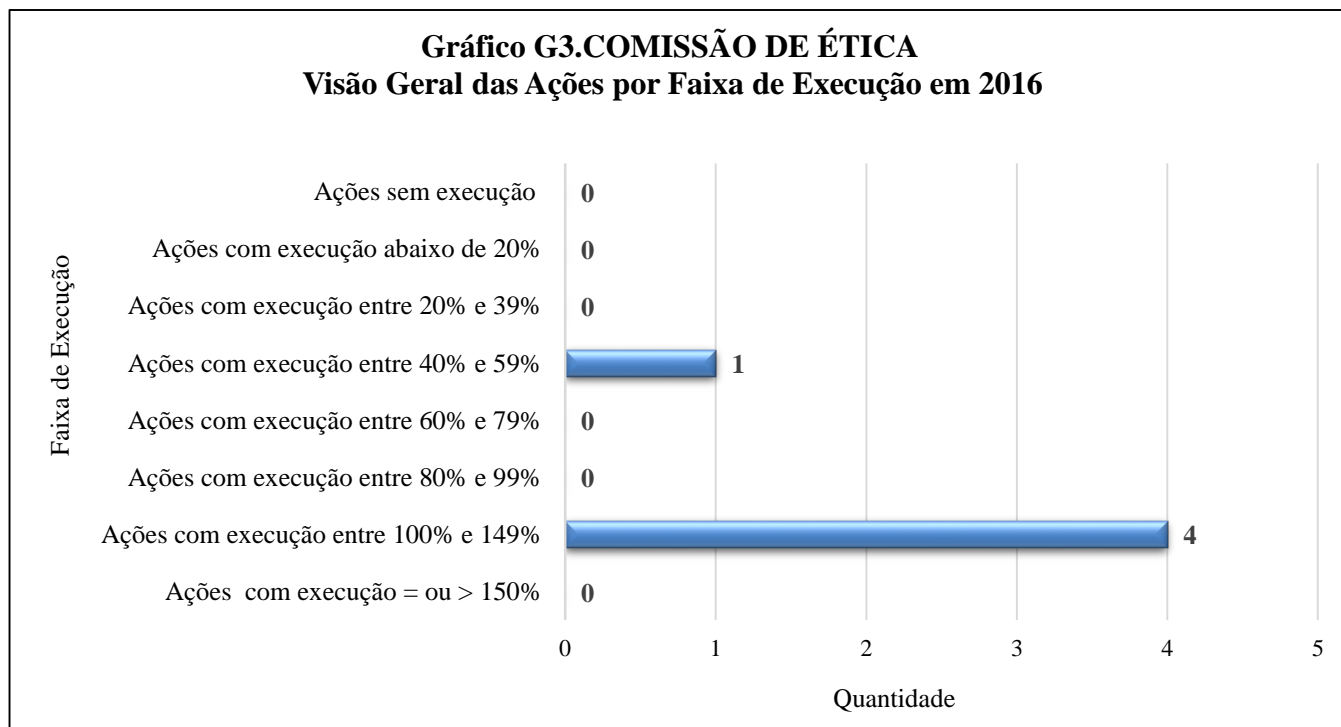
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.10 Comissão de Ética da CGU

Para 2016, foram planejadas 5 (cinco) ações sob responsabilidade da Comissão de Ética da CGU.

O Gráfico **G3. COMISSÃO DE ÉTICA – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas pela Comissão de Ética em 2016, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da Comissão de Ética da CGU, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **Comissão de Ética**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

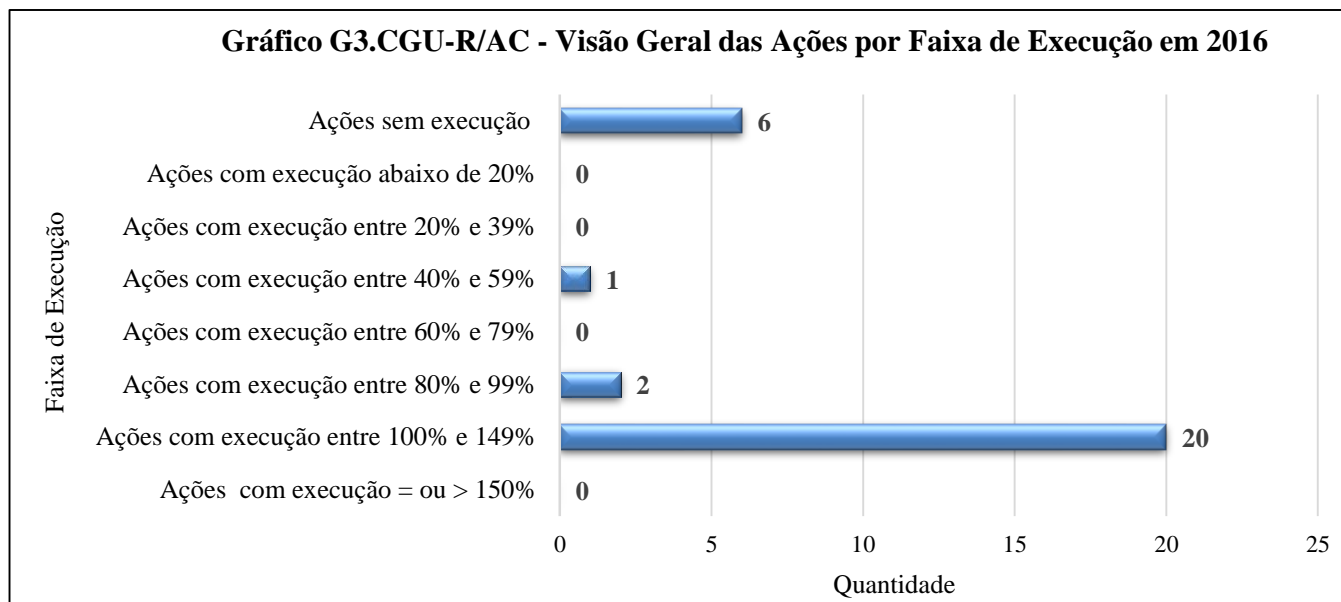
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.11 Unidade Regional do Acre

Para 2016, foram planejadas 29 (vinte e nove) ações a cargo da Unidade Regional do Acre (CGU-R/AC).

O Gráfico G3. CGU-R/AC– **Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/AC, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/AC, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUAC**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

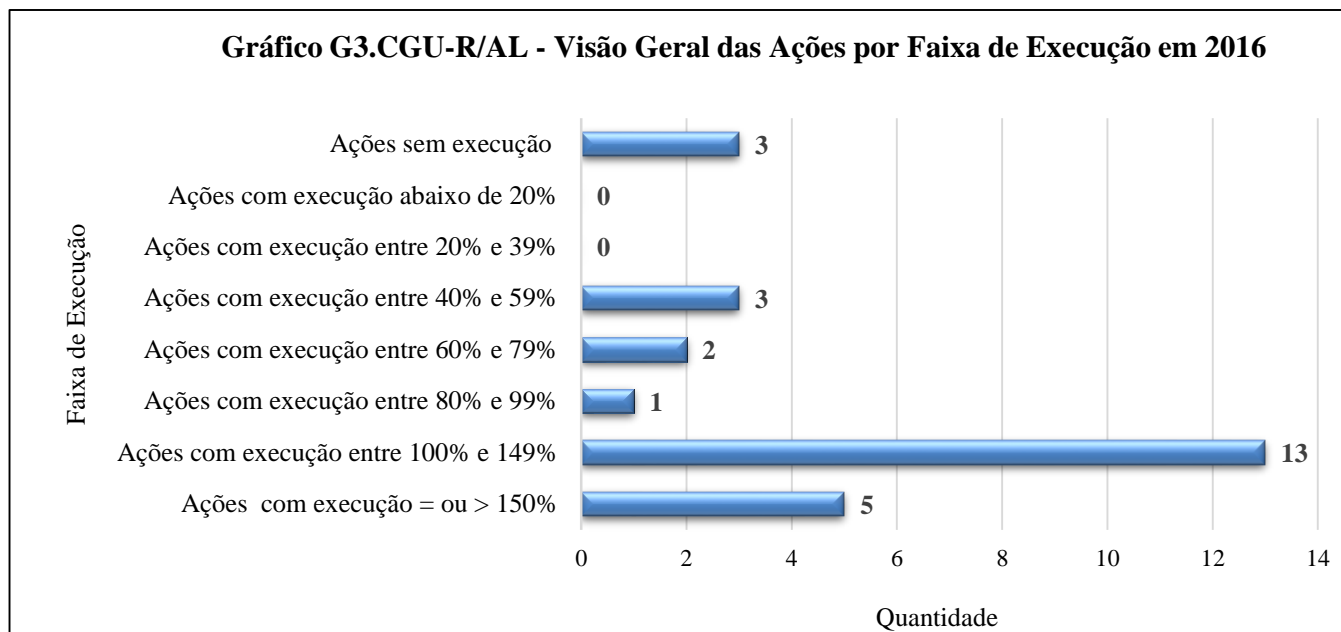
“DESPACHO AC/REGIONAL – SEI Nº 0306283 – 20/03/2017
Ratifico a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.12 Unidade Regional de Alagoas

Para 2016, foram planejadas 27 (vinte e sete) ações a cargo da Unidade Regional de Alagoas (CGU-R/AL).

O Gráfico G3. CGU-R/AL– Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/AL, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/AL, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUAL**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE:

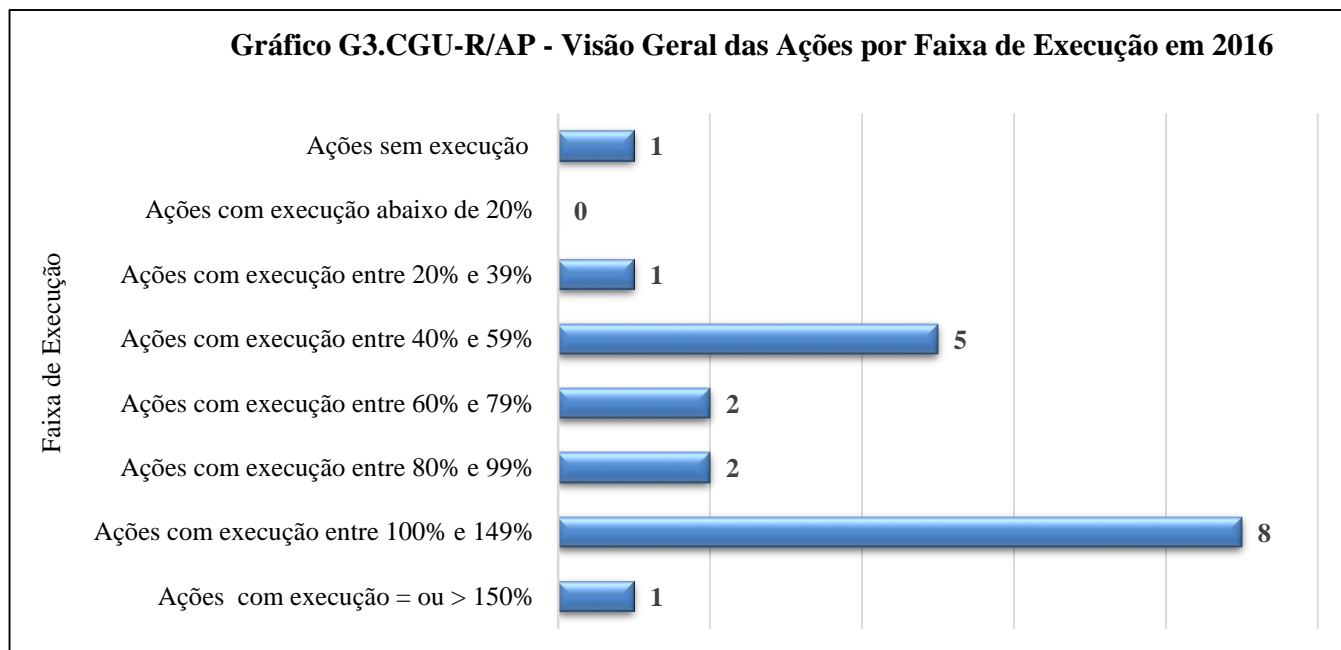
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.13 Unidade Regional do Amapá

Para 2016, foram planejadas 20 (vinte) ações a cargo da Unidade Regional do Amapá (CGU-R/AP).

O Gráfico G3. CGU-R/AP– Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/AP, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/AP, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUAP**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

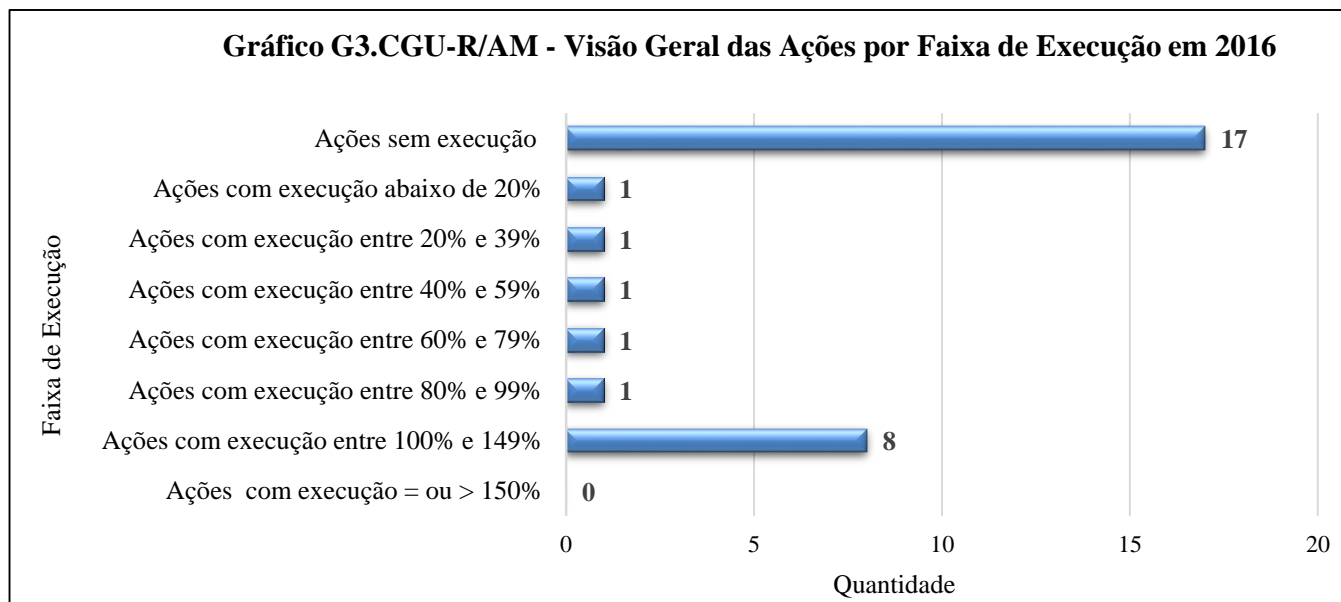
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.14 Unidade Regional do Amazonas

Para 2016, foram planejadas 30 (trinta) ações a cargo da Unidade Regional do Amazonas (CGU-R/AM).

O Gráfico G3. CGU-R/AM – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/AM, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/AM, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016 – versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUAM**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

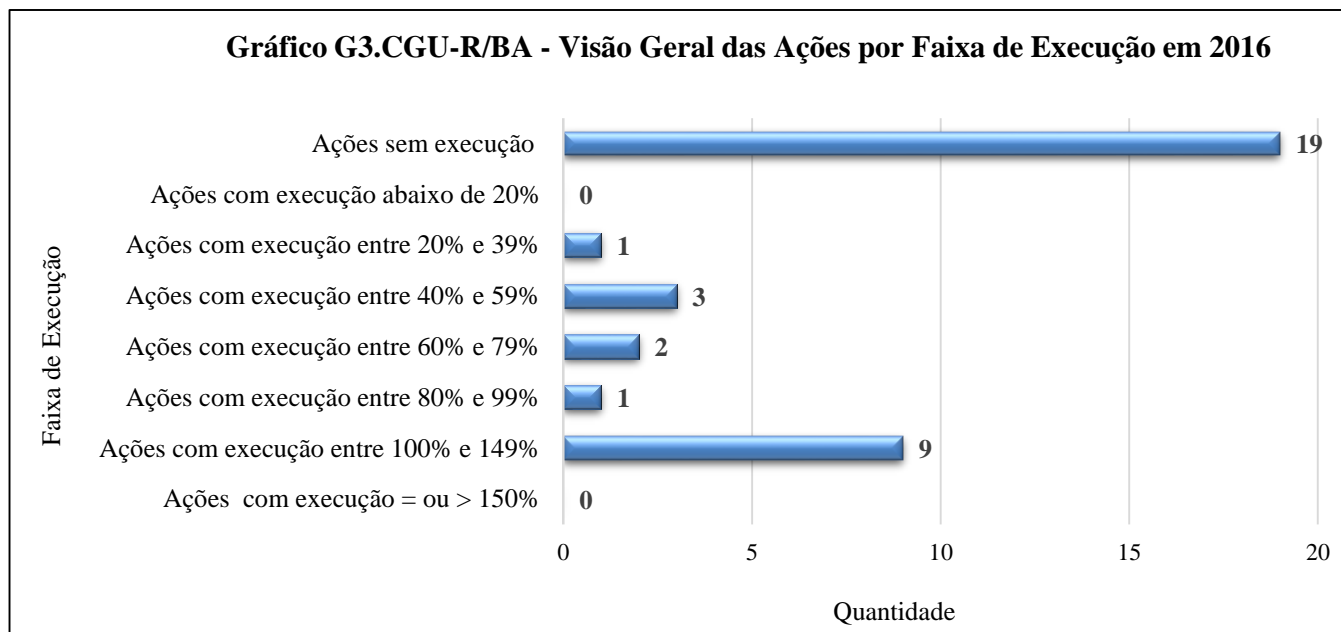
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.15 Unidade Regional da Bahia

Para 2016, foram planejadas 35 (trinta e cinco) ações a cargo da Unidade Regional da Bahia (CGU-R/BA).

O Gráfico G3. CGU-R/BA – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/BA, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/BA, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUBA**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

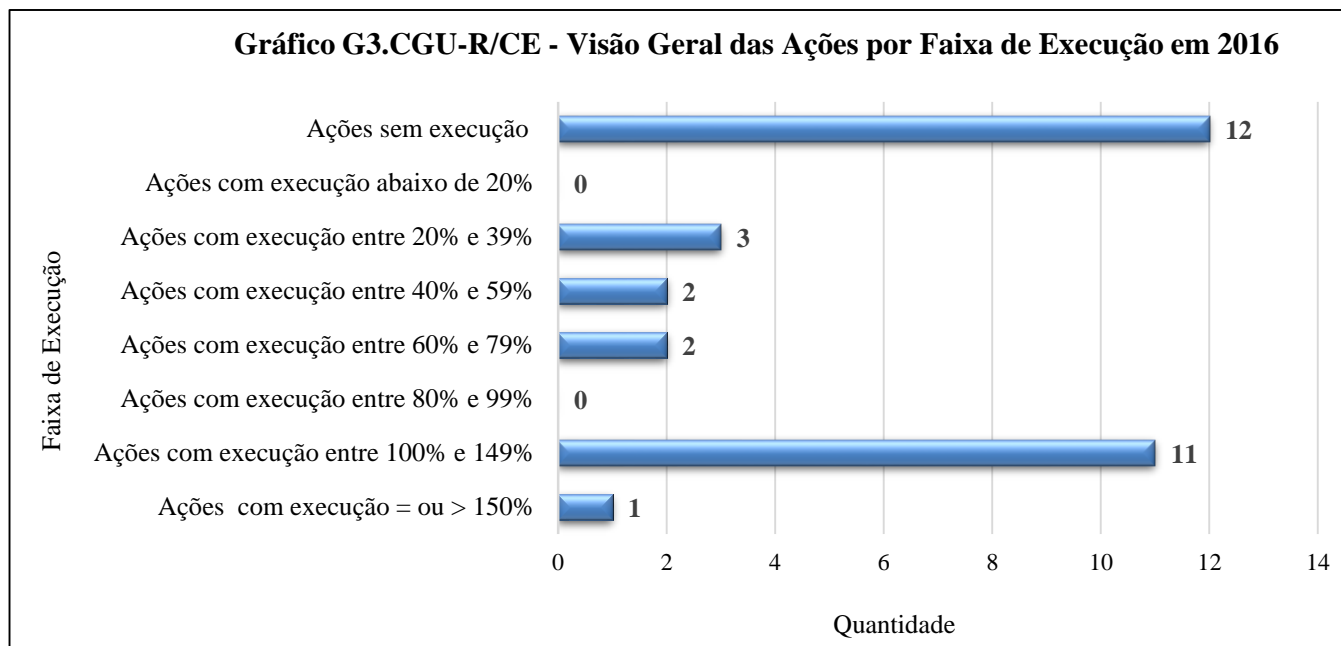
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.16 Unidade Regional do Ceará

Para 2016, foram planejadas 31 (trinta e uma) ações a cargo da Unidade Regional do Ceará (CGU-R/CE).

O Gráfico G3. CGU-R/CE – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/CE, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/CE, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUCE**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

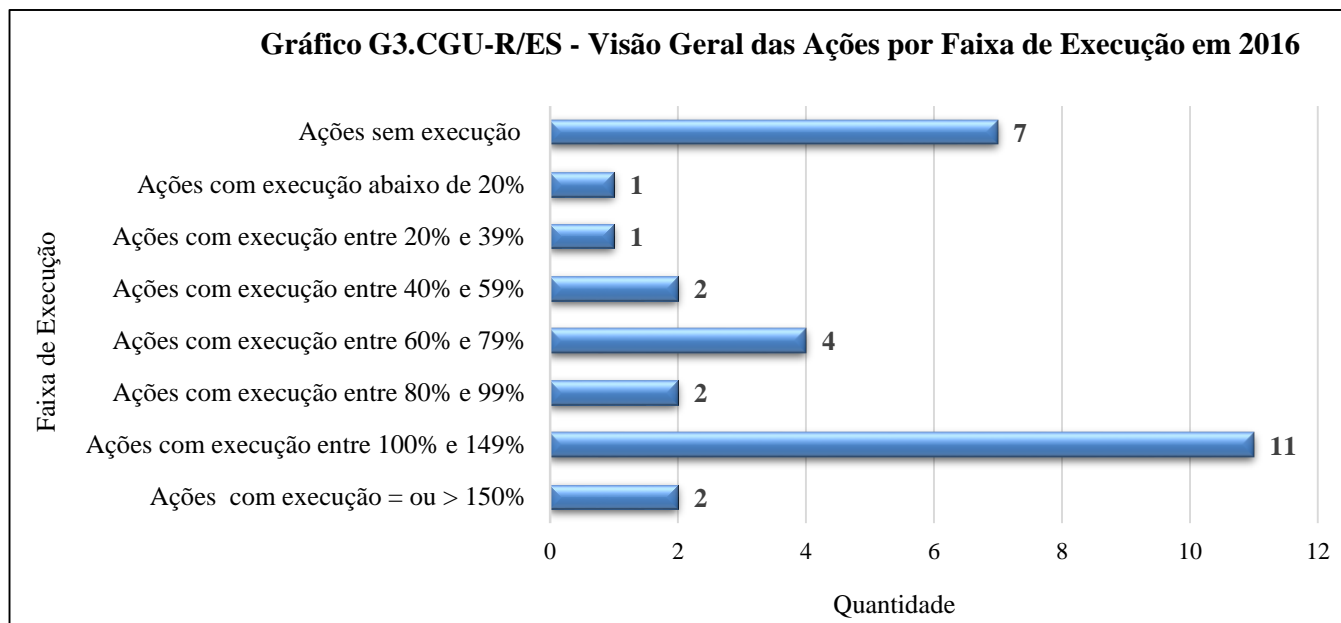
“DESPACHO CE – SEI Nº 0305914 – 20/03/2017
Ratifico a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.17 Unidade Regional do Espírito Santo (ES)

Para 2016, foram planejadas 30 (trinta) ações a cargo da Unidade Regional do Espírito Santo (CGU-R/ES).

O Gráfico G3. CGU-R/ES – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/ES, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/ES, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna V, selecionando CGUES.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

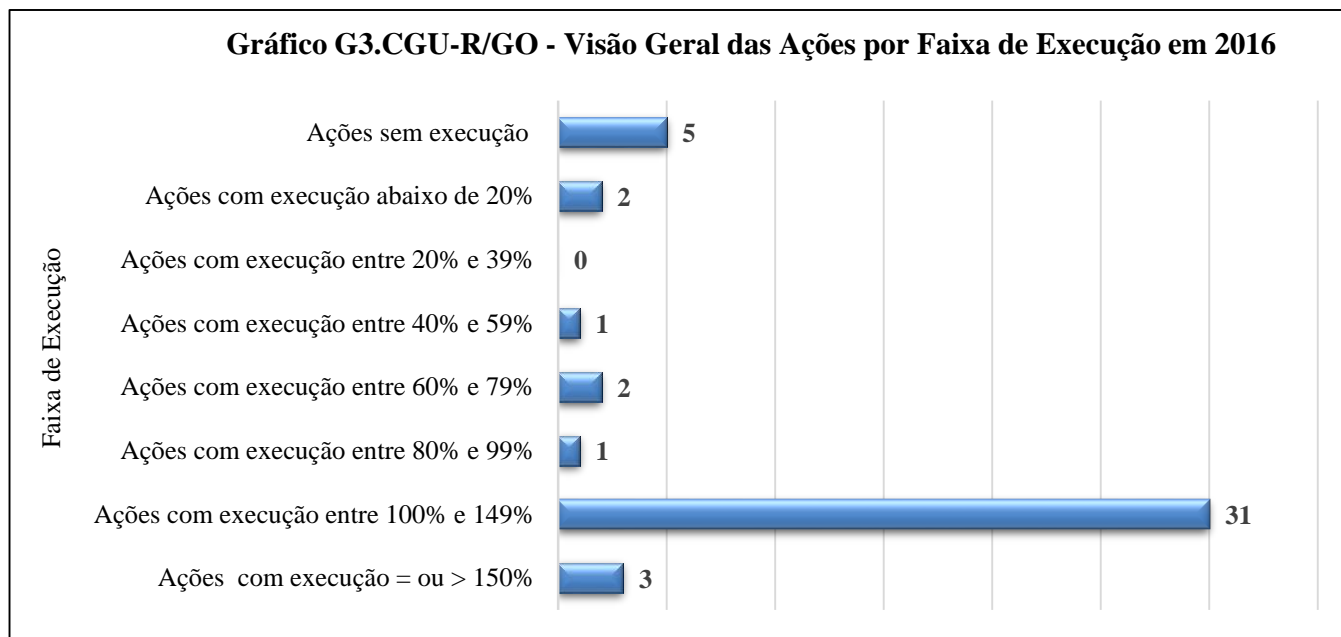
“DESPACHO ES/REGIONAL – SEI Nº 0310278 – 23/03/2017
Ratifico a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.18 Unidade Regional de Goiás (CGU-R/GO)

Para 2016, foram planejadas 45 (quarenta e cinco) ações a cargo da Unidade Regional de Goiás (CGU-R/GO).

O Gráfico G3. CGU-R/GO – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/GO, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/GO, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUGO**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

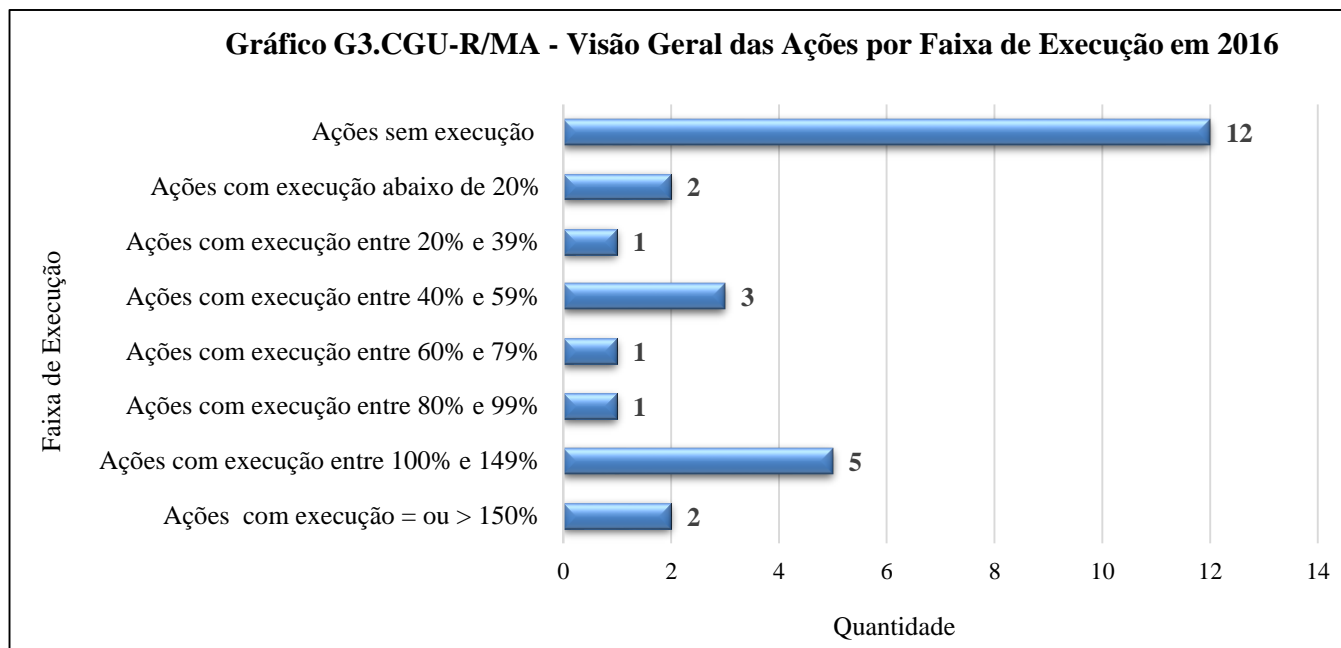
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.19 Unidade Regional do Maranhão (CGU-R/MA)

Para 2016, foram planejadas 27 (vinte e sete) ações a cargo da Unidade Regional do Maranhão (CGU-R/MA).

O Gráfico G3. CGU-R/MA – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/MA, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/MA, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUMA**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

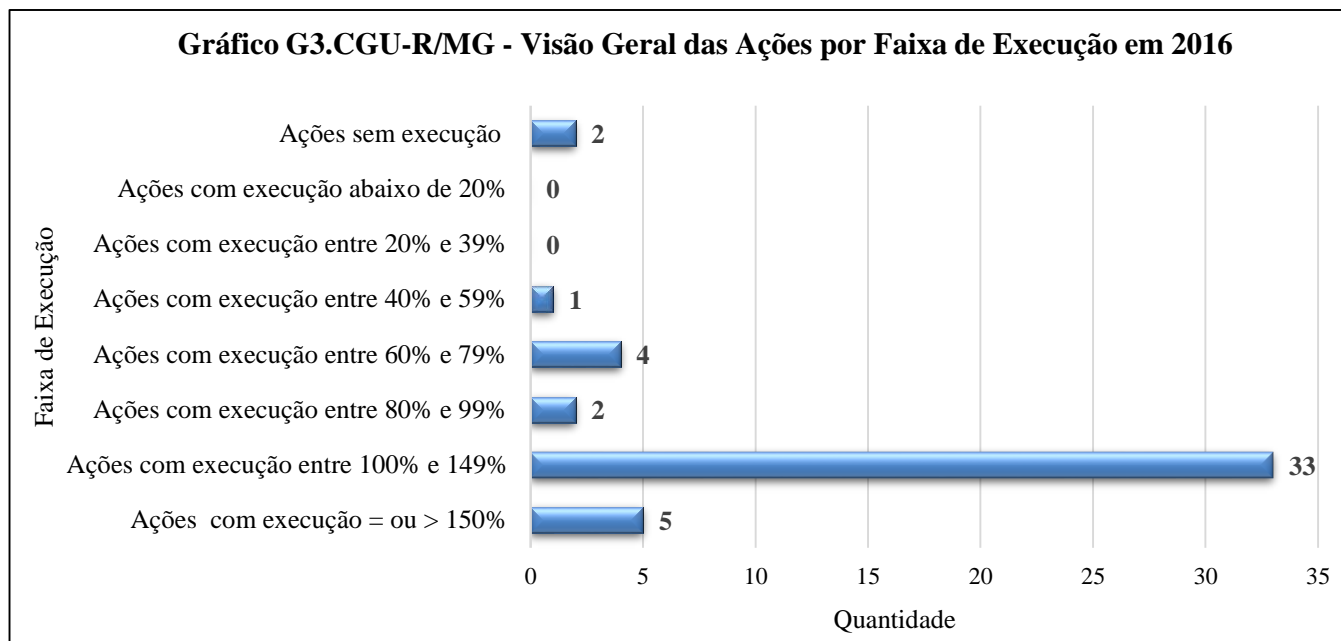
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.20 Unidade Regional de Minas Gerais (CGU-R/MG)

Para 2016, foram planejadas 47 (quarenta e sete) ações a cargo da Unidade Regional de Minas Gerais (CGU-R/MG).

O Gráfico **G3. CGU-R/MG – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016**, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/MG, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/MG, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUMG**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

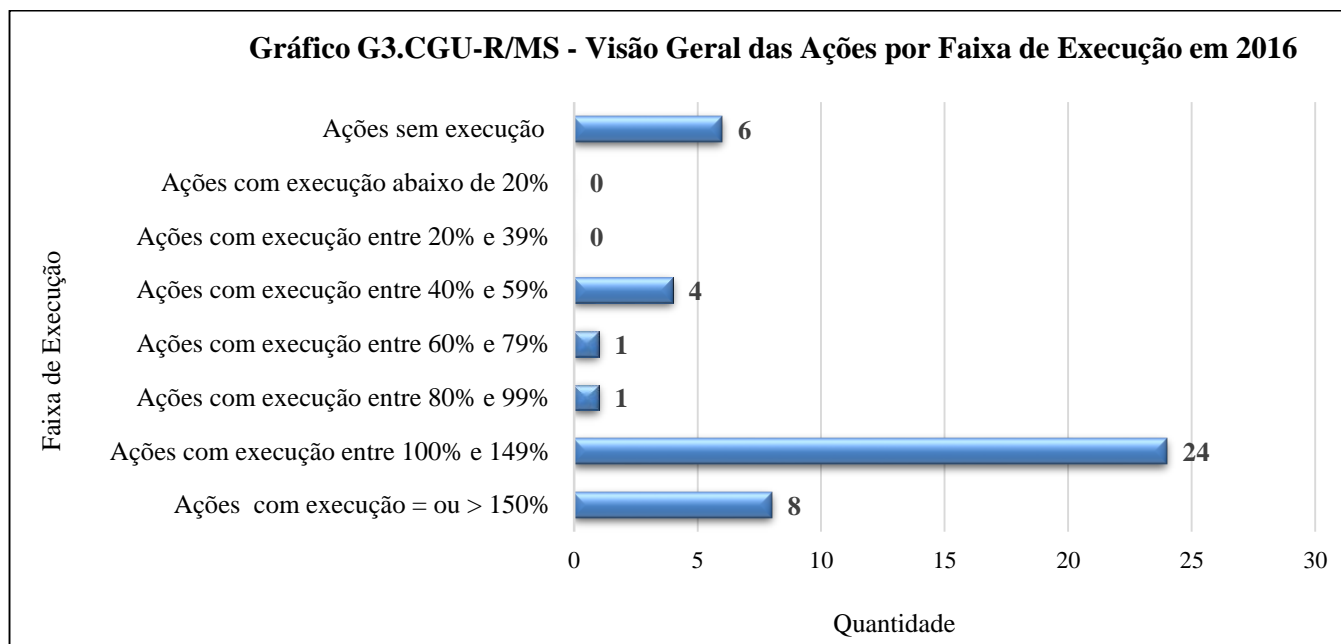
Após a reabertura de prazo autorizada pelo Secretário-Executivo, a unidade ajustou o CGUProj e ratificou as informações referentes à Regional de Minas Gerais.

3.3.21 Unidade Regional de Mato Grosso do Sul (CGU-R/MS)

Para 2016, foram planejadas 44 (quarenta e quatro) ações a cargo da Unidade Regional de Mato Grosso do Sul (CGU-R/MS).

O Gráfico G3. CGU-R/MS – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/MS, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/MS, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUMS**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

“DESPACHO MS/REGIONAL - SEI Nº 0344026 – 28 de abril de 2017

Prezados,

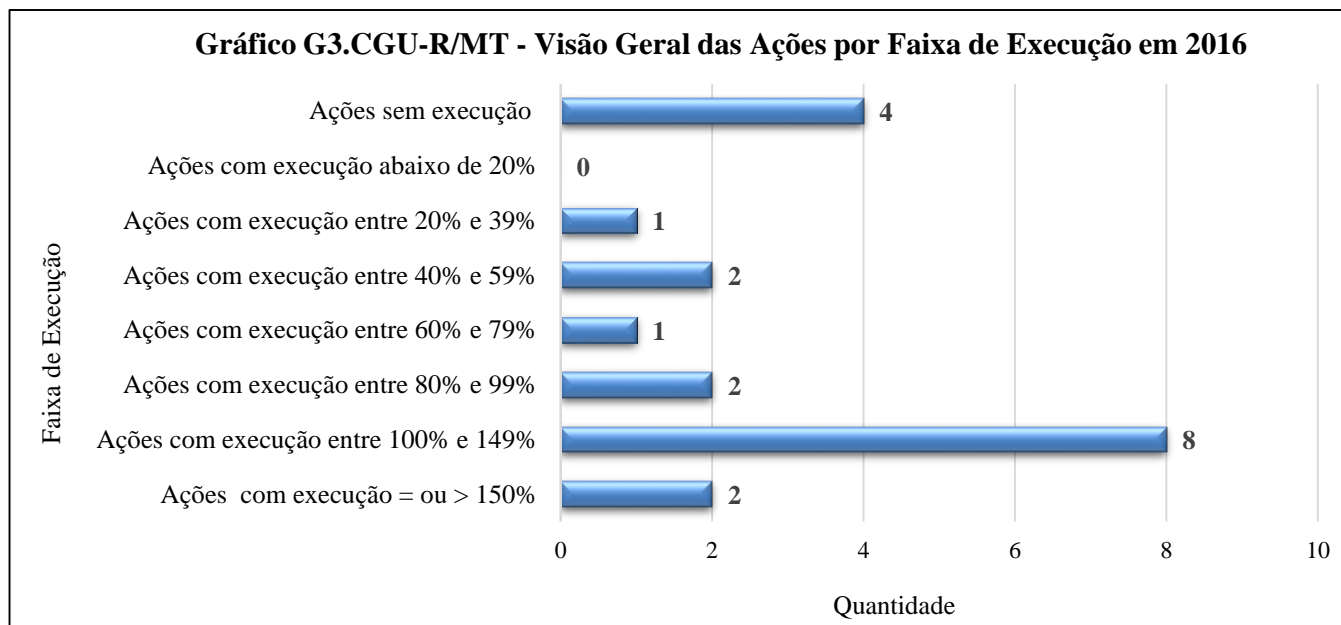
Ratifico os dados constantes do Painel PO 2016 - 2604 (SEI 0341734), uma vez que contabiliza ajustes definidos no Processo 00190.100415/2017-49 (despachos 0292516, 0294561 e 0299128), relacionados à Regional/MS.”

3.3.22 Unidade Regional de Mato Grosso (CGU-R/MT)

Para 2016, foram planejadas 20 (vinte) ações a cargo da Unidade Regional de Mato Grosso (CGU-R/MT).

O Gráfico G3. CGU-R/MT – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/MT, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/MT, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUMT**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

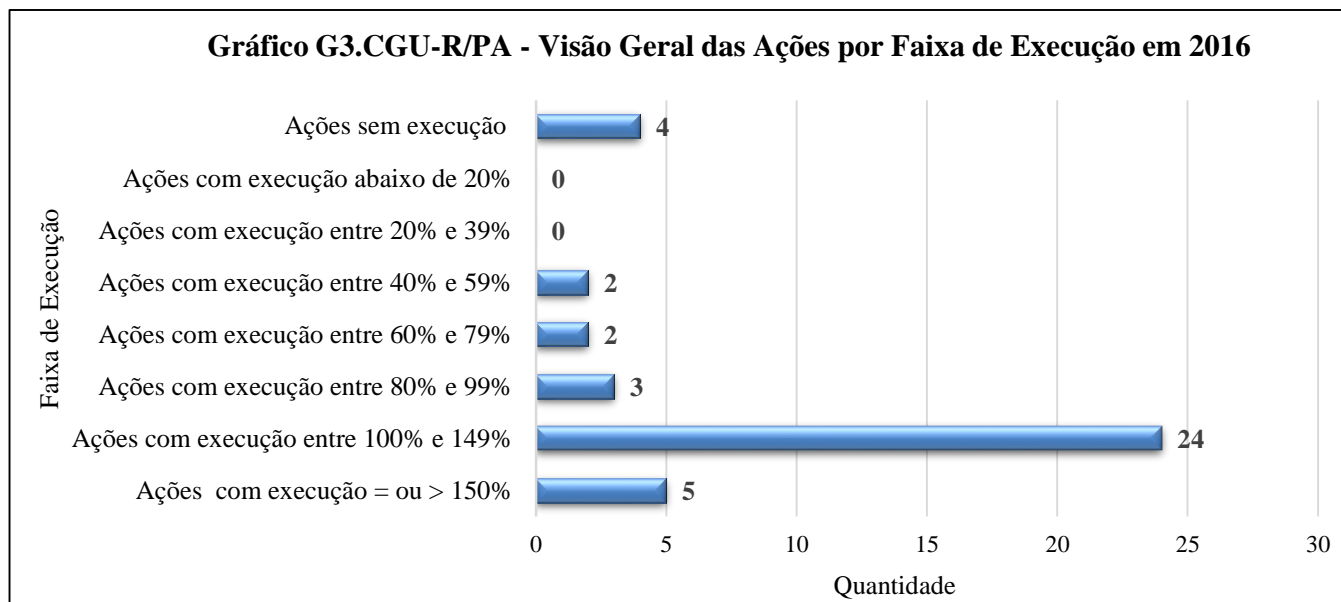
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.23 Unidade Regional do Pará (CGU-R/PA)

Para 2016, foram planejadas 40 (quarenta) ações a cargo da Unidade Regional do Pará (CGU-R/PA).

O Gráfico G3. CGU-R/PA – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/PA, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017.

As ações da CGU-R/PA, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUPA**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

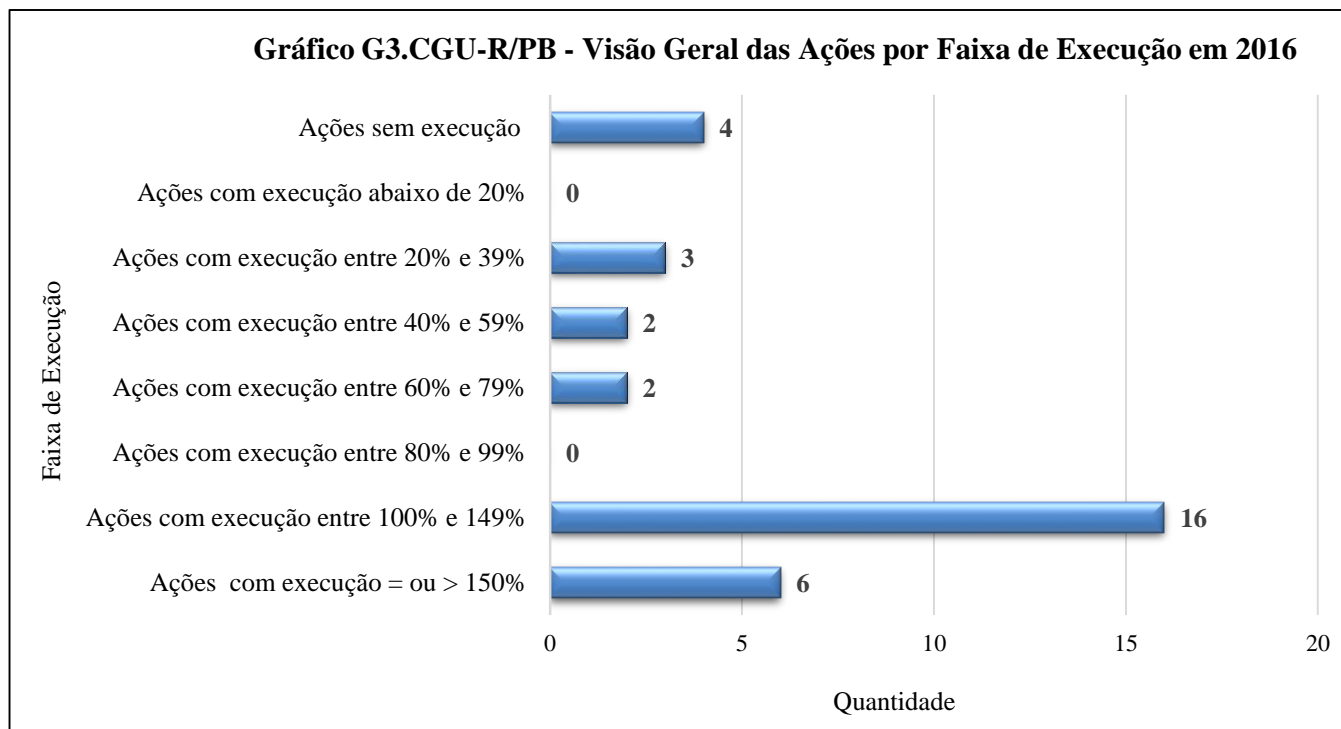
A CGU/PA manifestou-se no Processo por meio do DESPACHO SEI 0310912, em 24 de março de 2017, retificando algumas informações e ratificando o restante do relatório.

3.3.24 Unidade Regional da Paraíba (CGU-R/PB)

Para 2016, foram planejadas 33 (trinta e três) ações a cargo da Unidade Regional da Paraíba (CGU-R/PB).

O Gráfico G3. CGU-R/PB – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/PB, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/PB, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUPB**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

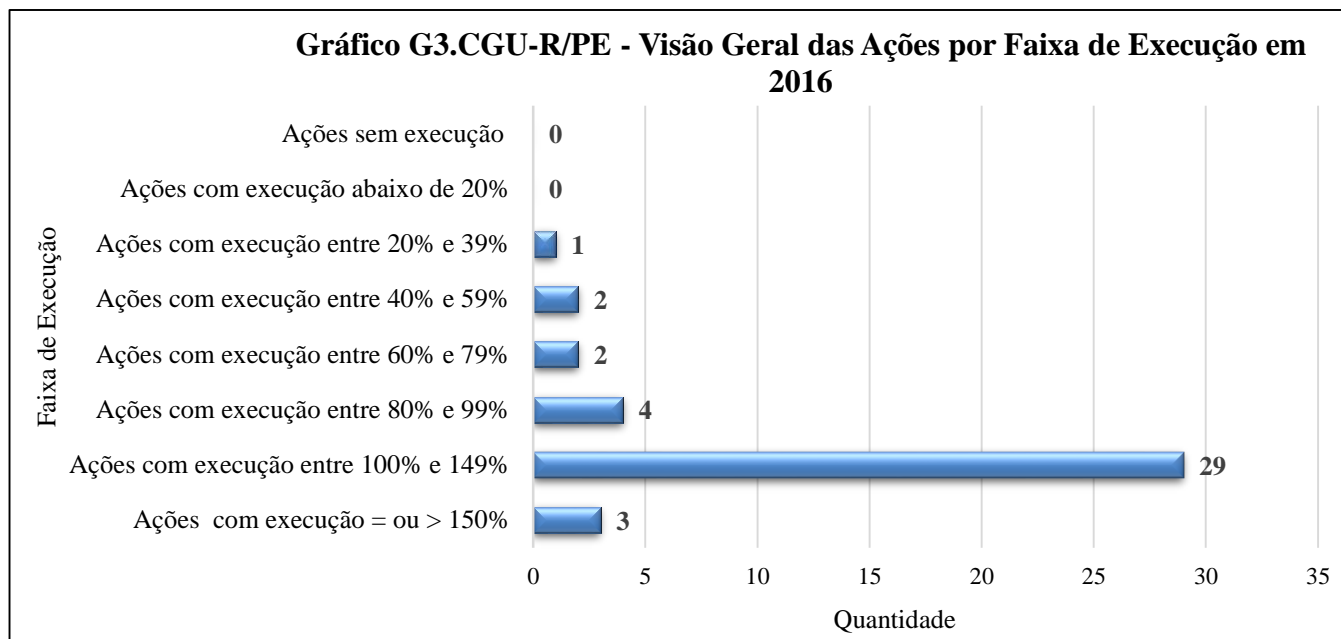
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.25 Unidade Regional de Pernambuco (CGU-R/PE)

Para 2016, foram planejadas 41 (quarenta e uma) ações a cargo da Unidade Regional de Pernambuco (CGU-R/PE).

O Gráfico G3. CGU-R/PE – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/PE, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/PE, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUPE**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

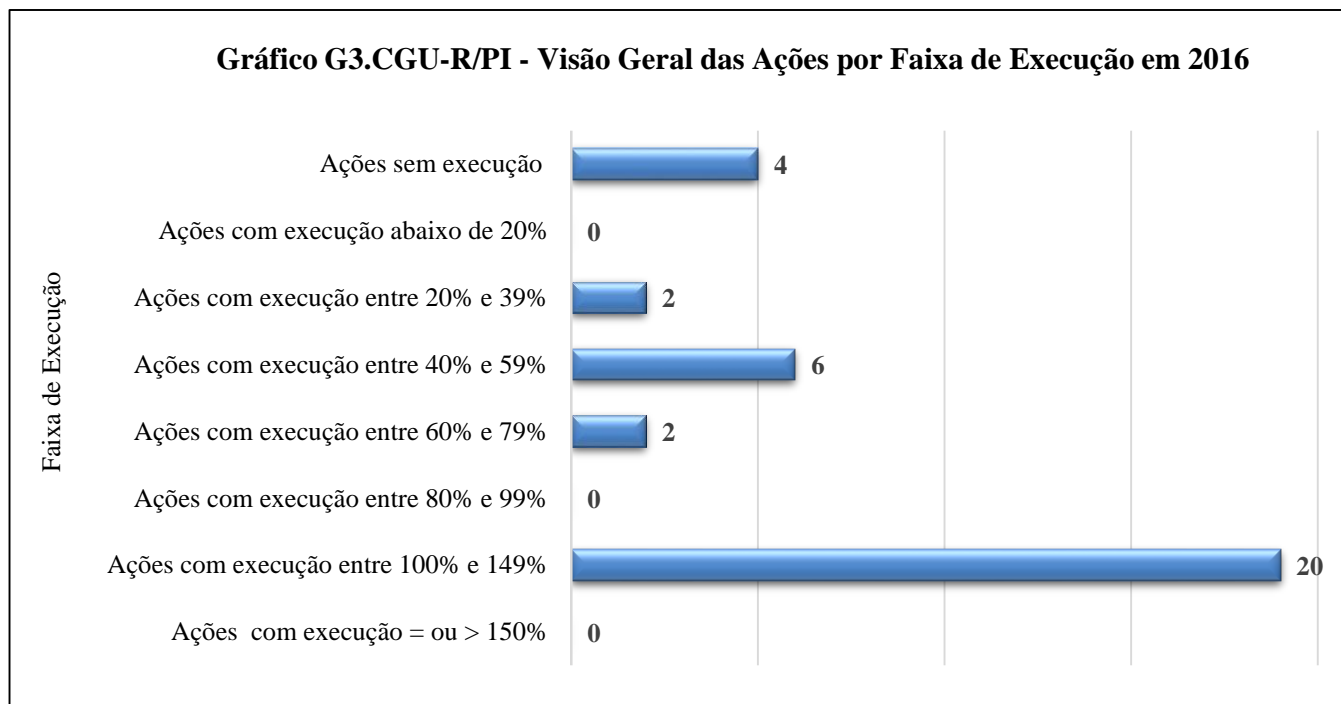
Após reabertura de prazo autorizada pelo Secretário-Executivo foram feitos ajustes no CGUProj com relação às informações da CGUPE, sendo ratificadas pela unidade em 05 de maio de 2017.

3.3.26 Unidade Regional do Piauí (CGU-R/PI)

Para 2016, foram planejadas 34 (trinta e quatro) ações a cargo da Unidade Regional do Piauí (CGU-R/PI).

O Gráfico G3. CGU-R/PI – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/PI, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/PI, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUI**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

“DESPACHO PI/REGIONAL – SEI Nº 0347676 – 03 DE MAIO DE 2017

Prezados,

Ratifico os dados constantes do Painel PO 2016 - 2604 (SEI 0341734).

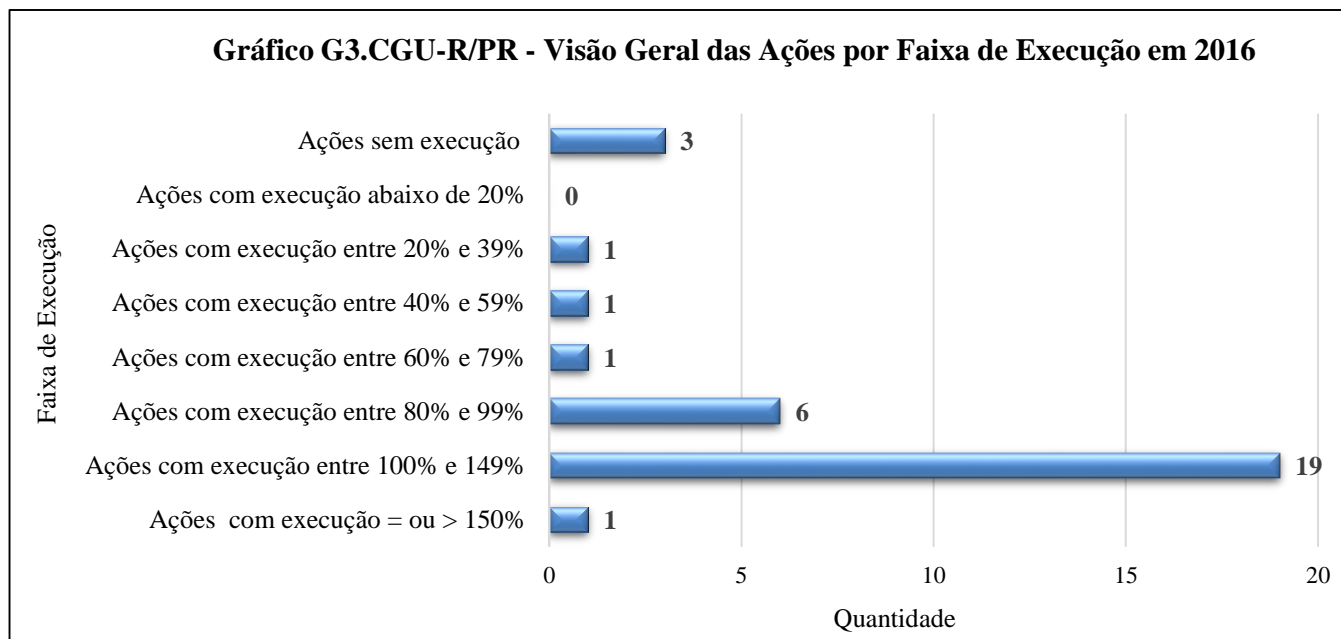
Atenciosamente,

3.3.27 Unidade Regional do Paraná (CGU-R/PR)

Para 2016, foram planejadas 32 (trinta e duas) ações a cargo da Unidade Regional do Paraná (CGU-R/PR).

O Gráfico G3. CGU-R/PR – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/PR, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/PR, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUPR**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

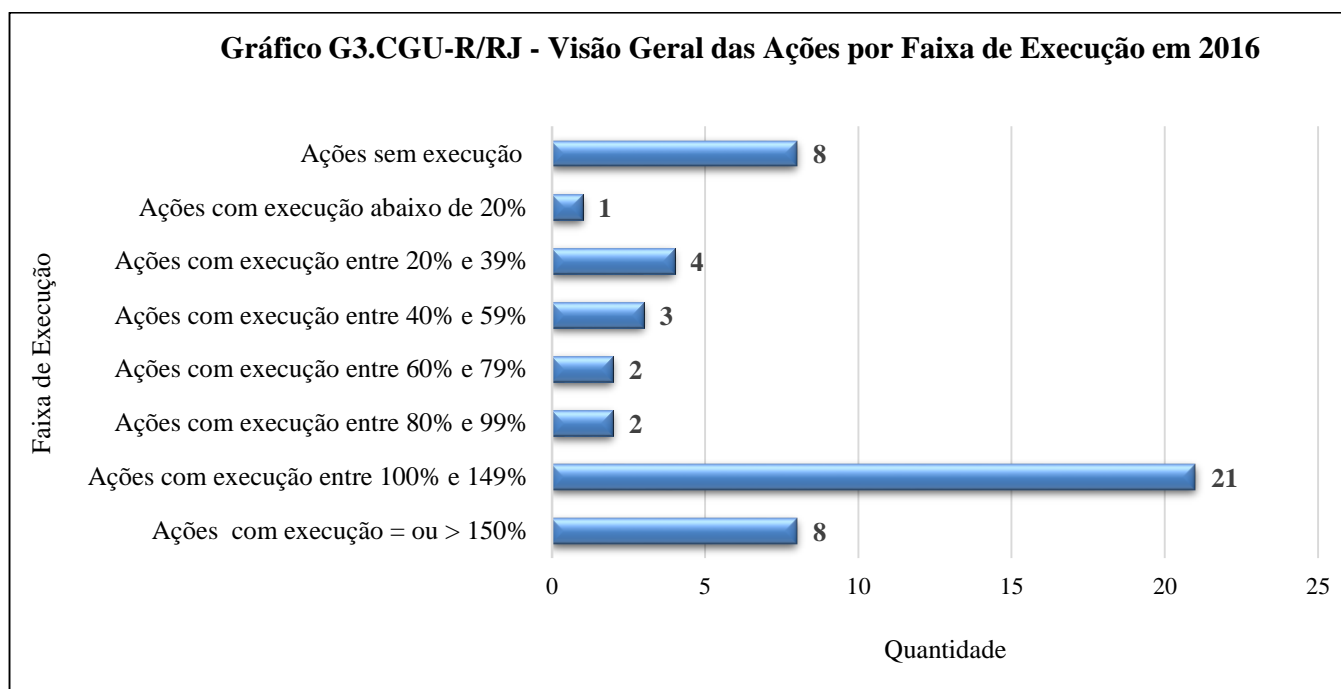
Após reabertura de prazo autorizada pelo Secretário-Executivo foram feitos ajustes no CGUProj com relação às informações da CGU/PR, sendo ratificadas pela unidade em 05 de maio de 2017.

3.3.28 Unidade Regional do Rio de Janeiro (CGU-R/RJ)

Para 2016, foram planejadas 49 (quarenta e nove) ações a cargo da Unidade Regional do Rio de Janeiro (CGU-R/RJ).

O Gráfico G3. CGU-R/RJ – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/RJ, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/RJ, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGURJ**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

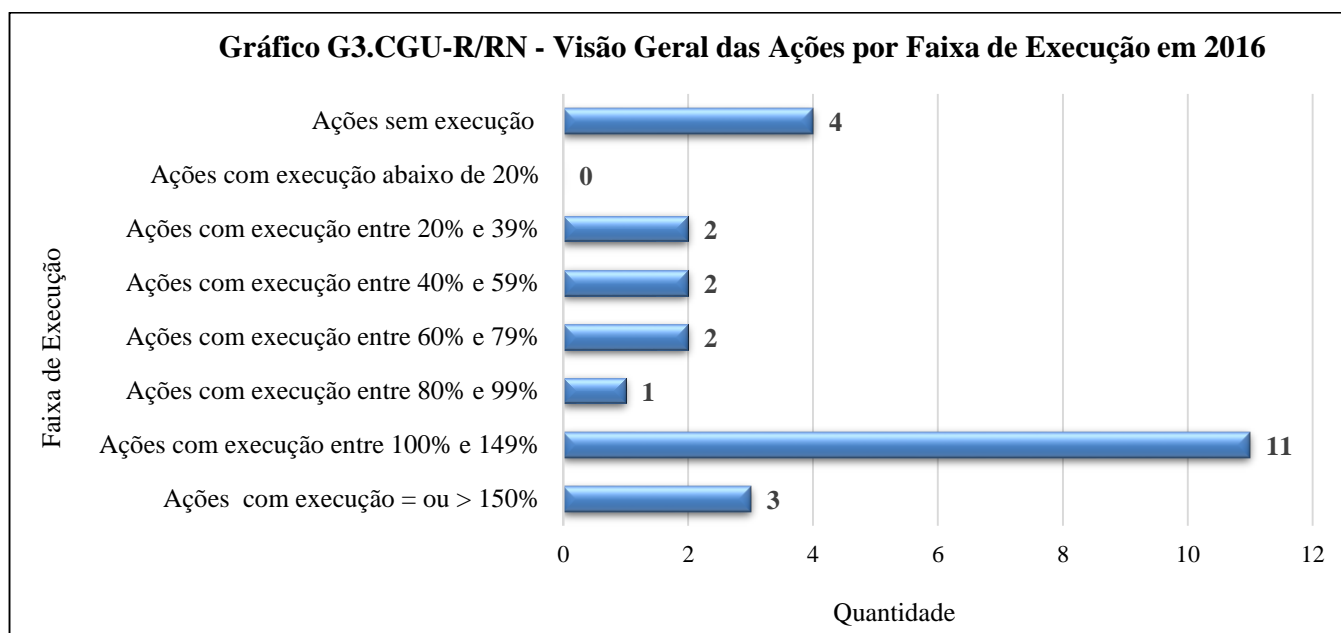
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.29 Unidade Regional do Rio Grande do Norte (CGU-R/RN)

Para 2016, foram planejadas 25 (vinte e cinco) ações a cargo da Unidade Regional do Rio Grande do Norte (CGU-R/RN).

O Gráfico G3. CGU-R/RN – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/RN, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/RN, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGURN**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

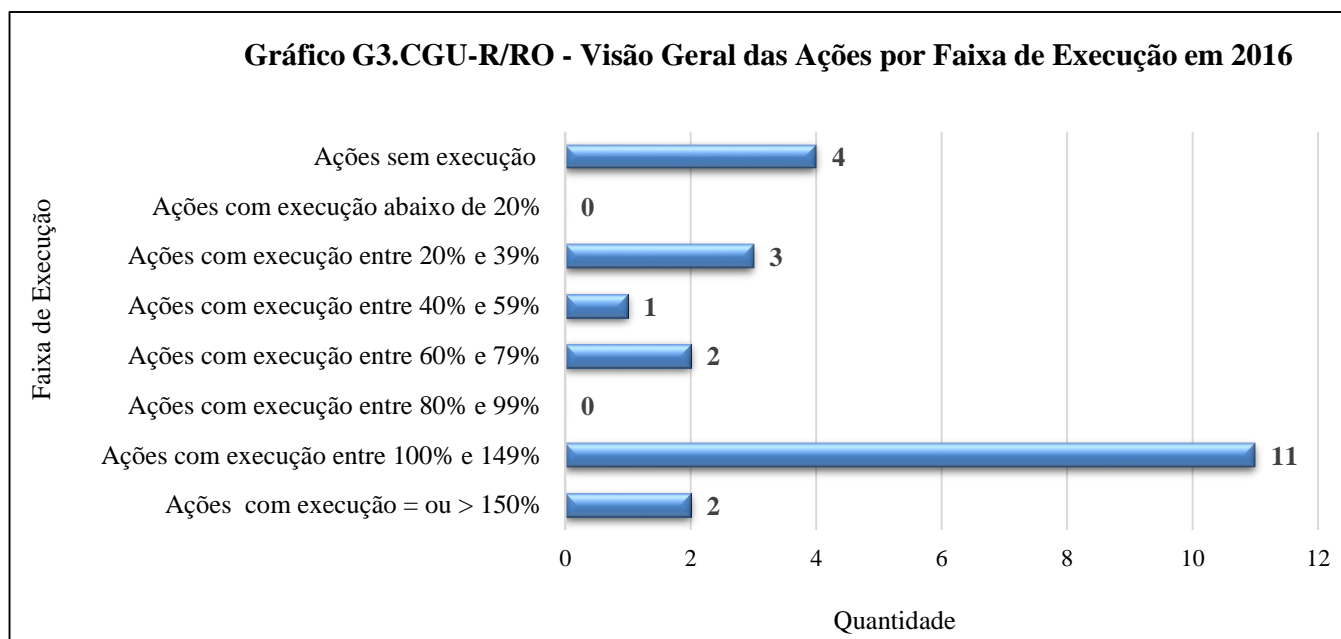
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.30 Unidade Regional de Rondônia (CGU-R/RO)

Para 2016, foram planejadas 23 (vinte e três) ações a cargo da Unidade Regional de Rondônia (CGU-R/RO).

O Gráfico G3. CGU-R/RO – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/RO, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/RO, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGURO**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

“DESPACHO RO/REGIONAL – SEI 0344178 – em 28 de abril de 2017

Prezados,

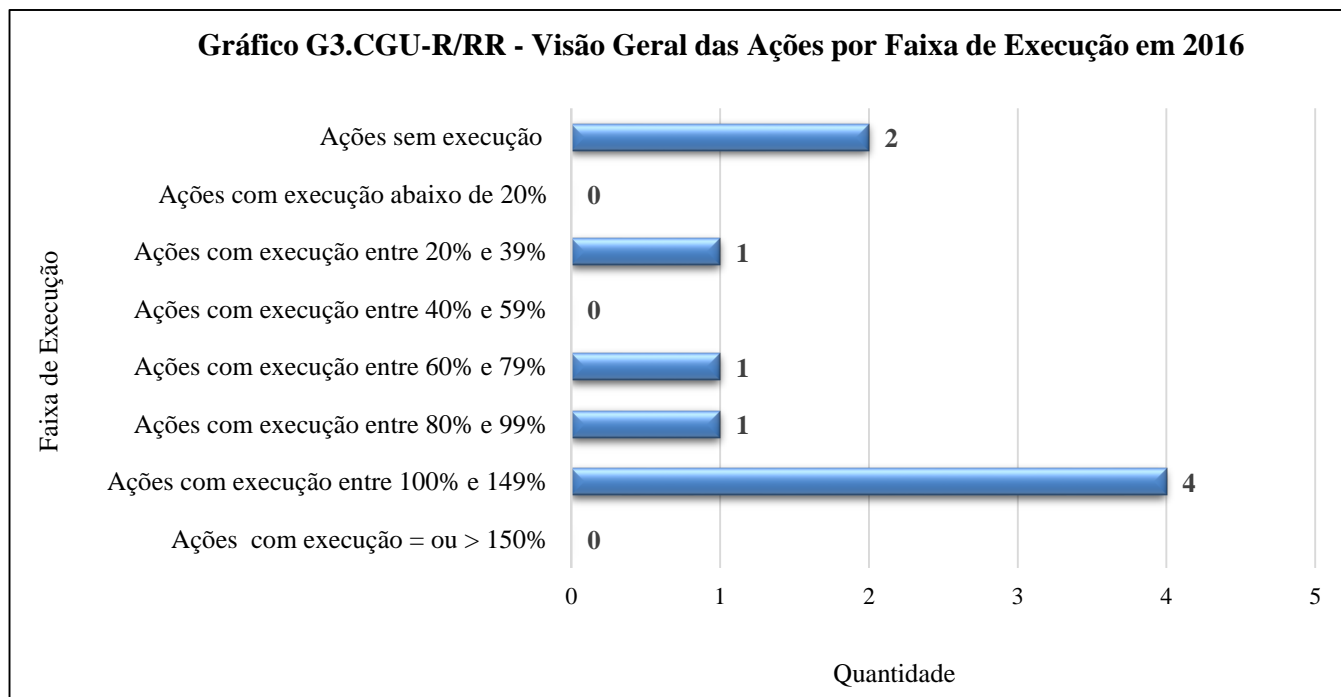
Procedidos os ajustes solicitados por meio de nosso Despacho SEI n.º [0311107](#), ratifico os dados constantes do Relatório de Avaliação Institucional de 2016 (SEI n.º [0341734](#)).”

3.3.31 Unidade Regional de Roraima (CGU-R/RR)

Para 2016, foram planejadas 9 (nove) ações a cargo da Unidade Regional de Roraima (CGU-R/RR).

O Gráfico G3. CGU-R/RR – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/RR, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/RR, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGURR**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

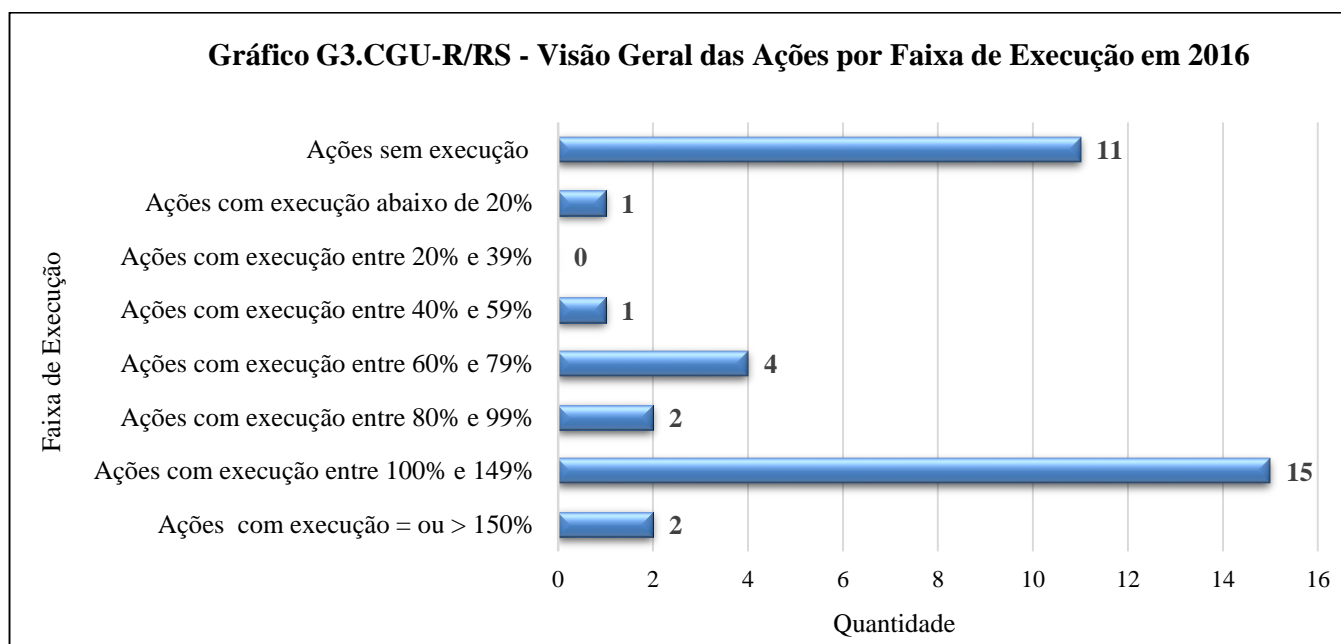
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.32 Unidade Regional do Rio Grande do Sul (CGU-R/RS)

Para 2016, foram planejadas 36 (trinta e seis) ações a cargo da Unidade Regional do Rio Grande do Sul (CGU-R/RS).

O Gráfico G3. CGU-R/RS – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/RS, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 8 de maio de 2017

As ações da CGU-R/RS, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGURS**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

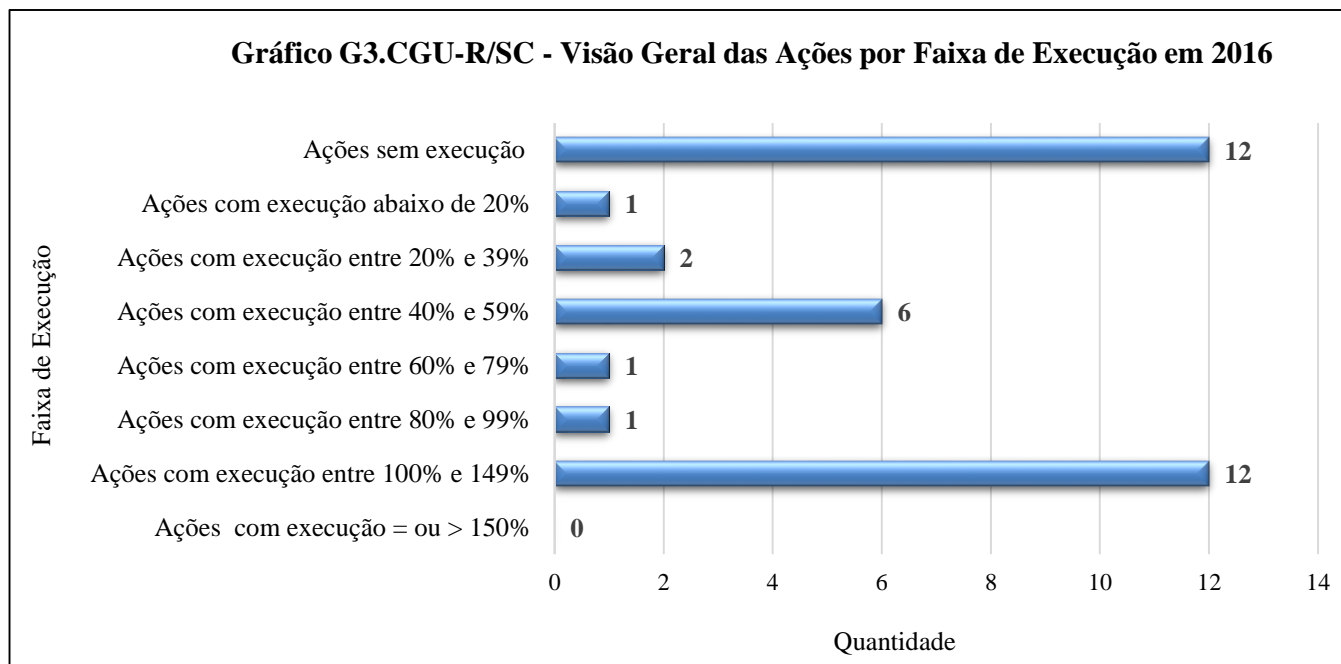
“DESPACHO RS/GAB – SEI Nº 0311825 – 24/03/2017
Ratifico a minuta do Relatório de Avaliação Institucional de 2016.”

3.3.33 Unidade Regional de Santa Catarina (CGU-R/SC)

Para 2016, foram planejadas 35 (trinta e cinco) ações a cargo da Unidade Regional de Santa Catarina (CGU-R/SC).

O Gráfico G3. CGU-R/SC – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/SC, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/SC, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUSC**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

“DESPACHO SC/GAB – SEI 0347423 – em 03 de maio de 2017

Prezados,

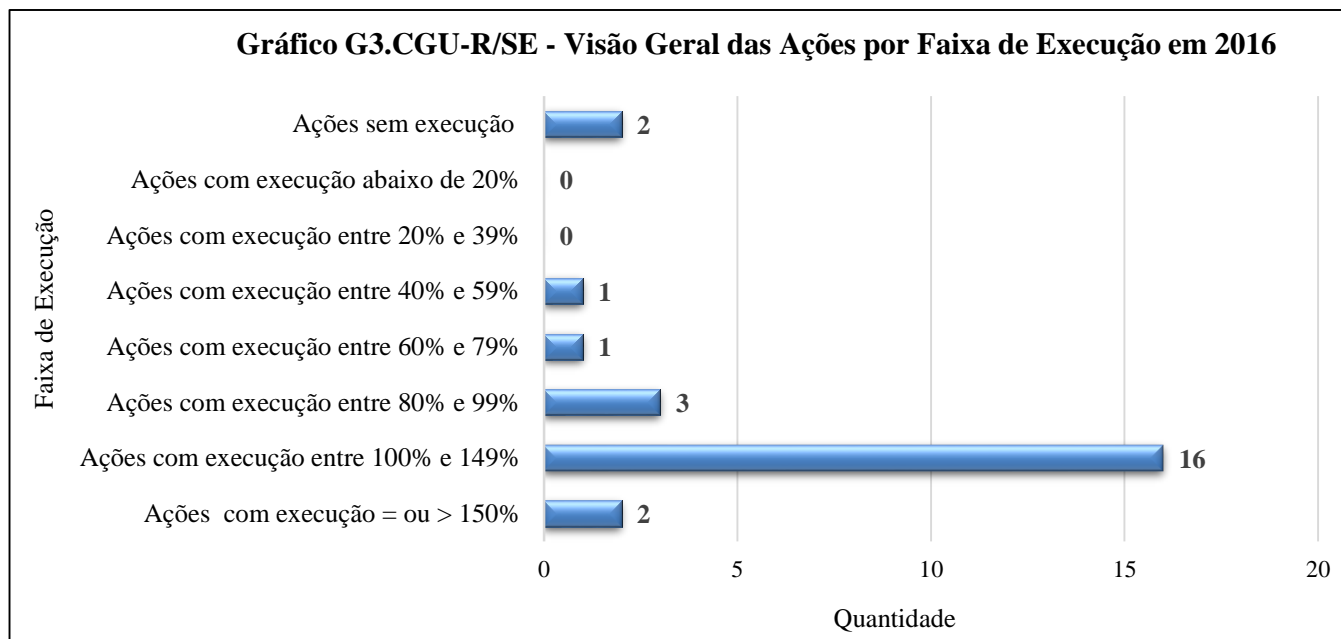
Ratifico os dados constantes do Painel PO 2016 - 2604 (SEI 0341734).”

3.3.34 Unidade Regional de Sergipe (CGU-R/SE)

Para 2016, foram planejadas 25 (vinte e cinco) ações a cargo da Unidade Regional de Sergipe (CGU-R/SE).

O Gráfico G3. CGU-R/SE – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/SE, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/SE, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna V, selecionando CGUSE.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

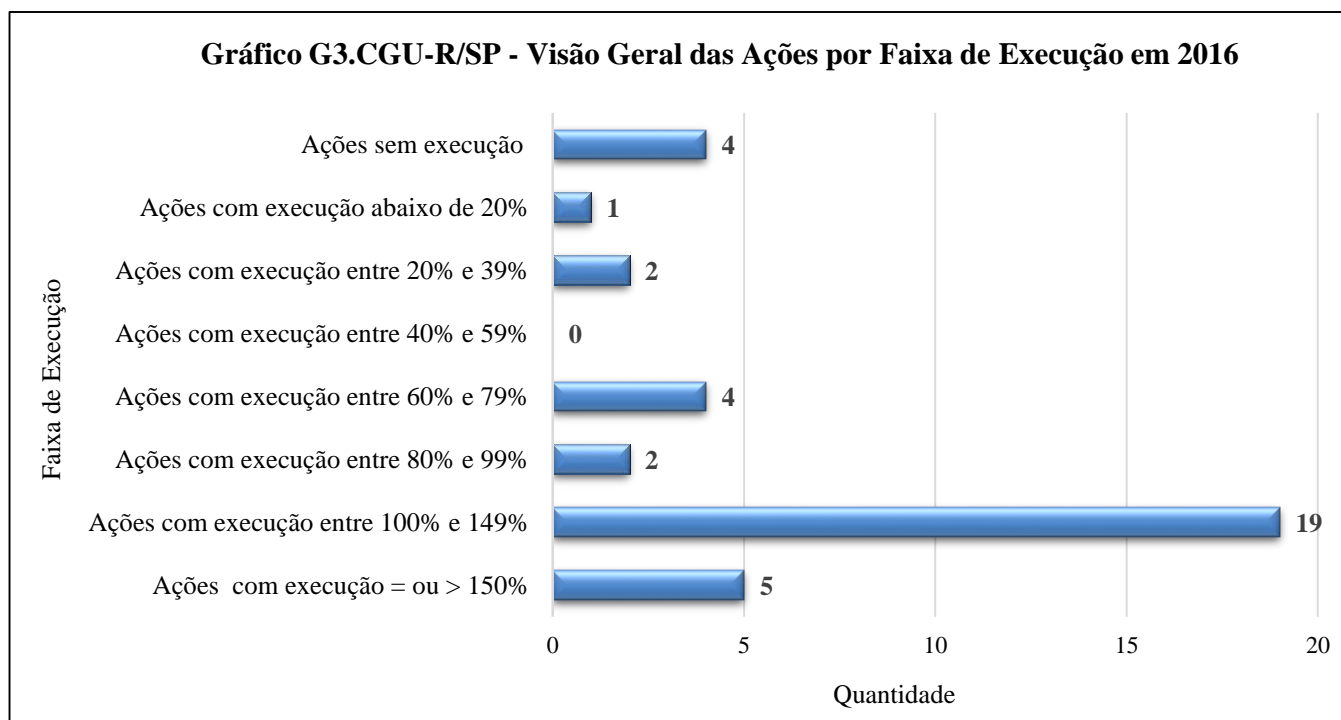
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.35 Unidade Regional de São Paulo (CGU-R/SP)

Para 2016, foram planejadas 37 (trinta e sete) ações a cargo da Unidade Regional de São Paulo (CGU-R/SP).

O Gráfico G3. CGU-R/SP – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/SP, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/SP, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUSP**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

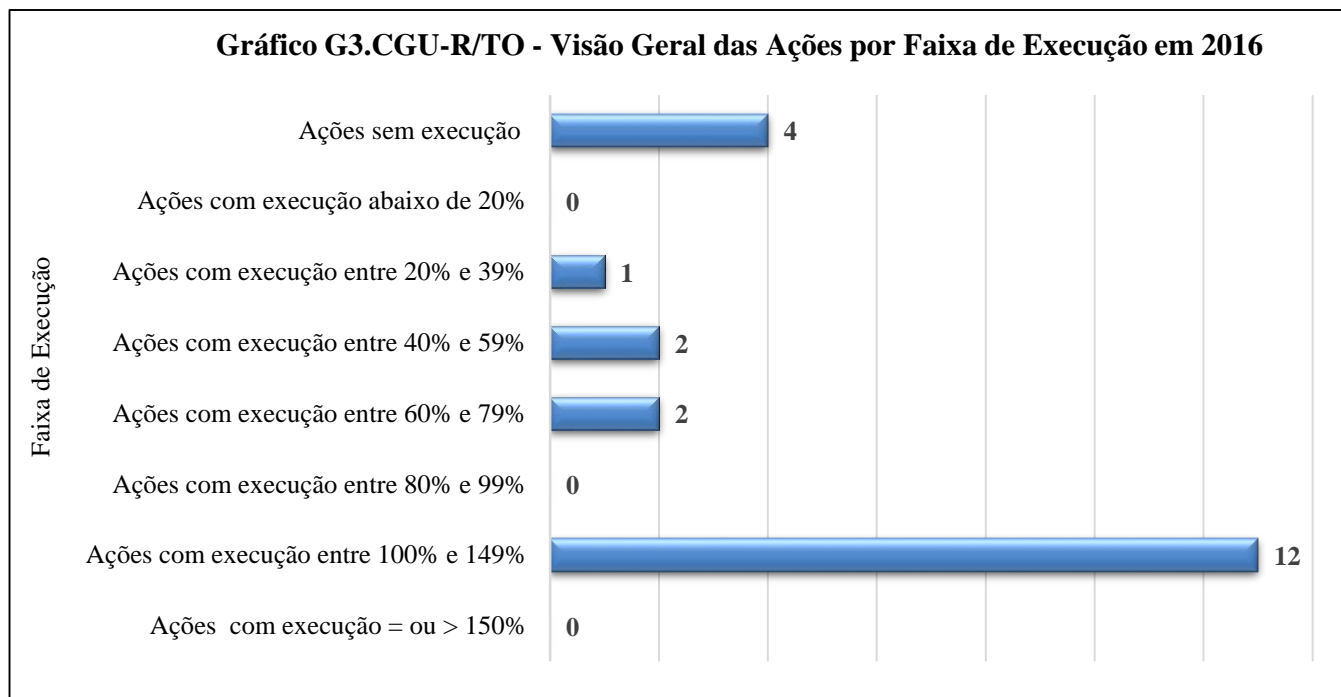
NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

3.3.36 Unidade Regional de Tocantins (CGU-R/TO)

Para 2016, foram planejadas 21 (vinte e uma) ações a cargo da Unidade Regional de Tocantins (CGU-R/TO).

O Gráfico G3. CGU-R/TO – Visão Geral das Ações por Faixa de Execução 2016, abaixo, apresenta a quantidade de ações cadastradas no Plano Operacional 2016 da CGU-R/TO, divididas entre faixas de execução.

Cada faixa de execução representa o resultado alcançado pelas respectivas ações no final do ano, em relação às metas estabelecidas para o período.



Fonte: Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD) - extração do CGUProj realizada em 08 de maio de 2017

As ações da CGU-R/TO, classificadas por faixa de execução, podem ser consultadas no **Painel Ações por Faixa de Execução 2016-versão final**, juntado ao mesmo processo SEI deste relatório, filtrando a coluna **V**, selecionando **CGUTO**.

MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE

NÃO HOUVE MANIFESTAÇÃO DA UNIDADE.

4. Indicadores dos Objetivos Estratégicos: Apuração 2016

Nesse capítulo, serão apresentados os resultados da aferição dos indicadores associados aos Objetivos Estratégicos do Mapa Estratégico 2016-2019.

Os indicadores foram medidos pelas áreas responsáveis em janeiro e fevereiro de 2017, conforme Notas Técnicas encaminhadas à DIPLAD, juntadas ao processo SEI 00190.109141/2016-72.

4.1 Resultados Consolidados

A tabela abaixo consolida informações sobre os indicadores de todos os objetivos estratégicos, apresentando a apuração 2016 de cada índice. Nos parágrafos seguintes à tabela, é apresentado o detalhamento da aferição de cada indicador.

Planejamento Estratégico CGU 2016-2019				
Objetivo Estratégico	Indicadores	Meta 2016	Apuração 2016	Observações
Objetivo de Resultado 1 – Contribuir para a entrega de políticas públicas eficazes e de qualidade ao cidadão	Indicador SFC: "Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas" - (Maior, Melhor)	45%	51,43%	
Objetivo de Resultado 2 - Ampliar a participação social no controle das políticas públicas	Indicador DIPLAD: " <i>e-Participation Index</i> da Organização das Nações Unidas" - (Maior, Melhor – máximo 1,00)	0,74	0,728	
Objetivo de Resultado 3 – Enfrentar a corrupção e contribuir para o aumento dos níveis de integridade pública e privada	Indicador DIPLAD: " <i>Latinobarómetro</i> (Percentual de cidadãos que acreditam que o governo fez “muito” ou “algo” para combater a corrupção nos últimos 24 meses" - (Maior, Melhor)	* índice apurado a cada 24 meses Próxima aferição em 2017		
Objetivo de Resultado 4 – Fomentar a inovação e a redução da burocracia na gestão pública	Indicador DIPLAD: " <i>e-Government Index</i> da Organização das Nações Unidas" – (Maior, Melhor)	0,6188	0,6377	
Objetivo de Processo Interno 5: Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos	Indicador 1 - SFC: "Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - A" – (Maior, Melhor)	31,27%	28,10%	
	Indicador 2 – CRG: “Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - B” - (Maior, Melhor)	12%	42,50%	
	Indicador 3 - ASCOM: "Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e nas redes sociais" - (Maior, Melhor)	30%	0%	Aferição não realizada
Objetivo de Processo Interno 6: Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República	Indicador 1 - DIPLAD: "Índice de cobertura, nos trabalhos da CGU, de assuntos definidos como estratégicos pela Presidência da República" - (Maior, Melhor)	88%	75,9%	
Objetivo de Processo Interno 7: Aperfeiçoar a intensificar a atuação nas empresas estatais	Indicador SFC: "Nível de maturidade da integridade das empresas estatais" - (Maior, Melhor)	20%	0%	Aferição prejudicada
Objetivo de Processo Interno 8: Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos	Indicador 1 - CRG: "Percentual de Reintegrações no Poder Executivo Federal" - (Menor, Melhor)	4,10%	3,80%	
	Indicador 2 - CRG: "Percentual de processos disciplinares e de responsabilização em curso no Poder Executivo Federal há mais de 2 anos" - (Menor, Melhor)	51%	54,8%	
Objetivo de Processo Interno 9: Ampliar a aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão	Indicador 1 - STPC: "Escala Brasil Transparente" – (Menor, Melhor)	81,20%	70,36%	
	Indicador 2 – OGU: “Nível de qualidade dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal no cumprimento dos dispositivos referentes à comunicação cidadã presentes nos Decretos 6.932/2009, 7.724/2012 e na IN OGU nº1/2014”. - (Maior, Melhor)	0%	3,61	
Objetivo de Processo Interno 10: Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública	Indicador STPC: “Percentual de órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Federal que apresentaram Plano de Integridade” - (Maior, Melhor)	2%	0%	Aferição prejudicada

Planejamento Estratégico CGU 2016-2019				
Objetivo Estratégico	Indicadores	Meta 2016	Apuração 2016	Observações
Objetivo de Processo Interno 11: Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção	Indicador DIPLAD: “Taxa de avaliação das parcerias firmadas entre a CGU e órgãos e entidades voltadas à defesa do patrimônio público e à melhoria da gestão” - (Quanto Maior, Melhor)	60%	85,71%	
Objetivo de Processo Interno 12: Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção	Indicador DIPLAD: “Índice de Indução e Disseminação de Práticas Inovadoras pela CGU no Poder Executivo Federal” – (Quanto Maior, Melhor)	0,25	0,11	
Objetivo de Processo Interno 13: Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia	Indicador 1 - DGI: "Percentual de processos da CGU integrados ao SEI"- (Quanto Maior, Melhor)	75%	90%	
	Indicador 2 – DGI: “Índice de tempestividade na tramitação de processos críticos” – (Quanto Maior, Melhor)	50%	0%	Aferição não realizada
Objetivo Estratégico de Processo Interno 14: Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados	Indicador DIPLAD: “Percentual de projetos desenvolvidos por mais de uma unidade que tiveram seus resultados com nível de integração satisfatoriamente avaliados por seus participantes” – (Quanto Maior, Melhor)	30%	83,84%	
Objetivo de Gestão Estratégica 15: Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação dos resultados	Indicador 1 - DIPLAD: " Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU” - (Maior, Melhor)	50%	82,33%	
	Indicador 2 – DIPLAD: “Percentual de requisitos do guia de integridade pública implementados na CGU” - (Maior, Melhor)	77%	77%	
Objetivo de Pessoas 16: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar	Indicador DGI: “Índice de satisfação dos servidores da CGU com o clima e o ambiente institucional” – (Menor, melhor – limite inferior é 1)	2,20	2,09	
Objetivo de Pessoas 17: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados	Indicador DGI: “Percentual de servidores capacitados em cursos de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias à CGU” – (Maior, melhor)	0%	0%	A aferição só será possível no final de 2017
Objetivo de Pessoas 18: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos	Indicador DGI: “Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU” – (Maior, melhor)	50%	0%	Aferição não realizada
	Indicador DGI: “Percentual de ocupantes de cargos em comissão da CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação” – (Maior, melhor)	30%	54,50%	
Objetivo de Infraestrutura 19: Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio	Indicador DTI: “Percentual de projetos constantes do PDTI concluídos, de acordo com o planejamento de execução aprovado pelo CETI, no ano vigente” – (Maior, melhor)	80%	81%	
Objetivo de Infraestrutura 20: Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados	Indicador DGI: “Índice de desempenho da CGU no SISPEs (Esplanada Sustentável)” – (Maior, melhor)	80%	0%	Aferição não realizada
	Indicador DGI: “Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística” – (Maior, melhor)	10%	0%	Aferição não realizada

4.2 Objetivo 1 – Contribuir para a entrega de políticas públicas eficazes e de qualidade ao cidadão

Para monitorar o alcance do objetivo estratégico 1, a CGU definiu o **Índice de Percepção do Gestor quanto ao benefício de Recomendações Estruturantes**, sob responsabilidade da Secretaria Federal de Controle Interno (SFC).

Polaridade Quanto Maior, Melhor - meta prevista para 2016: 45% - índice alcançado: 51,43%.

O indicador busca verificar a percepção do gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas com vistas à melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas.

A aferição referente a 2016 foi realizada por meio de pesquisa eletrônica realizada junto aos gestores de níveis tático e estratégico das unidades jurisdicionadas. A relação de nomes utilizada foi a dos “apresentadores de contas com poder de delegação”, disponibilizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Dentre um universo de 1.190 (um mil, cento e noventa) gestores, 524 (quinhentos e vinte e quatro) acessaram o questionário e 348 (trezentos e quarenta e oito) concluíram as respostas, o que representa 29,2% dos gestores que receberam o questionário.

A metodologia e o resultado da pesquisa estão descritos com mais detalhes na Nota Técnica Nº 157/2017/CGTEP/DC/SFC, juntada ao processo SEI 00190.100779/2017-29.

A tabela abaixo apresenta o resultado alcançado para o indicador “**Índice de Percepção do Gestor quanto ao benefício de Recomendações Estruturantes**”, além das metas previstas até 2023:

1 – Contribuir para a entrega de políticas públicas eficazes e de qualidade ao cidadão									
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador SFC: "Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas" - (Maior, Melhor)	45%	51,43%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%

O índice alcançado, descrito na tabela acima, foi extraído da Nota Técnica 179/2017/DC/SFC, documento do qual transcreve-se um parágrafo abaixo:

“A Nota Técnica nº 157/2017/CGTEP/DC/SFC, de 27 de janeiro de 2017, conclui pelo alcance da meta do planejamento estratégico de índice de percepção quanto ao benefício de recomendações da CGU para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas, visto que 51,43% dos respondentes à pesquisa consideram “muito relevantes” as recomendações emitidas pela CGU para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas geridas por suas unidades. Destaca-se que o percentual obtido supera a meta prevista para 2016.”.

4.3 Objetivo 2 - Ampliar a participação social no controle das políticas públicas

Associado ao objetivo 2, a CGU definiu o indicador **e-Participation Index da Organização das Nações Unidas (ONU)**, sob responsabilidade da Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (DIPLAD).

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 0,740 / resultado alcançado: 0,728.

O *e-Participation Index* é um índice suplementar para a pesquisa de Governo Eletrônico da ONU que procura medir quanto o governo utiliza de tecnologia da informação para fornecer aos cidadãos acesso a informação, aos serviços públicos e facilitar a participação popular na tomada de decisões que impactem no bem-estar da sociedade. O índice é monitorado pela ONU em 193 países, em todos os continentes.

A tabela abaixo apresenta o resultado alcançado pelo Brasil em 2016 e as metas previstas até 2023.

2 – Ampliar a participação social no controle das políticas públicas									
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Meta Prevista	Resultado Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: "e-Participation Index da Organização das Nações Unidas" - (Maior, Melhor – máximo 1,00)	0,740	0,728	0,775	0,810	0,845	0,880	0,915	0,950	0,981

Transcreve-se a seguir trecho da Nota Técnica nº 227/2017/COPAV/DIPLAD/SE, com informações adicionais sobre o *e-Participation Index* da ONU:

“Quanto mais próximo a 1, melhor.

Em comparação com países de renda similar, o Brasil está na 6ª posição.

Em comparação com os 193 países participantes, estamos em 37º lugar.

Em comparação com 2014, perdemos 13 posições (de 24º para 37º).

No ranking geral, em 1º lugar está o Reino Unido, com índice igual a 1,0000.

Até 2014, o 1º lugar pertencia aos Países Baixos, agora em 5º lugar, com índice 0,9492.

Nas Américas, o líder é o Canadá, com índice 0,9153.

Na América do Sul, o 1º lugar pertence à Colômbia, com o índice 0,7627.”.

4.4 Objetivo 3 – Enfrentar a corrupção e contribuir para o aumento dos níveis de integridade pública e privada.

Para medir o alcance do objetivo 3 a CGU definiu o indicador *Latinobarómetro* da Corporação Latinobarómetro, cujo acompanhamento ficou a cargo da DIPLAD.

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: sem previsão / índice alcançado: não houve medição em 2016.

O *Latinobarómetro* é um indicador que busca medir o percentual de cidadãos que acreditam que o governo fez "muito" ou "algo" para combater a corrupção nos últimos 24 meses, em 18 países da América Latina. O índice procura apurar o sentimento da população com relação ao combate à corrupção. As pesquisas são realizadas a cada 2 anos, coletando respostas para a seguinte pergunta: “Quanto você acredita que se conseguiu combater a corrupção nas instituições públicas nos últimos 2 anos?”.

A última medição ocorreu em 2015. No entanto, apesar de não haver medição do *Latinobarómetro* para 2016, a tabela abaixo apresenta as metas previstas para o Brasil até 2023.

3 – Enfrentar a corrupção e contribuir para o aumento dos níveis de integridade pública e privada.								
Indicadores Associados	2016*	2017	2018*	2019	2020*	2021	2022*	2023
	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: "Latinobarómetro (Percentual de cidadãos que acreditam que o governo fez “muito” ou “algo” para combater a corrupção nos últimos 24 meses" - (Maior, Melhor)	-	26%	-	34%	-	42%	-	50%

*o índice é apurado a cada 24 meses.

A seguir, transcreve-se parágrafo da Nota Técnica nº 227/2017/COPAV/DIPLAD/SE, com informações sobre a última medição do índice *Latinobarómetro*:

“Em 2015, 18,9% dos entrevistados responderam que se está fazendo “muito” ou “algo” para combater a corrupção nas instituições públicas brasileiras. Foram entrevistadas 1.250 pessoas no Brasil.”.

4.5 Objetivo 4 – Fomentar a inovação e a redução da burocracia na gestão pública

Associado ao objetivo 4, a CGU definiu o indicador *e-Government Index* da Organização das Nações Unidas (ONU), sob responsabilidade da DIPLAD.

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 0,6188 / resultado alcançado: 0,6377

O índice procura medir o grau de desenvolvimento do Governo Eletrônico dos Estados Membros das Nações Unidas. É uma medida composta de três dimensões importantes do governo eletrônico: prestação de serviços *online*, conectividade de telecomunicações e capacidade humana para utilizar serviços eletrônicos.

A tabela abaixo apresenta o resultado alcançado pelo Brasil em 2016 e as metas previstas até 2023.

4 – Fomentar a inovação e a redução da burocracia na gestão pública									
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Meta Prevista	Resultado Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: "e-Government Index da Organização das Nações Unidas" – (Maior, Melhor)	0,6188	0,6377	0,6373	0,6565	0,6762	0,6864	0,7173	0,7389	0,7610

Seguem abaixo algumas informações sobre o *e-Government Index*, de acordo com a Nota Técnica Nº 227/2017/COPAV/DIPLAD/SE:

Quanto mais próximo a 1, melhor.

Em comparação com países de renda similar, o Brasil está na 7ª posição.

Em comparação com os 193 países participantes, estamos em 51º lugar.

Em comparação com 2014, melhoramos 6 posições (de 57º para 51º).

No ranking geral, em 1º lugar está o Reino Unido, com índice 0,9193.

Nas Américas, o 1º lugar pertence aos Estados Unidos, com índice 0,8420.

Na América do Sul, o líder é o Uruguai, com índice 0,7237.

4.6 Objetivo 5 – Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos

Para medir o alcance do objetivo 5, a CGU definiu três indicadores:

- Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - A**, sob responsabilidade da SFC - Polaridade Quanto Maior, Melhor/ meta prevista para 2016: 31,27% / índice alcançado: 28,10%
- Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU – B**, sob responsabilidade da Corregedoria-Geral da União (CRG) - Polaridade Quanto Maior, Melhor/ meta prevista para 2016: 12% / índice alcançado: 42,5%.
- Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e nas redes sociais**, da Assessoria de Comunicação (ASCOM) - Polaridade Quanto Maior, Melhor/ meta prevista para 2016: 30,00% / índice alcançado: aferição não realizada.

Os indicadores **Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU – A e B**, da SFC e da CRG, têm como finalidade avaliar o percentual de recomendações que foram atendidas pelos gestores nos últimos 12 meses, no âmbito do controle interno e da correição, respectivamente.

O indicador da ASCOM - **Taxa de Disseminação da Comunicação Externa da CGU na Mídia e nas Redes Sociais**-, busca avaliar o índice de sucesso da comunicação de massa e dirigida da CGU, por meio de uma taxa de disseminação da comunicação externa que reúne a mídia impressa (jornais) e as redes sociais.

a) Indicador da SFC: para aferir o indicador Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - A, a SFC utilizou dados extraídos do Sistema Monitor relacionados ao percentual de recomendações atendidas nos últimos 12 (doze) meses. A fórmula do indicador levou em consideração, também, o número de recomendações atendidas, o número de recomendações em monitoramento cujo prazo de atendimento era 2016 ou anterior, e o número de recomendações atendidas com prazo de atendimento após 2016.

Considerando que a meta estabelecida para 2016 não foi alcançada, a SFC implementará algumas ações, descritas nos parágrafos abaixo e na Nota Técnica 179/2017/DC/SFC, juntada ao processo 00190.109141/2016-72.

b) Indicador da CRG: no âmbito correcional, o índice alcançado no Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - B, pode ser verificado com base no cumprimento das solicitações de instauração de apuração e no cumprimento das recomendações proferidas em Inspeções Correcionais. No ano de 2016, foram realizadas 47 (quarenta e sete) recomendações dessa natureza, das quais 20 (vinte) foram atendidas (42,5%), superando a meta fixada para o exercício. Para maiores informações sobre esse indicador, consultar a Nota Técnica Nº 173/2017/CGPAC/CRG, juntada ao processo SEI 00190.109141/2016-72.

c) Indicador da ASCOM: a ASCOM não realizou a apuração da Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e nas redes sociais, referente a 2016.

A tabela abaixo apresenta os índices alcançados em 2016 e metas previstas dois indicadores até 2019.

Objetivo 5 - Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índices Alcançados	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 - SFC: "Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - A" – (Maior, Melhor)	31,27%	28,10%	38,77%	46,27%	53,77%
Indicador 2 – CRG: “Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - B” (Maior, Melhor)	12%	42,5%	15%	20%	25%
Indicador 3 - ASCOM: "Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e nas redes sociais" - (Maior, Melhor)	30%	Não aferido em 2016	35%	38%	40%

Com relação ao indicador “Percentual de Atendimento às Recomendações e Orientações da CGU - A”, transcreve-se abaixo alguns esclarecimentos da SFC apresentados na Nota Técnica 179/2017/DC/SFC:

“Cabe destacar que, no exercício de 2016, ocorreram profundas alterações na gestão federal decorrentes da situação vivida pelo país, fato que possivelmente impactou na tempestividade para atendimento das recomendações emitidas pela CGU pelos gestores federais.

Ações a serem desenvolvidas:

Considerando que a meta estabelecida para 2016 não foi alcançada, a SFC buscará implementar as seguintes ações decorrentes do seu planejamento tático e operacional:

- Enfatizar a necessidade de incremento das análises das manifestações dos gestores já inseridas no Sistema Monitor.
- Capacitar servidores de modo a incrementar a qualidade das recomendações elaboradas pelas Coordenações-Gerais.
- Intensificar as avaliações de qualidade previstas na Portaria SFC nº 896/2016, de forma a promover o aprimoramento contínuo do processo de auditoria conduzido pelas unidades da CGU e respectivos produtos”.

4.7 Objetivo 6 - Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República

Para medir o alcance do objetivo estratégico 6 foi definido o “Índice de Cobertura, nos trabalhos da CGU, de Assuntos definidos como Estratégicos pela Presidência da República”, sob responsabilidade da DIPLAD.

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 88% / índice alcançado: 75,9%.

O indicador busca avaliar o grau de aderência entre as ações desenvolvidas e realizadas pela CGU em relação aos temas estratégicos mencionados na mensagem presidencial apresentada na abertura da sessão legislativa do Congresso Nacional.

A aferição do indicador foi realizada a partir da Mensagem Presidencial de 2015, por ter sido esse o documento empregado como insumo para a elaboração dos citados instrumentos de planejamento, ocorrida durante o último bimestre de 2015. Naquele documento, dos itens selecionados pela Presidência da República como estratégicos, 364 (trezentos e sessenta e quatro) estavam sob jurisdição da CGU. Desses, 161 (cento e sessenta e um) entraram no Plano Tático do Controle Interno de 2016, dentre os quais 121 (cento e vinte e um) foram cobertos pelos trabalhos realizados em 2016. A esses, soma-se, ainda, os 5 (cinco) temas de caráter geral que fazem parte das atribuições da CGU, incluindo as áreas de transparência e prevenção, ouvidoria e correição. Assim, de um total de 166 (cento e sessenta e seis) temas a serem cobertos em 2016, a CGU realizou trabalhos em 126 (cento e vinte e seis), chegando a um índice de cobertura de 75,9%.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas e o índice alcançado em 2016 na aferição do indicador.

6 - Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índice Alcançado	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 - DIPLAD: "Índice de cobertura, nos trabalhos da CGU, de assuntos definidos como estratégicos pela Presidência da República" - (Maior, Melhor)	88%	75,9%	89%	90%	91%

4.8 Objetivo 7 - Aperfeiçoar e intensificar a atuação nas empresas estatais

Para medir o alcance do objetivo 7, a CGU definiu o indicador “Nível de Maturidade da Integridade das Empresas Estatais”, sob responsabilidade da SFC.

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 20% / índice alcançado: 0%

O indicador busca medir o nível de maturidade das medidas de integridade das empresas estatais avaliadas no exercício. Em decorrência dos trabalhos de auditoria realizados junto às empresas estatais, vislumbrou-se oportunidade de contribuição para a melhoria do processo de governança das empresas estatais, dentre as quais uma avaliação dos riscos relacionados à integridade.

Considerando que a meta estabelecida para 2016 não foi alcançada, apresenta-se, nos parágrafos abaixo, resumo das considerações feitas pela SFC na Nota Técnica N° 179/2017/DC/SFC, juntada ao processo SEI 00190.109141/2016-72.

Em 2016, a SFC realizou 26 (vinte e seis) auditorias de avaliação de integridade, tendo finalizado 15 (quinze) até o final do exercício abrangido por este relatório de gestão. Essas avaliações envolveram estatais do setor elétrico, de abastecimento, de tecnologia, do setor financeiro, dentre outras áreas. No entanto, o indicador de resultado associado e objeto de aferição mensura apenas as empresas avaliadas com grau de maturidade de medidas de integridade a partir do nível intermediário, grau esse ainda não atingido por nenhuma das avaliações realizadas até o momento.

Considerando a priorização dada na expansão do olhar sobre outras empresas, frente aos limites impostos de capacidade operacional, não se realizou uma segunda auditoria nas empresas avaliadas em 2015, impossibilitando a aferição de eventual incremento do nível de maturidade dos Programas de Integridade das mesmas.

Em 2017, além de dar continuidade nas avaliações da integridade em empresas ainda não avaliadas sobre o tema, a CGU também deverá reavaliar algumas empresas que passaram por essa auditoria em 2015, para verificar os avanços no grau de maturidade dos respectivos programas de integridade, permitindo assim iniciar a medição dos resultados da atuação junto aos gestores.

Desse modo, uma vez que a aferição da meta estabelecida para 2016 restou prejudicada, serão implementadas as seguintes ações:

- Priorização da conclusão dos trabalhos de integridade iniciados em 2016, totalizando o acumulado de (30) estatais avaliadas desde o início dos trabalhos no tema.
- Proposição de 4 (quatro) auditorias em estatais ainda não auditadas na temática.
- Inclusão nos Planos Operacionais de 2017/2018 de auditorias específicas sobre os Planos de Ação nas estatais anteriormente auditadas, de forma a verificar sua evolução no grau de maturidade.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 para o indicador Nível de Maturidade da Integridade das Empresas Estatais:

7 - Aperfeiçoar e intensificar a atuação nas empresas estatais					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador SFC: "Nível de maturidade da integridade das empresas estatais" - (Maior, Melhor)	20%	Aferição prejudicada	30%	40%	50%

Mais informações sobre a aferição 2016 do indicador de Nível de Maturidade da Integridade das Empresas Estatais podem ser encontradas na Nota Técnica Nº 179/2017/DC/SFC.

4.9 Objetivo 8 - Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos

Para medir o alcance do objetivo 8, a CGU definiu dois indicadores a cargo da CRG:

a. **“Percentual de Reintegrações no Poder Executivo Federal”.**

Polaridade Quanto Menor, Melhor / meta prevista para 2016: 4,1% / índice alcançado: 3,8%

Considerando que uma das formas de se verificar a eficácia das apurações disciplinares é a análise das condenações graves (aplicações de penalidades expulsivas) que foram revertidas administrativamente ou judicialmente, o indicador busca verificar o índice de reintegrações ocorridas em processos disciplinares. As metas foram estabelecidas considerando penalidades aplicadas nos 24 meses antecedentes à mensuração (janeiro de 2017). Apesar de as reintegrações, por vezes, ocorrerem em um prazo maior, a comparação de lapso temporal idêntico, em momentos distintos, permite a verificação de tendência do indicador. Desse modo, o índice de 4,2%, verificado em janeiro de 2016, foi reduzido em janeiro de 2017 para 3,8%, superando a meta estabelecida para o período.

b. **“Percentual de Processos Disciplinares e de Responsabilização em Curso no Poder Executivo Federal há mais de 2 anos”.**

Polaridade Quanto Menor, Melhor / meta prevista para 2016: 51% / índice alcançado: 54%

O indicador tem a finalidade de avaliar se a conclusão dos processos disciplinares está ocorrendo em intervalo de tempo razoável. Considera-se razoável um intervalo de tempo igual a 2 (dois) anos, usando como base o prazo prescricional de penalidade de gravidade intermediária: a suspensão. Assim, em janeiro de 2016 foi constatado que 53% dos processos disciplinares em curso no Poder Executivo Federal teriam sido instaurados há mais de 2 anos. No entanto, não obstante terem sido definidas metas de redução desse percentual, em janeiro de 2017 o indicador atingiu o patamar de 54,8%, aquém da meta estabelecida para o período.

A tabela abaixo apresenta as metas estabelecidas para os dois indicadores até 2019 e o índices alcançados na aferição referente a 2016.

8 - Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índice Alcançado	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 - CRG: "Percentual de Reintegrações no Poder Executivo Federal" - (Menor, Melhor)	4,1%	3,8%	4%	4%	4%
Indicador 2 - CRG: "Percentual de processos disciplinares e de responsabilização em curso no Poder Executivo Federal há mais de 2 anos" - (Menor, Melhor)	51%	54,8%	49%	47%	45%

Considerando que a meta estabelecida para o Indicador 2 - Percentual de Processos Disciplinares e de Responsabilização em curso no Poder Executivo Federal há mais de 2 anos -, não foi alcançada, a CRG implementará algumas ações, conforme parágrafos transcritos da Nota Técnica Nº 173/2017/CGPAC/CRG:

“2.2.7. Em janeiro de 2017, o indicador atingiu o patamar de 54,8%, distanciando-se da meta estabelecida. Dessa forma, esta CRG alterará seus métodos de supervisão da atividade correcional, buscando enfatizar a necessidade de redução de tempo dos processos.

2.2.8. Ressalte-se que o indicador busca também auferir o tempo de curso dos processos de responsabilização de entes privados, no entanto, como o CGUPJ (Sistema da CRG destinado a acompanhar os referidos processos) será lançado apenas no 1º trimestre de 2017, bem como pelo fato de estas apurações ainda serem insipientes no Poder Executivo Federal, o indicador desse ano foi calculado apenas com base nas apurações disciplinares.”

4.10 Objetivo 9 - Ampliar e aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão.

Para medir o alcance do objetivo 9, a CGU definiu dois indicadores:

- a. **Indicador 1: Escala Brasil Transparente EBT (EBT)**, sob responsabilidade da Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção (STPC).

Polaridade Quanto Menor, Melhor / meta prevista para 2016: 81,2% / índice alcançado: 70,36%

O indicador EBT propõe-se a avaliar o desempenho dos órgãos dos estados e municípios do ponto de vista do atendimento a requisitos legais e qualitativos de cumprimento da Lei de Acesso à Informação (LAI). A linha de base foi o resultado da 2ª Rodada de Avaliação da EBT, realizada em 2015 (85,2% dos entes com nota igual ou abaixo de 4,99). Os dados da presente avaliação referem-se à 3ª Rodada da EBT, concluída em fevereiro de 2017, referente à 2016. Foram avaliados 2.362 entes federativos, podendo-se afirmar que 70,36% dos entes tiraram nota igual ou inferior a 4,99 na EBT 3.

- b. **Indicador 2: Nível de qualidade dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal no cumprimento dos dispositivos referentes à comunicação cidadã presentes nos Decretos 6.932/2009, 7.724/2012 e na IN OGU nº1/2014**, sob responsabilidade da Ouvidoria-Geral da União (OGU).

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: não foi definida / índice alcançado: 3,61.

O indicador propõe-se a avaliar o grau de aderência das entidades públicas federais, por meio de suas ouvidorias, a normas jurídicas asseguradoras do direito, ao cidadão, a um atendimento de qualidade nas suas manifestações, além do direito ao acesso à informação, que deverá ser proporcionado mediante procedimentos objetivos, ágeis, de forma transparente e em linguagem de fácil compreensão.

Como não havia linha de base para o indicador em 2015, foi utilizado como base o índice sintético de linguagem cidadã (ILCpef), calculado ao longo de 2016. No cálculo, foram utilizados dados coletados em pesquisas de avaliação da satisfação dos cidadãos com as respostas da OGU e da LAI, no âmbito da CGU.

O resultado do indicador do nível de qualidade dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal no cumprimento dos dispositivos referentes à comunicação cidadã é composto por dois outros índices:

- variável Ouvn, calculada por meio de pesquisa de satisfação das respostas da Ouvidoria-Geral da União concedidas por meio do Sistema eOuv. A pesquisa foi realizada no período de 23/09/2016 a 29/12/2016 apenas com os usuários que recebem resposta da CGU, no total de 397. Desses, 243 responderam que

estavam “Muito Satisfeito”, “Satisfeito” ou “Regular” com a resposta. Após o cálculo, a média Likert para a variável foi de 2,97.

- **variável LAIn**, que utilizou os resultados da enquete do Sistema eSIC com os usuários que registraram pedido de acesso à informação à CGU durante o ano de 2016. Dentre as perguntas feitas na enquete, foram considerados apenas os resultados da pergunta 2: “A resposta fornecida foi de fácil compreensão?”. De 272 participantes, 195 avaliaram a resposta como de “Fácil Compreensão”. A média Likert ficou em 4,24.

Após os cálculos, a aferição 2016 apontou para um índice de 3,61, o que indica resultado positivo no âmbito da transparência e da interlocução da CGU com o cidadão.

A tabela abaixo apresenta os índices alcançados na aferição referente a 2016 e as metas estabelecidas para os dois indicadores até 2019.

9 - Ampliar e aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas *	Índices Alcançados	Metas Previstas*	Metas Previstas **	Metas Previstas**
Indicador 1 - STPC: "Escala Brasil Transparente" – (Menor, Melhor)	81,2%	70,36%	76,2%	71,2%	66,2%
Indicador 2 – OGU: “Nível de qualidade dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal no cumprimento dos dispositivos referentes à comunicação cidadã presentes nos Decretos 6.932/2009, 7.724/2012 e na IN OGU nº1/2014”. - (Maior, Melhor)	0%	3,61	+ 5%	+ 10%	+ 15%

*não havia linha de base para o indicador da OGU na época da elaboração do Planejamento Estratégico.

**para o indicador da OGU, as metas previstas nos demais exercício serão incrementadas em relação ao índice de 2016.

Com relação à Escala Brasil Transparente, considerando que a meta estabelecida para 2018 já foi alcançada em 2016, a STPC implementará algumas ações, conforme parágrafos abaixo, transcritos da Nota Técnica da STPC nº 161/2017/STPC:

“Entende-se que será necessário realizar uma revisão da metodologia da EBT para o ano de 2018, dado que a meta para o ano de 2018 do presente indicador já foi atingida e, ainda, levando-se em conta dois acontecimentos com grande impacto para a avaliação realizada pela CGU, quais sejam:

a) a realização, pelo Ministério Público Federal de um Ranking da Transparência municipal, que priorizou a transparência ativa (enquanto a EBT enfatizou a transparência passiva) e foi um “concorrente” na preocupação dos gestores municipais com medidas de transparência e;

b) as recentes alterações na LC nº101/2000, especialmente nos artigos relativos à transparência estadual e municipal, que alteraram a obrigatoriedade da divulgação em Portais de Transparência próprio de dados contábeis, orçamentários e fiscais por parte de estados e municípios (art. 27 da LC nº 156/2016). “

Com relação ao Índice Sintético da Linguagem Cidadã (ILC), da OGU, seguem abaixo parágrafos transcritos da Nota Técnica nº 286/2017/OGU GAB/OGU:

“3.10 O índice obtido indica resultado positivo acerca da gestão da transparência, bem como da interlocução da CGU com o cidadão, uma vez que a média da avaliação cidadã dos nossos serviços reflete satisfação. Importante ressaltar que mais de 60% dos respondentes aprovaram o atendimento de sua manifestação de ouvidoria e mais de 70% dos solicitantes do Sistema eSIC consideraram a resposta de fácil compreensão.

3.11 Conquanto o indicador em questão vise a avaliar os órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, os resultados descritos acima refletem apenas a avaliação das interlocuções da CGU com o cidadão em matéria de ouvidoria e de Lei de Acesso à Informação.

3.12 Cabe esclarecer que, em 2017, a OGU planeja ampliar a pesquisa de satisfação das respostas de ouvidoria para toda Administração Pública federal. Todavia, tal projeto depende de aprovação prioritária de desenvolvimento do Sistema eOuv no Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI) da CGU.

3.13 Ressalta-se que o Sistema eSIC já dispõe de dados relativos aos órgãos do Poder Executivo federal.”

4.11 Objetivo 10 - Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública.

Para monitorar o alcance do objetivo 10, a CGU definiu o indicador “**Percentual de órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Federal que apresentaram Plano de Integridade**”, a cargo da STPC.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 2% / índice alcançado: 0%.

O indicador propõe-se a avaliar o percentual de órgãos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional que se voluntariou a participar do Programa de Fomento à Integridade Pública (PROFIP), cujo produto final é a apresentação de um Plano de Integridade validado pela CGU. A linha de base foi definida como 0 (zero), uma vez que, em 2015, não havia elementos suficientes para se definir um ponto inicial.

Em 2016 a aferição desse indicador foi prejudicada, conforme esclarecimentos prestados na Nota Técnica da STPC nº 161/2017/STPC, juntada ao processo SEI 00190.109141/2016-72, brevemente apresentados nos parágrafos seguintes.

Inicialmente, é importante esclarecer que, após a elaboração dos indicadores do Planejamento Estratégico, houve a publicação da Portaria CGU nº 784, em 28 abril de 2016, que instituiu o Programa de Fomento à Integridade (PROFIP), com o objetivo de incentivar órgãos e entidades públicas a implementarem um Programa de Integridade. A adesão ao programa é voluntária.

Acrescente-se ainda, que em 2016 o Poder Executivo Federal sofreu alterações políticas significativas, que afetaram a composição de cargos dos órgãos e entidades públicas, fundações e autarquias, chegando a atingir, inclusive, as equipes de trabalho dos órgãos aderentes ao PROFIP. O resultado foi a quebra de continuidade administrativa, que causou prejuízo tanto ao processo de adesão, quanto ao andamento dos trabalhos de elaboração dos Planos de Integridade nos órgãos que tinham firmado Termo de Adesão.

Desse modo, até dezembro de 2016 não houve apresentação de Plano de Integridade de nenhuma das instituições participantes do processo.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 para o indicador Nível de Maturidade da Integridade das Empresas Estatais:

10 - Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índice alcançado	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador STPC: “Percentual de órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Federal que apresentaram Plano de Integridade” - (Maior, Melhor)	2%	0%	7%	13%	20%

Considerando que a meta estabelecida para 2016 não foi alcançada, transcreve-se abaixo alguns parágrafos da Nota Técnica da STPC nº 161/2017/STPC, juntada ao processo 00190.109141/2016-72:

“21. Até a presente data, nenhum órgão público aderente ao Profip apresentou à CGU um Plano de Integridade nos moldes propostos nos detalhamentos técnicos do Programa. Entretanto, tal situação é perfeitamente compreensível, tendo em vista que durante o ano de 2016 houve significativas alterações na conjuntura política do país, no âmbito do Poder Executivo federal, que culminaram em trocas no alto escalão – e, muitas vezes, das equipes de trabalho – de todos os órgãos aderentes ao Profip. Consequentemente, observou-se no decorrer do ano 2016 uma significativa quebra de continuidade administrativa, que impactou fortemente tanto o processo de adesão, quanto o andamento dos trabalhos de elaboração dos Planos de Integridade nos órgãos que tinham

firmado Termo de Adesão. Diante disso, somente foi possível retomar as ações de forma regular, na maioria das instituições, tão somente nos últimos meses de 2016.

22. Até dezembro de 2016, 14 (quatorze) entidades entregaram Termos de Adesão ao Profip e, atualmente, encontram-se em diversos estágios de implementação do Programa: Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil; Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão; Secretaria Especial de Agricultura Familiar e do Desenvolvimento Agrário; Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações; INCRA; CAPES; INSS; CGU; Ministério do Turismo; Universidade Federal de Itajubá/MG; Universidade Federal de Alfenas/MG; CNPQ e INPI. Dessas entidades listadas, 3 (três) não chegaram a retomar o contato com a CGU no segundo semestre, após o envio do Termo (Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações, INCRA e INSS).

23. Em que pese tais dificuldades, destaca-se que, em dezembro de 2016, foi realizada a primeira oficina piloto sobre riscos de integridade e construção de Planos de Integridade em Belo Horizonte, com equipes de 3 (três) entidades aderentes ao Profip: Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil; Universidade Federal de Itajubá/MG; Universidade Federal de Alfenas/MG, além de servidores da Regional da CGU em Minas Gerais. Planeja-se que tal oficina entre na grade permanente da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), a partir de 2017, possibilitando, assim, ampliar a oferta de capacitação sobre o assunto.

24. Ante ao exposto, entende-se que o alcance da meta relativa ao indicador Percentual de órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Federal que apresentaram Plano de Integridade restou prejudicada no decorrer do ano de 2016 frente às mudanças políticas relatadas anteriormente. Todavia, tendo em vista que várias entidades vêm manifestando interesse no Programa, espera-se avançar no decorrer de 2017 com o trabalho de orientação e capacitação, para que os órgãos e entidades possam finalizar seus Planos de Integridade.”.

4.12 Objetivo 11 - Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção

Para monitorar o alcance do objetivo 11, a CGU definiu o indicador “Taxa de avaliação das parcerias firmadas entre a CGU e órgãos e entidades voltadas à defesa do patrimônio público e à melhoria da gestão”, a cargo da DIPLAD.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 60% / índice alcançado: 85,71%.

O indicador apresenta a taxa de avaliação das parcerias firmadas entre a CGU e órgãos e entidades voltadas à defesa do patrimônio público e à melhoria da gestão (grau de atingimento dos benefícios alcançados no presente ano para os Acordos não Onerosos em vigor).

Para medir o índice, foi criado um questionário eletrônico de avaliação dos acordos não onerosos vigentes no exercício, direcionado a todos os responsáveis pelos respectivos acordos de cooperação técnica. Utilizou-se uma escala de 1 a 4 no que tange ao atingimento dos benefícios alcançados com a celebração desses instrumentos.

Das 28 (vinte e oito) unidades responsáveis pelos acordos, apenas 21 responderam ao questionário enviado. Dos 115 (cento e quinze) acordos vigentes em 2016, 77 (setenta e sete) foram avaliados. Após a consolidação, verificou-se que o número de acordos com avaliação igual ou superior a 3 (três) – “Atendeu às expectativas” ou “Superou as expectativas” -, foi de 85,71%, ultrapassando a meta estabelecida.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 para a Taxa de Avaliação das Parcerias firmadas entre a CGU e Órgãos e Entidades voltados à Defesa do Patrimônio Público:

11 - Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: “Taxa de avaliação das parcerias firmadas entre a CGU e órgãos e entidades voltadas à defesa do patrimônio público e à melhoria da gestão” - (Quanto Maior, Melhor)	60%	85,71%	70%	80%	90%

Maiores informações podem ser obtidas na Nota Técnica nº 232/2017/CODIN/DIPLAD/SE.

4.13 Objetivo 12 - Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção

Para monitorar o alcance do objetivo 12, a CGU definiu o “Índice de Indução e Disseminação de Práticas Inovadoras pela CGU no Poder Executivo Federal”, a cargo da DIPLAD.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 0,25 / índice alcançado: 0,11.

O indicador procura calcular o índice de disseminação de boas práticas, originadas do trabalho da CGU, entre os órgãos e entidades públicas. O cálculo do indicador é feito obtendo-se a média aritmética entre dois valores: percentual de iniciativas premiadas no Concurso de Inovação da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) que foram desenvolvidas a partir da atuação da CGU; e percentual de iniciativas vencedoras do Concurso de Boas Práticas da CGU que foram consideradas elegíveis e disseminadas para outros órgãos.

No Concurso Inovação na Gestão Pública Federal da ENAP foram premiadas sete iniciativas, dentre as quais 1 (uma) contou como ação da CGU, atingindo índice de 14,28%.

No 4º Concurso de Boas Práticas da CGU, foram premiadas 13 (treze) práticas e, para cada prática, foi avaliado se o projeto foi adaptado a outros órgãos ou entidades da Administração Pública Federal. Nesse caso, o índice foi de 7,7%.

Na apuração de 2016, o Índice de Indução e Disseminação de Práticas Inovadoras pela CGU no Governo Federal teve como resultado 0,11, abaixo da meta estabelecida para o exercício.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índice obtido em 2016 para o indicador:

12 - Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: “Índice de Indução e Disseminação de Práticas Inovadoras pela CGU no Poder Executivo Federal” – (Quanto Maior, Melhor)	0,25	0,11	0,35	0,45	0,55

Considerando que o resultado obtido ficou abaixo da meta estabelecida, transcreve-se abaixo parágrafo da Nota Técnica nº 232/2017/CODIN/DIPLAD/SE:

“Assim, a apuração final do indicador Índice de indução e disseminação de práticas inovadoras pela CGU no Governo Federal teve como resultado 0,11, no ano de 2016, abaixo da meta estabelecida em 0,25. Saliente-se que a memória de cálculo é (percentual de iniciativas premiadas no Concurso de Inovação da ENAP que foram desenvolvidas a partir da atuação da CGU) + (percentual de iniciativas vencedoras do Concurso de Boas Práticas da CGU que foram consideradas elegíveis e que foram adaptadas e disseminadas para outros órgãos e entidades) / 2.

Essa redução possivelmente ocorreu haja vista a grande dependência de fontes externas, isto é, de outros órgãos, para mensuração desse indicador. Ademais, há a necessidade de se promover uma conscientização na Administração Pública para inovação e disseminação de práticas inovadoras. Cabe destacar que há outras iniciativas, mas ainda estão em estágio inicial. É o caso, por exemplo, da Rede Federal de Inovação no Setor Público–InovaGov tem como finalidade permitir o fomento e o apoio à execução de projetos e à adoção de práticas inovadoras no âmbito governamental, de modo a conferir maior eficiência, eficácia e efetividade à gestão pública e à prestação de serviços à sociedade.”

4.14 Objetivo 13 - Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia

Para monitorar o alcance do objetivo 13, a CGU definiu dois indicadores, ambos a cargo da DGI:

a. “Percentual de Processos da CGU integrados ao SEI”

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 75% / índice alcançado: 98%.

O indicador avalia quantos processos, dentre os identificados no projeto CGU Digital, foram plenamente incluídos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Uma vez que não havia histórico de incorporações anuais de processos ao sistema, a linha de base para o indicador foi definida como zero.

Na apuração de 2016, dos 108 processos aptos a serem incorporados ao SEI, 98 foram incluídos, alcançando-se o índice de 90%, superior à meta definida para o período.

b. “Índice de tempestividade na tramitação de processos críticos”

Polaridade Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 50% / índice alcançado: 0% (aferição não realizada).

O indicador propõe o estabelecimento de projeto voltado a selecionar uma cesta de processos críticos desenvolvidos pelas unidades - meio e finalísticas -, e, a partir daí, aferir o tempo de tramitação de cada um deles, relacionando-os, em seguida, aos prazos estabelecidos em normativos ou a parâmetros de excelência criados pela CGU ou praticados em outras organizações.

Conforme apresentado na Nota Técnica nº 203/2017/DGI/SE, a DGI não realizou a aferição desse indicador em 2016.

A tabela abaixo apresenta as metas estabelecidas para os dois indicadores até 2019 e o índices alcançados na aferição referente a 2016.

13 - Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índices Alcançados	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 - DGI: "Percentual de processos da CGU integrados ao SEI"- (Quanto Maior, Melhor)	75%	90%	90%	100%	100%
Indicador 2 – DGI: “Índice de tempestividade na tramitação de processos críticos” – (Quanto Maior, Melhor)	50%	0% Aferição não realizada	75%	90%	95%

Considerando que o resultado do indicador 2 – “Índice de tempestividade na Tramitação de Processos Críticos”, ficou abaixo da meta estabelecida, transcreve-se abaixo parágrafo da Nota Técnica nº 203/2017/DGI/SE:

“Como forma de medir o indicador, ficou estabelecido que dever-se-ia coletar o número de processos críticos que atendem a padrões de tempestividade e de excelência, fazendo uma relação com o total de processos críticos.

8. Entretanto, o que esta Diretoria havia proposto inicialmente era que o indicador pudesse aferir o tempo de tramitação dos processos/documentos externos, desde o seu recebimento pelo Protocolo, compreendendo triagem e cadastramento nos sistemas de gestão documental do Ministério, até a sua disponibilização para a unidade competente. Mais especificamente, o que se pretendia era medir o ganho de produtividade com a substituição do Sistema SGI pelo SEI.

9. Nesse caso, a linha base utilizada seria o tempo médio que um processo/documento levaria para chegar à área competente, compreendendo a triagem, o cadastramento e a tramitação no Sistema SGI em 2015.

10. Desse modo, a Diretoria de Gestão Interna propõe que o indicador retorne ao seu formato original, para que possa ser aferido já no primeiro trimestre de 2017.

11. Por outro lado, caso entenda-se que o indicador deva envolver uma cesta de processos críticos eleitos por cada área do Ministério, entendemos pertinente que a DIPLAD, por competência, fique a cargo desta medição, tendo em vista que tal demanda envolve todas as áreas da casa.

OBSERVAÇÕES DA DIPLAD:

- A DGI participou do processo de elaboração dos indicadores, assim como as demais áreas, propondo seus indicadores e métricas.
- Em fevereiro de 2016, os indicadores foram aprovados pelo Comitê de Gestão Estratégica da CGU, presidido pelo Senhor Ministro e composto pelos dirigentes de todas as áreas da CGU, inclusive da DGI.

- Antes de ser assinada pelo Ministro, a Portaria nº 375 de 29 de fevereiro de 2016, que aprova os indicadores, foi encaminhada para avaliação de todas as áreas, inclusive da DGI.
- Posteriormente, a DIPLAD coordenou o processo de elaboração das fichas dos indicadores os quais foram consubstanciados na Nota Técnica nº 524 de 31 de março de 2016. Ressalta-se que os insumos relacionados às fichas de indicadores da DGI foram enviados pelo Diretor da unidade por meio de e-mail enviado em 31/03/2016.
- Por fim, alterar a métrica do indicador agora, sem que seja realizada nenhuma tentativa de medição, é prejudicial ao processo de monitoramento do Objetivo Estratégico em questão.

4.15 Objetivo 14 - Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados

Para monitorar o alcance do objetivo 14, a CGU definiu o “**Percentual de projetos desenvolvidos por mais de uma unidade que tiveram seus resultados com nível de integração satisfatoriamente avaliados por seus participantes**”, a cargo da DIPLAD.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 30% / índice alcançado: 83,84%.

O indicador busca avaliar o grau de satisfação dos servidores que participaram de projetos realizados em conjunto com duas ou mais unidades, quanto aos resultados alcançados e quanto à integração entre as áreas.

Para o cálculo do indicador, foi realizada uma pesquisa eletrônica entre dezembro de 2016 e janeiro de 2017. Os objetos da pesquisa foram os projetos de implantação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), implantação do Programa de Gestão de Demandas (PGD) - antigo Teletrabalho -, e implantação do Banco de Denúncias. A pesquisa contou com a participação de 272 pessoas divididas entre: 23 servidores integrantes dos grupos que executaram os projetos e 249 usuários dos produtos finais implementados por cada projeto.

Analisando as respostas da primeira parte da pesquisa, referente à avaliação dos resultados alcançados com os projetos, foi possível constatar que:

- De 249 participantes, 212 avaliaram que o PGD “Melhorou a produtividade” ou “Manteve a produtividade como estabelecida” no âmbito da CGU.
- De 249 participantes, 210 “Concordam em grande parte” ou “Concordam totalmente” com a afirmativa de que o SEI está contribuindo para facilitar, agilizar e racionalizar as atividades diárias e os trabalhos em campo.
- De 7 respondentes, 6 avaliaram que a contribuição do Banco de Denúncias para a eficiência na apuração das denúncias é “Eficiente, porém faltam algumas informações” ou “Muito eficiente e completo”.

Na segunda parte da pesquisa, no quesito integração, dos 23 respondentes, 19 avaliaram como “excelente” ou “boa” a integração entre as áreas participantes dos projetos.

Assim, a aferição de 2016 do **Percentual de Projetos Desenvolvidos por mais de uma Unidade que Tiveram seus Resultados com Nível de Integração Satisfatoriamente Avaliados por seus Participantes** alcançou o índice de 83,84%.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índice obtido em 2016 para o indicador:

14 - Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DIPLAD: “Percentual de projetos desenvolvidos por mais de uma unidade que tiveram seus resultados com nível de integração satisfatoriamente avaliados por seus participantes” – (Quanto Maior, Melhor)	30%	83,84%	45%	60%	75%

Maiores informações podem ser obtidas consultando-se a Nota Técnica nº 227/2017/COPAV/DIPLAD/SE:

4.16 Objetivo 15 - Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação de resultados

Para monitorar o alcance do objetivo 15, a CGU definiu dois indicadores:

- a. Indicador 1: “**Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU**”, a cargo da DIPLAD.
- b. Indicador 2: “**Percentual de requisitos do guia de integridade pública implementados na CGU**”, a cargo da DIPLAD.

Indicador 1: “**Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU**”:

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 50% / índice alcançado: 82,33%.

O indicador busca avaliar o grau de concordância dos servidores quanto à forma utilizada pela DIPLAD para internalizar o planejamento estratégico e o grau de internalização do Mapa Estratégico alcançado nas ações realizadas junto aos servidores da instituição. A linha de base foi o percentual de respostas satisfatórias sobre o conhecimento que o servidor detinha sobre as diretrizes estratégicas da CGU, em 2015, com índice de 40%.

A aferição ocorreu por meio de pesquisa eletrônica realizada nos meses de dezembro de 2016 e janeiro de 2017, que contou com a participação de 249 servidores. O objeto da pesquisa foi o Planejamento Estratégico, com perguntas levantando duas questões: i) se os servidores concordavam com a forma como o Planejamento Estratégico foi difundido na instituição; ii) se os servidores percebiam que seu trabalho está contribuindo para o alcance dos objetivos estratégico definidos no Mapa Estratégico.

Após análise das 249 respostas, foi possível constatar que:

- 213 participantes avaliaram como “Satisfatória” ou “Muito Satisfatória” a forma como o Planejamento Estratégico foi disseminado no âmbito da CGU, indicando 85,54% de aprovação.
- 197 participantes responderam que suas atividades “Estão refletidas” ou “Estão totalmente refletidas” no Planejamento Estratégico, contribuindo para o alcance dos objetivos definidos no Mapa Estratégico, indicando 79,12% de respostas positivas.

Desse modo, considerando a média entre os dois índices obtidos, é possível afirmar que a aferição de 2016 do **Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU** alcançou índice de 82,33%.

Indicador 2: “**Percentual de requisitos do guia de integridade pública implementados na CGU**”, a cargo da DIPLAD.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 77% / índice alcançado: 77%.

O indicador visa avaliar o grau de internalização do guia de integridade pública na própria CGU, a partir de avaliação extensiva de unidades, processos e projetos do ponto de vista de sua maturidade em lidar com riscos e em estabelecer ou conter rotinas profissionalizadas e racionais de desenvolvimento dos trabalhos.

Para a aferição de 2016, foram utilizadas todas as perguntas constantes do guia de integridade pública para se avaliar se os itens listados no guia foram implementados, mesmo que parcialmente. De 9 (nove) itens listados, 7 (sete) foram implementados. Considerando que a memória de cálculo desse indicador é o número de requisitos do Guia de Integridade Pública efetivamente implementados na CGU/total de requisitos existentes, chega-se ao índice de 77,77% de alcance em 2016.

Vale acrescentar que foi implementado o Programa de Integridade na CGU, por meio da Portaria nº 750, de 20 de abril de 2016 e será concluída, em 2017, a elaboração do Plano de Integridade, a partir da identificação e tratamento dos riscos de quebra de integridade identificados pela CGU.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índices obtidos em 2016 para os dois indicadores:

15 - Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação de resultados					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índice Alcançado	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 - DIPLAD: " Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU" - (Maior, Melhor)	50%	82,33%	60%	70%	80%
Indicador 2 – DIPLAD: “Percentual de requisitos do guia de integridade pública implementados na CGU” - (Maior, Melhor)	77%	77%	89%	100%	100%

Para maiores informações sobre o “Percentual de servidores que avaliaram como satisfatório o grau de internalização da estratégia na CGU”, consultar a Nota Técnica nº 227/2017/COPAV/DIPLAD/SE.

Com relação ao indicador “Percentual de requisitos do guia de integridade pública implementados na CGU”, transcreve-se abaixo parágrafo da Nota Técnica nº 232/2017/CODIN/DIPLAD/SE, com informações importantes:

“Vale acrescentar que foi implementado o Programa de Integridade na CGU, por meio da Portaria nº 750, de 20 de abril de 2016 e será concluída, em 2017, a elaboração do Plano de Integridade, a partir da identificação e tratamento dos riscos de quebra de integridade identificados pela CGU.”.

4.17 Objetivo 16 - Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar

Para monitorar o alcance do objetivo 16, a CGU definiu o “**Índice de satisfação dos servidores da CGU com o clima e o ambiente institucional**”, sob responsabilidade da DGI.

Polaridade: Quanto Menor, Melhor, limite inferior = 1 / meta prevista para 2016: 2,2 / índice alcançado: 2,09

O indicador busca avaliar o grau de satisfação dos servidores com relação aos diversos aspectos encontrados na instituição e no ambiente de trabalho como, por exemplo, as relações interpessoais, a gestão de pessoas do órgão, a qualidade dos equipamentos e recursos disponibilizados para o trabalho, entre outros.

A linha de base foi definida como 2,54, fazendo referência ao Índice de Clima Organizacional (ICO) construído na pesquisa de opinião sobre a CGU e motivação funcional conduzida pelo órgão em 2015, utilizado como indicador de resultado no PROPREVINE.

A pesquisa do ICO foi disponibilizada na Intranet da CGU e por meio de link encaminhado para o e-mail dos servidores em 23/02/2017, atingindo o quantitativo de 975 (novecentos e setenta e cinco) participantes. A aferição 2016 indicou o resultado de 2,09.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índice obtido em 2016 para o indicador:

16 - Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Meta Prevista	Índice Alcançado	Meta Prevista	Meta Prevista	Meta Prevista
Indicador DGI: “Índice de satisfação dos servidores da CGU com o clima e o ambiente institucional” – (Menor, melhor – limite inferior é 1)	2,2	2,09	1,9	1,6	1,6

4.18 Objetivo 17 - Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados

Para monitorar o alcance do objetivo 17, a CGU definiu o “**Percentual de servidores capacitados em cursos de curta, média e longa duração, vinculados às competências necessárias à CGU**”, a cargo da DGI.

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: não havia meta / índice alcançado: 0% (aferição prejudicada).

O indicador busca avaliar, a partir do projeto de Mapeamento de Competências, o percentual de servidores que realizaram trilhas de capacitação e que, após avaliação, participaram de capacitações relacionadas às lacunas de competências identificadas.

Para medir o indicador, a CGU deveria utilizar sistema disponibilizado pela Universidade do Pará (UFPA) dentro do projeto de Mapeamento de Competências, a fim de que fossem identificadas as lacunas de capacitação identificadas, direcionando as ações de capacitação da CGU.

Desse modo, uma vez que a obtenção dos dados necessários à medição do indicador depende do projeto de Mapeamento de Competências, a aferição desse indicador em 2016 foi prejudicada.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índice obtido em 2016 para o indicador:

17 - Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas *	Índice alcançado **	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador DGI: “Percentual de servidores capacitados em cursos de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias à CGU” – (Maior, melhor)	0%	Aferição prejudicada	50%	60%	70%

* As lacunas de capacitação tinham previsão de serem levantadas no final de 2016, por isso não foi estipulada meta para o referido exercício.

** Como há dependência do projeto de Mapeamento de Competências, a aferição só será possível no final de 2017.

Considerando que a aferição do indicador não foi realizada, transcreve-se abaixo trecho da Nota Técnica da DGI nº 203/2017/DGI/SE, com informações pertinentes:

“17. Este indicador se propõe a avaliar “a partir do projeto de Mapeamento de Competências, o percentual de servidores que realizaram trilhas de capacitação e que, após avaliação, participaram de capacitações relacionadas às lacunas de competências identificadas”.

18. Inicialmente, cumpre destacar que, em virtude do cronograma do projeto de Mapeamento de Competências, as metas a serem mensuradas para este Indicador se iniciam somente em dezembro de 2017.”.

4.19 Objetivo 18 - Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos

Para monitorar o alcance do objetivo 18, a CGU definiu dois indicadores:

- Indicador 1: “**Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU**”, a cargo da DGI.
- Indicador 2: “**Percentual de ocupantes de cargos em comissão da CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação**”, a cargo da DGI.

Indicador 1: “**Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU**”:

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 50% / índice alcançado: 0% (aferição não realizada).

O índice deveria ser construído a partir de pesquisa realizada junto aos servidores vinculados aos líderes, com vistas a verificar a percepção do subordinado com relação à capacidade gerencial da chefia, no desempenho do cargo. Como não havia histórico, não foi definida uma linha de base para esse indicador.

A aferição deveria ocorrer por meio de pesquisa Linkert a ser realizada, ao longo de 2016, entre os servidores da CGU.

Em 2016, não houve pesquisa que permitisse a aferição desse indicador.

Indicador 2: “**Percentual de ocupantes de cargos em comissão da CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação**”:

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 30% / índice alcançado: 54,50%.

O indicador visa avaliar o percentual de servidores ocupantes de cargos em comissão da CGU que realizaram cursos de liderança recomendados nos Planos de Capacitação.

A aferição de 2016 considerou a participação de 242 (duzentos e quarenta e dois) servidores ocupantes de cargos em comissão em ações de capacitação previstas no Plano Anual de Capacitação, no âmbito do

Programa de Líderes. Considerando que a CGU mantém 444 (quatrocentos e quarenta e quatro) cargos em comissão, o resultado apurado no período foi de 54,50% de comissionados capacitados, superando a meta estabelecida para o período.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índices obtidos em 2016 para os dois indicadores:

18 - Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos					
Indicadores Associados	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas *	Índices Alcançados	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador DGI: “Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU” – (Maior, melhor)	50%	aferição não realizada	60%	75%	90%
Indicador DGI: “Percentual de ocupantes de cargos em comissão da CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação” – (Maior, melhor)	30%	54,50%	35%	40%	50%

Em virtude da aferição de um dos indicadores não ter sido realizada em 2016, transcreve-se abaixo trecho da Nota Técnica da DGI nº 203/2017/DGI/SE:

22. O indicador “Percentual de dirigentes (DAS 1 a 6, ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de direção e assessoramento superior da CGU” está vinculado ao objetivo estratégico 18 “Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos”. Conforme descrição, tal indicador seria construído a partir de pesquisa junto aos servidores vinculados aos líderes, com objetivo de verificar a percepção das capacidades gerenciais necessárias ao desempenho do cargo.

23. Para que se possa construir a referida pesquisa, seria necessário, inicialmente, estabelecer os requisitos para ocupação dos cargos de direção e assessoramento superior no órgão. Nesse sentido, o projeto de Mapeamento de Competências se alinha à necessidade, mas não a supre, uma vez que ainda está em fase de projeto. A política de desenvolvimento de pessoas na Administração Pública, que tem a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão como órgão central, vem se aprimorando e caminha para definir tais critérios, conforme previsto no art. 5º da Lei nº 13.346, de 10 de outubro de 2016:

“Art. 5º Ato do Poder Executivo federal definirá os critérios, perfil profissional e procedimentos gerais a serem observados para a ocupação das FCPE e dos cargos em comissão do Grupo DAS.”.

24. Não obstante a possibilidade de edição de normas internas, entende-se que a aferição de um indicador sem que se possa intervir para alterar uma realidade detectada, em nada favorece a gestão. Um plano de intervenção sobre os possíveis resultados observados poderia esbarrar em uma vedação constitucional, uma vez que os cargos declarados em lei como de livre nomeação e exoneração comportam discricionariedade do gestor.

25. Tem-se a compreensão que um indicador desejado é aquele sobre o qual se tem governabilidade. Portanto, até que se tenha uma política definida e integrada de gestão de pessoas e ocupação de cargos, propõe-se a exclusão do referido indicador.

Indicador: Percentual de ocupantes de cargo em comissão na CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação

26. O indicador “Percentual de ocupantes de cargo em comissão na CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação” está vinculado ao objetivo estratégico 18 “Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos” e se destina a avaliar o percentual de servidores ocupantes de cargos em comissão da CGU que realizaram cursos de liderança.

27. Em 2016, em atendimento ao Plano Anual de Capacitação, foi desenvolvido o Programa de Líderes, que contou com a participação de servidores em 596 (quinhentas e noventa e seis) ações de capacitação. Desse total, 306 (trezentas e seis) ações foram realizadas por 242 (duzentos e quarenta e dois) servidores ocupantes de cargos em comissão. Considerando-se que a estrutura organizacional da CGU, consubstanciada no Decreto nº 8.109/2013, possui 444 (quatrocentos e quarenta e quatro) cargos em comissão, o resultado apurado no período foi de 54,50% do quadro de cargos em comissão capacitados, superando a meta estabelecida para o período, de 30%.

Observações da DIPLAD:

A DGI participou do processo de elaboração dos indicadores em fevereiro de 2016, propondo seus indicadores e métricas, assim como as demais áreas.

A realização da pesquisa junto aos servidores deveria ser realizada para avaliar a percepção que os subordinados têm sobre as capacidades gerenciais dos chefes.

Não havia expectativa de que a DGI fosse tomar algum tipo de atitude junto aos dirigentes mal avaliados. Essa atitude, se houvesse, poderia ser tomada reservadamente, oferecendo mais capacitação ao líder mal avaliado, por exemplo.

Por fim, alterar a métrica do indicador sem que seja realizada nenhuma tentativa de medição é prejudicial ao processo de monitoramento do Objetivo Estratégico 18, justamente o objetivo que abrange um dos pontos mais criticados pelos servidores no Diagnóstico Situacional da CGU, realizado em 2015.

4.20 Objetivo 19 - Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio

Para monitorar o alcance do objetivo 19, a CGU definiu o “**Percentual de projetos constantes do PDTI concluídos, de acordo com o planejamento de execução aprovado pelo CETI, no ano vigente**”, a cargo da Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI).

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 80% / índice alcançado: 81%.

O indicador acompanha o grau de conclusão dos projetos constantes no Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), o qual será formulado a partir de estrutura de governança intersetorial e com base em critérios racionais de priorização, de forma a prover maior maturidade e integração aos processos da área de Tecnologia da Informação.

Na apuração de 2016, o **Percentual de projetos constantes do PDTI concluídos** alcançou o índice de 81%, uma vez que dos 37 projetos constantes no portfólio com previsão de conclusão em 2016, 30 foram efetivamente concluídos.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índice obtido em 2016 para o indicador:

19 - Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índice Alcançado	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador DTI: “Percentual de projetos constantes do PDTI concluídos, de acordo com o planejamento de execução aprovado pelo CETI, no ano vigente” – (Maior, melhor)	80%	81%	85%	90%	95%

Abaixo, transcreve-se parte da Nota Técnica da DTI nº 295/2017/DTI/SE, com informações pertinentes sobre o indicador em questão:

“3.5 Da análise do portfólio, verifica-se que, dos 37 (trinta e sete) projetos com conclusão prevista para o exercício de 2016, 81% foram concluídos conforme previsto.

3.6. Os projetos foram distribuídos por categoria, de acordo com as características técnicas. Dos 37 (trinta e sete) projetos considerados no escopo, 11 (onze) estão relacionados a desenvolvimento de sistemas e 11 (onze) tratam de soluções de *Business Intelligence* (BI). Ainda, 09 (nove) tratam de software aplicativo desenvolvido por terceiros. Por fim, 06 (seis) projetos são relacionados a infraestrutura e segurança de TI. A figura a seguir ilustra as categorias de projeto com indicação de status de execução.

(...)

3.7. As demandas de desenvolvimento de sistemas, por sua vez, se dividem de acordo com o tipo de desenvolvimento: por meio de Fábrica de Software contratada ou por equipe interna. Os projetos de desenvolvimento conduzidos internamente ainda se dividem de acordo com a tecnologia empregada (Java ou .Net).

3.8 A tabela a seguir lista os 30 projetos concluídos, com a classificados por categoria e cesta de projeto:

(...)

3.11 Com o intuito de suportar as soluções de TI utilizadas na Casa, o PDTI também prevê a contratação de bens e serviços. O processo de contratação de soluções de TI é disciplinado pela Instrução Normativa MP 04/2010, que estabelece a existência de três fases:

- I Planejamento da Contratação;
- II Seleção do Fornecedor; e
- III Gerenciamento do Contrato.

3.12. De acordo com a norma, os marcos de cada fase são definidos conforme segue:

Art. 9º A fase de Planejamento da Contratação terá início com o recebimento pela Área de Tecnologia da Informação do Documento de Oficialização da Demanda, a cargo da Área Requisitante da Solução.

(...)

Art. 21. A fase de Seleção do Fornecedor terá início com o encaminhamento do Termo de Referência ou Projeto Básico pela Área de Tecnologia da Informação à Área de Licitações.

Art. 22. Caberá a Área de Licitações conduzir as etapas da fase de Seleção do Fornecedor.

3.13. Ao longo de 2016 foram conduzidas 32 contratações de TI, das quais:

- a) 13 (40%) foram concluídas, com realização da respectiva licitação e início da etapa de Gerenciamento do Contrato;
- b) 14 (44%) tiveram a etapa de Planejamento da Contratação finalizada, e o processo instruído se encontra na fase de Seleção do Fornecedor, conduzida pela Diretoria de Gestão Interna; e
- c) 05 (16%) projetos estão em execução pela TI, na etapa de Planejamento da Contratação.

3.14. Dos dados acima, observa-se que a fase de Planejamento da Contratação, de responsabilidade da DTI, foi finalizada em 84% das contratações. Porém, embora conduzidas como projeto, optou-se por desconsiderar as contratações no cálculo de alcance do indicador, dado que a etapa de Seleção do Fornecedor, ainda que não seja conduzida pela DTI – e, portanto, não deva ser computada para fins de aferição do resultado de TI – é indispensável para que os resultados da contratação estejam disponíveis para a Unidade Demandante.”.

4.21 Objetivo 20 - Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados

Para monitorar o alcance do objetivo 20, a CGU definiu dois indicadores:

- a. Indicador 1: “**Índice de desempenho da CGU no SISPEs (Esplanada Sustentável)**”, a cargo da DGI.
- b. Indicador 2: “**Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística**”, a cargo da DGI.

Indicador 1: “Índice de desempenho da CGU no SISPEs (Esplanada Sustentável)”:

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 80% / índice alcançado: 0% (aferição prejudicada).

O índice foi relacionado a critérios de sustentabilidade estabelecidos no programa Esplanada Sustentável do Ministério do Planejamento. Tal indicador propõe o lançamento dos percentuais de alcance para redução de despesa com telefonia, água e energia elétrica.

Não houve aferição desse indicador em 2016, uma vez que as atividades referentes ao projeto SISPEs (Esplanada Sustentável) no âmbito do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão foram descontinuadas, segundo a Nota Técnica da DGI nº 203/2017/DGI/SE. Desse modo, a DGI estabelecerá nova metodologia para aferição desse indicador nos próximos meses.

Indicador 2: “Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística”:

Polaridade: Quanto Maior, Melhor / meta prevista para 2016: 10% / índice alcançado: 0% (aferição não realizada).

O indicador visa avaliar o grau de atendimento a requisitos mínimos de qualidade logística em todas as unidades da CGU, inclusive unidades Regionais. Os requisitos mínimos de qualidade logística deveriam ser mapeados e estabelecidos pela área competente ao longo de 2016.

Não houve aferição desse indicador em 2016, apesar de terem sido coletadas informações sobre o estado geral de conservação de vários itens em 6 unidades regionais ao longo do exercício. Segundo a Nota Técnica da DGI, a unidade responsável ainda está trabalhando no desenvolvimento de metodologia para a definição dos requisitos de qualidade logística, com prazo estimado de 60 dias para conclusão dos trabalhos.

A tabela abaixo apresenta as metas previstas até 2019 e o índices obtidos em 2016 para os dois indicadores:

20 - Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados					
Indicador Associado	2016		2017	2018	2019
	Metas Previstas	Índices Alcançados	Metas Previstas	Metas Previstas	Metas Previstas
Indicador 1 DGI: “Índice de desempenho da CGU no SISPEs (Esplanada Sustentável)” – (Maior, melhor)	80%	aferição prejudicada	85%	90%	95%
Indicador 2 DGI: “Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística” – (Maior, melhor)	10%	aferição não realizada	20%	35%	50%

Considerando que a aferição dos dois indicadores não foi realizada, transcreve-se abaixo trecho da Nota Técnica da DGI nº 203/2017/DGI/SE, juntada ao processo SEI nº 00190.109141/2016-72, com informações pertinentes:

Indicador 1: Índice de desempenho da CGU no SISPEs (Esplanada Sustentável)

“28. O indicador “Índice de desempenho da CGU relacionado a critérios de sustentabilidade estabelecidos no programa Esplanada Sustentável, elaborado pelo Ministério do Planejamento MP” está vinculado ao objetivo estratégico 20 “Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados.

29. Tal indicador propõe o lançamento dos percentuais de alcance para redução de despesa com telefonia, água e energia elétrica. Como memória de cálculo para coleta sugere-se a soma dos percentuais de alcance da CGU na meta de redução de despesa com telefonia, água e energia, dividido por três.

30. Em que pese o parâmetro utilizado ter por base os critérios estabelecidos no programa, conforme informações repassadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão MP, o Projeto SISPEs (Esplanada Sustentável) está em fase de reanálise e as atividades foram descontinuadas por dissolução da equipe, inviabilizando a medição do indicador nos moldes requeridos.

31. Diante desse cenário, visando garantir a aferição dos percentuais, a Coordenação-Geral de Recursos Logísticos, Patrimônio e Logística (CGLPE), realizará o lançamento e a análise dos indicadores de consumo por meio de controles internos específicos para cada contrato. Para tanto, deverá desenvolver nova metodologia para a métrica, requerendo o prazo de 60 dias para a sua elaboração.

Indicador 2: Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística

32. O indicador “Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística está vinculado ao objetivo estratégico 20 “Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados.

33. Trata-se de “um indicador com alcance a todas as unidades da CGU, inclusive regionais, no sentido de se identificar o seu grau de atendimento a requisitos mínimos de qualidade logística, que serão mapeados e estabelecidos pela área competente”.

34. Em 2016, foram realizadas 6 (seis) visitas a unidades regionais da CGU (Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Norte, Ceará e Goiás). Na oportunidade, foram aplicados questionários no intuito de avaliar o estado geral de conservação dos prédios, das esquadrias, dos banheiros, dos elevadores, dos ares condicionados, do mobiliário, das instalações elétricas, da iluminação artificial, dos estacionamentos e segurança, sobre a gestão do espaço, ações ambientais, prevenção e combate a incêndios e sobre as áreas de refeição e convivência. Também foram colhidos dados referentes à quantidade de mão de obra terceirizada, de veículos próprios, de equipamentos de ar condicionado e de mobiliário.

35. A partir da coleta dos dados dispostos nos questionários, a Coordenação-Geral de Recursos Logísticos, Patrimônio e Logística (CGLPE) irá desenvolver a metodologia para definir os requisitos de qualidade logística, definindo um padrão mínimo que as unidades deverão se adequar para comporem a meta. O prazo previsto para a definição dos requisitos e aferição do indicador é de 60 (sessenta) dias.”.

5. Avaliação do Planejamento Estratégico 2016

A análise sobre o desempenho da CGU, no âmbito do Planejamento Estratégico, será apresentada em três passos:

- i) inicialmente, serão apresentadas as questões relativas ao desempenho operacional das unidades responsáveis pelos Planos Operacionais e pelos indicadores dos objetivos estratégicos;
- ii) em seguida, serão tecidas considerações sobre os resultados obtidos nesse primeiro ano de Planejamento Estratégico;
- iii) por fim, a DIPLAD apresenta uma série de sugestões e recomendações, com vistas a melhorias no processo de planejamento e no monitoramento das ações.

5.1 Análise sobre a Atuação das Unidades

Por ser o primeiro ano de execução do Planejamento Estratégico 2016-2019, o exercício de 2016 foi, antes de tudo, um período de aprendizado. As unidades foram impelidas a planejar suas ações, pactuar metas e monitorar a execução das suas atividades de maneira distinta àquela existente nos instrumentos de planejamento dos exercícios anteriores.

No capítulo 4 foram apresentadas as atuações de cada unidade em 2016, em forma de gráfico e a manifestação de cada unidade.

Nos próximos tópicos serão apresentadas as principais questões inerentes à atuação das unidades na condução do processo de Planejamento Estratégico, ao longo do exercício.

5.1.1 Planejamento das ações e pactuação das metas

As unidades regionais e as Secretarias e Diretorias do órgão central realizaram o planejamento para 2016 entre os meses de janeiro e março daquele exercício. As unidades do órgão central cadastraram suas ações no sistema no 1º semestre e as unidades regionais, no 2º semestre, após treinamento oferecido pela DIPLAD aos servidores dos estados.

Analisando o planejamento das ações cadastradas no CGUProj, foi possível perceber os seguintes problemas:

1) **Falta de clareza na identificação dos elementos essenciais das ações** como nome, produto e tipo de meta (quantidade ou percentual).

- **Nome da ação:** nem sempre é claro, não identifica qual é exatamente a tarefa; em muitos casos o nome da tarefa é uma frase enorme, colhida de manuais ou normativos.
- **Produto da ação:** em muitos casos, o produto é incompatível com a tarefa ou é genérico demais. Como exemplo, em algumas ações, o produto cadastrado é “Reunião de apresentação”.
- **Meta da ação:** em vários casos as metas são incompatíveis com a ação; em outros, há confusão entre metas percentuais e quantitativas.

2) **Falta de padronização no nome das ações, produtos e tipo de meta** (quantidade ou percentual) de uma mesma área a serem realizadas nas unidades regionais. A mesma ação é cadastrada em unidades regionais diferentes com nomes diferentes, gerando produtos totalmente diferentes. Isso acarretou dificuldades no monitoramento global da tarefa, no âmbito da área responsável, além de dificultar futura comparação de produtividade entre unidades.

3) **Falta de padronização no cadastramento das ações:** a mesma ação é associada a diferentes Objetivos ou a Iniciativas distintas, dependendo da unidade regional em que é cadastrada/realizada.

4) **Metas concentradas no último trimestre:** as unidades relutaram em distribuir as metas ao longo do ano. A tendência foi cadastrar todas as metas no 4º trimestre, gerando uma situação de metas vazias até setembro com inchaço no último trimestre, passando a impressão de que todo o trabalho da unidade foi realizado somente no final do ano.

5) **Dificuldades na pactuação de metas entre as Regionais e as Secretarias do órgão central:** algumas unidades regionais relataram dificuldades em cumprir as metas estabelecidas pelas áreas do órgão central; outras,

relataram dificuldades na interação entre as áreas. Essa situação impactou negativamente na execução de muitas ações cadastradas no sistema.

6) **Metas sub ou super valorizadas:** analisando os resultados, foi possível perceber que algumas ações receberam metas muito aquém ou muito além da capacidade de execução da unidade. Isso demonstra que há, em algumas unidades, uma incapacidade grande de realizar o planejamento de maneira realista, de acordo com seus recursos. No final do exercício, os resultados da unidade foram impactados negativamente.

7) **Erros no cadastramento das ações no CGUProj:** o cadastramento das ações no sistema foi realizado, em grande parte das unidades, com muitos erros básicos. Na grande maioria das vezes, os erros ocorriam porque o servidor responsável pela inclusão das ações no sistema não havia participado dos treinamentos.

5.1.2 Operacionalização do sistema

Com relação ao sistema utilizado para monitorar os Planos Operacionais, as unidades demonstraram dificuldades no entendimento do processo de planejamento e na operacionalização do ambiente CGUProj.

Para amenizar a situação, a DIPLAD ofereceu treinamento presencial aos servidores de cada unidade em 2016, incluindo as unidades regionais. No entanto, mesmo após o treinamento, em algumas unidades a situação continuou grave, uma vez que os servidores que tinham sido treinados no sistema foram substituídos por outros que não detinham nenhum tipo de conhecimento sobre o tema. Houve erros no cadastramento das ações e na atualização da execução das metas em vários Planos Operacionais.

Desse modo, analisando as ações cadastradas no CGUProj, é possível afirmar que a operacionalização do sistema foi mal conduzida em grande parte das unidades da CGU, influenciando negativamente nos resultados finais apurados.

5.1.3 Acompanhamento da Execução das Ações do Plano Operacional

Trimestralmente, as unidades foram compelidas a atualizar no sistema as metas alcançadas até aquele momento. No entanto, apesar dos alertas da DIPLAD, um grande número de unidades só se atentava para a atualização das metas no sistema após a divulgação do Painel de Monitoramento do Planejamento Estratégico.

Desse modo, analisando os fatos ocorridos ao longo desse primeiro ano no Planejamento Estratégico, é possível afirmar que ainda há muito que melhorar na questão do acompanhamento tempestivo das ações pelos gestores da instituição.

5.1.4 Aferição dos Indicadores dos Objetivos Estratégicos

A aferição dos 28 indicadores dos objetivos estratégicos ficou sob responsabilidade da SFC, CRG, STPC, OGU, DGI, DIPLAD, ASCOM e DTI.

Dos 26 indicadores passíveis de apuração em 2016, 17 (dezessete) foram aferidos dentro do prazo estabelecido, 1 foi aferido fora do prazo, 3 (três) tiveram a aferição prejudicada por fatores externos à instituição e 5 (cinco) não foram aferidos pela área responsável.

Analisando essas informações, é possível afirmar que em 77% dos casos, a área responsável atuou tempestivamente para realizar a apuração dos indicadores sob sua responsabilidade. Nos demais 23% dos casos a aferição foi prejudicada, indicando necessidade dos respectivos gestores aprimorarem seus instrumentos de gestão.

As informações sobre a aferição dos indicadores estão detalhadas no tópico **4. Indicadores dos Objetivos Estratégicos: Apuração 2016**.

5.2 Análise sobre os Resultados Obtidos

Nesse tópico, analisa-se a situação dos objetivos estratégicos ao final de 2016 e as chances de que sejam alcançados até o fim do quadriênio 2016-2019, conforme estipulado no Planejamento Estratégico.

O método utilizado na análise levou os objetivos estratégicos a serem divididos em 3 (três) Grupos, de acordo com o desempenho de suas ações em relação às metas definidas, em todas as áreas.

Para dividir os objetivos em grupos, a técnica empregada consistiu em verificar a quantidade de ações associadas a cada objetivo que terminou o ano com meta atingida em, pelo menos, 60%. Se a quantidade dessas ações for igual ou maior a 65% do total de ações do objetivo, o mesmo é classificado como “Satisfatório”. Caso a

quantidade dessas ações fique entre 40% e 60%, o objetivo entra no grupo “Alerta”. Se a quantidade ficar abaixo de 40%, o objetivo recebe o carimbo de “Problemático”.

A seguir, apresenta-se a ideia conceitual sobre os três grupos:

- i) **Satisfatório:** grupo dos objetivos com bom andamento. São os objetivos que finalizaram o exercício com 65% de suas ações atingindo, no mínimo, 60% da meta estabelecida para o período.
- ii) **Alerta:** grupo de objetivos que necessitam de atenção. São os objetivos que finalizaram o ano na faixa intermediária, com menos de 65% de suas ações alcançando o percentual de 60% da meta.
- iii) **Problemático:** grupo de objetivos que, se nada for feito, irão chegar a 2019 sem serem atingidos, ou com alcance muito aquém do esperado. São objetivos onde menos de 40% de ações têm execução acima de 60%.

A tabela abaixo apresenta os objetivos estratégicos divididos nos citados Grupos:

Objetivo	Percentual de Ações do Objetivo com execução $\geq 60\%$ da meta	Grupo
Objetivo 5	66,62%	Satisfatório
Objetivo 6	100,00%	Satisfatório
Objetivo 8	66,08%	Satisfatório
Objetivo 9	72,78%	Satisfatório
Objetivo 10	65,85%	Satisfatório
Objetivo 12	81,48%	Satisfatório
Objetivo 14	83,87%	Satisfatório
Objetivo 15	75,68%	Satisfatório
Objetivo 16	76,47%	Satisfatório
Objetivo 17	86,67%	Satisfatório
Objetivo 19	70,83%	Satisfatório
Objetivo 7	48,48%	Alerta
Objetivo 11	57,89%	Alerta
Objetivo 13	60,47%	Alerta
Objetivo 18	50,00%	Alerta
Objetivo 20	42,86%	Alerta

A seguir, apresenta-se o detalhamento de cada grupo:

Grupo 1: Satisfatório: objetivos com bom andamento.

Compõem esse grupo:

1) Objetivo 5: Ampliar a apropriação dos resultados dos trabalhos da CGU pelas partes interessadas, inclusive por entes federativos.

Situação das ações: 66% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: SFC (60%); Regionais (39,5%); STPC (0,5%).

Indicadores Associados:

SFC: meta: 31,27% - índice alcançado: 28,10%

CRG: meta: 12% - índice alcançado: 42,5%

ASCOM: meta: 30,00% / índice alcançado: não apurado em 2016.

Análise:

É importante salientar que a falta de apuração do Indicador da ASCOM prejudica o andamento desse objetivo, uma vez que o indicador **Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e**

nas redes sociais é extremamente importante para a análise do impacto das ações da CGU na sociedade e, desse modo, orientar as ações a serem executadas ou incrementadas no futuro.

2) Objetivo 6: Produzir informações estratégicas para subsidiar as tomadas de decisões do Presidente da República.

Situação das ações: 100% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: SFC (65%); Diplad (24%); OGU e DIE (11%).

Indicador Associado: DIPLAD: meta: 88% - índice alcançado: 75,9%

3) Objetivo 8 - Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos

Situação das ações: 66% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: Regionais (52%); CRG (44%); SFC (2%); OGU, STPC e DIE (2%).

Indicadores Associados:

Indicador 1 – CRG: meta: 4,1% - índice alcançado: 3,8%

Indicador 2 - CRG: meta 51% - índice alcançado: 54,8%.

4) Objetivo 9 - Ampliar e aperfeiçoar a transparência na gestão pública e as formas de interlocução com o cidadão

Situação das ações: 73% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: Regionais (86%); STPC (6%); OGU (4%); CRG (2%); SFC e DIE (2%).

Indicador 1 – STPC: meta: 81,2% - índice alcançado: 70,36% (Quanto Menor, Melhor)

Indicador 2 – OGU: meta 0% - índice alcançado: 3,61 (Quanto Maior, Melhor).

5) Objetivo 10: Disseminar as doutrinas de governança, controle, integridade e gestão de riscos e fortalecer as respectivas instâncias na Administração Pública

Situação das ações: 66% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: Regionais (66%); SFC (24%); STPC (6%); OGU (2%); CRG e DIE (2%).

Indicador Associado: STPC: meta: 2% - índice alcançado: não apurado, aferição prejudicada.

6) Objetivo 12: Desenvolver mecanismos inovadores para a melhoria da gestão pública, da qualidade do gasto e do enfrentamento da corrupção

Situação das ações: 81% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: DIE (41%); SFC (31%); Regionais (17%); OGU (11%).

Indicador Associado: DIPLAD: meta: 0,25 - índice alcançado: 0,11

7) Objetivo 14: Promover a integração colaborativa interna, adaptada ao contexto de cada unidade, orientada à gestão para resultados

Situação das ações: 84% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: SFC (51%); DIPLAD (39%); CRG (10%)

Indicador Associado: DIPLAD: meta: 30% - índice alcançado: 83,84%

8) Objetivo 15: Internalizar a gestão estratégica de forma sistêmica e aprimorar a comunicação interna e os instrumentos de gerenciamento de riscos e de planejamento, monitoramento e avaliação de resultados

Situação das ações: 76% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: DIPLAD (58%); SFC (40%); ASCOM (2%).

Análise:

Das 7 (sete) ações da ASCOM associadas a esse objetivo, 6 (seis) não tiveram execução alguma. Devido bom desempenho das ações das demais áreas, a falta de execução das ações da ASCOM não prejudicou, nesse momento, o andamento do objetivo. No entanto, no médio e longo prazo, as ações da ASCOM são extremamente importantes para o atingimento desse objetivo, uma vez que se destinam a melhorar a política de comunicação interna, em geral. É importante ressaltar que o tema Comunicação foi amplamente criticado pelos servidores no Diagnóstico Situacional ocorrido durante a elaboração do Planejamento Estratégico, em 2015.

Indicadores Associados:

Indicador 1 - DIPLAD: meta: 50% - índice alcançado: 82,33%

Indicador 2 – DIPLAD: meta: 77% - índice alcançado: 77%.

9) Objetivo 16: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar

Situação das ações: 76% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades com ações associadas ao objetivo: DGI (94%); OGU (6%).

Indicador Associado: Indicador 1 - DGI: meta: 2,2 - índice alcançado: 2,09.

10) Objetivo 17 - Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados

Situação das ações: 86% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: DIPLAD (56%); Comissão de Ética (17%); DGI (17%); SFC (10%)

Indicador Associado: DGI: meta: 0% - índice alcançado: não apurado, aferição prejudicada.

11) Objetivo 19 - Prover soluções tecnológicas integradas, seguras, responsivas, inteligentes e articuladas com as áreas de negócio

Situação das ações: 70% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Colaboraram para o bom andamento do objetivo: DTI (73%); SFC (27%)

Indicador Associado: DTI:: meta: 80% - índice alcançado: 81%.

Grupo 2: Alerta: objetivos que necessitam de maior atenção.

Compõem esse grupo:

12) Objetivo 7 - Aperfeiçoar e intensificar a atuação nas empresas estatais.

Situação das ações: 48% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades com ações associadas ao objetivo: SFC (52%); Regionais (42%); CRG (6%).

Análise: Houve um grande número de ações de controle não executadas, tanto no órgão central como nos estados, prejudicando o andamento do objetivo no exercício 2016.

Indicador Associado: SFC - meta: 20% - índice alcançado: não apurado, aferição prejudicada

13) Objetivo 11: Fortalecer a parceria com os atores que promovam a defesa do patrimônio público, a melhoria da gestão e o enfrentamento da corrupção

Situação das ações: 58% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades com ações associadas ao objetivo: Regionais (58%); SFC (28%); OGU (6%); CRG (3%); DIE(3%); STPC (2%).

Análise:

Na análise do objetivo 11, foi possível perceber que o maior prejuízo foram as ações planejadas e não executadas. Das 133 (cento e trinta) ações cadastradas no sistema, 32 (trinta e duas) constam como não

executadas, alcançando um índice de 23% de ações não realizadas. A maior parte encontra-se nas Regionais, atingindo principalmente as ações de ouvidoria e, em menor escala, ações de controle.

Além do grande número de ações não executadas, houve também, um número importante de ações com execução inferior a 40% da meta. Essas ações, somadas às ações não executadas, comprometeram o andamento do objetivo 11 em 2016.

Indicador Associado: DIPLAD: meta: 60% - índice alcançado: 85,71%.

14) Objetivo 13: Garantir que os processos de trabalho e seus produtos sejam oportunos e primem pela qualidade, com uso intensivo de tecnologia

Situação das ações: 60% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades com ações associadas ao objetivo: SFC (77%); DGI (9%); DIPLAD (7%); OGU e CRG (7%).

Análise:

Analisando as ações associadas ao objetivo 13, foi possível constatar que, de 43 (quarenta e três) ações cadastradas, 15 não têm registro de execução no sistema (34%). O prejuízo atingiu, predominantemente, as ações de controle.

Apesar do grande número de ações não executadas, é importante registrar que as demais ações associadas ao objetivo 13 foram realizadas com ótimo desempenho, alcançando índices altos de execução. Desse modo, o andamento do objetivo 13 foi comprometido, basicamente, pelo número significativo de ações planejadas e não executadas.

Indicadores Associados:

Indicador 1 - DGI: meta: 75% - índice alcançado: 90%.

Indicador 2 – DGI: meta: 50% - índice alcançado: aferição não realizada.

15) Objetivo 18: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos

Situação das ações: 50% atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades com ações associadas ao objetivo: DGI (100%).

Análise:

Esse objetivo teve somente duas ações associadas, ambas da DGI. Uma não foi executada e a outra atingiu 100% de resultado, em relação à meta estabelecida.

Outro ponto a considerar, também, é a falta de apuração tempestiva, por parte da DGI, de um dos Indicadores desse objetivo, qual seja, “Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU”.

Por fim, é importante ressaltar que o objetivo 18 manteve-se no grupo “Alerta” devido ao bom desempenho de uma das ações. A médio prazo, se nada for feito, a tendência desse objetivo é de queda para o grupo “Problemático”.

Indicadores Associados:

Indicador 1 DGI: “Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritórios dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU” – meta: 50% - índice alcançado: não houve aferição.

Indicador 2 DGI: “Percentual de ocupantes de cargos em comissão da CGU capacitados em cursos de liderança recomendados no Plano de Capacitação” - meta: 30% - índice 54,50%.

16) Objetivo 20: Garantir a disponibilidade e a utilização oportuna, sustentável e eficiente dos recursos logísticos e financeiros para o alcance dos resultados

Situação das ações: 43 atingiram 60% da meta, no mínimo.

Unidades que mantém ações associadas ao objetivo: DGI (57%); DIPLAD (43%).

Análise:

Esse objetivo foi associado a 28 (vinte e oito) ações, sendo que 14 (quatorze) não tiveram registro de execução no sistema, alcançando um índice de 60% de ações não realizadas.

A esse objetivo, a DGI associou 16 (dezesesseis) ações. Dessas, 13 (treze) ações não tiveram execução. Analisando essas ações, foi possível constatar que, de modo geral, os temas voltados às instalações físicas das sedes e à gestão do patrimônio foram os mais prejudicados. Houve, também, falta de execução em várias ações voltadas à otimização do processo de aquisição.

No âmbito da DIPLAD, 12 (doze) ações foram associadas a esse objetivo, todas voltadas à coordenação do Proprevine. Desse total, apenas 1 (uma) não foi executada até o fim do ano, constando no sistema como não realizada.

Desse modo, apesar do bom andamento das ações de uma das unidades, o número excessivo de ações sem execução comprometeu o andamento do objetivo 20 em 2016.

Indicadores Associados:

Indicador 1 DGI: “Índice de desempenho da CGU no SISPE (Esplanada Sustentável)” – meta: 80% - índice alcançado: não houve apuração, aferição prejudicada.

Indicador 2 DGI: “Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística” - meta: 10% - índice alcançado: apuração não realizada.

6. Recomendações

Com vistas ao aperfeiçoamento do processo de Planejamento Estratégico na CGU, a DIPLAD, como unidade responsável pelo monitoramento e avaliação, tece as recomendações abaixo:

- 1) **Recomenda a todos os responsáveis** pelo Planejamento Estratégico, no âmbito de cada unidade, que:
 - Instalem o drive do aplicativo disponibilizado pela COPAV para consultar as ações cadastradas no CGUProj de sua unidade, a qualquer momento.
 - Melhorem o processo de planejamento, a fim de evitar metas mal dimensionadas para muito além ou muito aquém da capacidade operacional da unidade. É possível repactuar metas até o 3º trimestre de 2017.
 - Monitorem suas ações trimestralmente, repactuando metas, se necessário.
 - Seleccionem dois servidores, no mínimo, para participar das oficinas promovidas pela DIPLAD ao longo do ano para uso do CGUProj.
- 2) **Recomenda** ao responsável pela **ASCOM** que:
 - Gerencie o andamento de suas ações ao longo do ano e atualize o sistema trimestralmente, durante o período de monitoramento das metas, a fim de evitar ações sem execução no final do ano.
 - Apure o índice alcançado pelo Indicador "Taxa de Disseminação da comunicação externa da CGU na mídia e nas redes sociais" referente ao ano de 2016.
- 3) **Recomenda** ao responsável pela **DGI** que:
 - Melhore seu processo de planejamento interno.
 - Gerencie o andamento de suas ações ao longo do ano e atualize o sistema trimestralmente, inclusive repactuando metas, se necessário, a fim de evitar ações sem execução ao final do exercício.
 - Apure os indicadores sob responsabilidade da DGI, referente a 2016, quais sejam:
 - a. Índice de tempestividade na tramitação de processos críticos.
 - b. Percentual de Dirigentes (DAS 1 a 6 ou equivalentes) avaliados pelos servidores como ocupantes meritoriais dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU.
 - c. Índice de desempenho da CGU no SISPE (Esplanada Sustentável)- esse indicador deve ser adaptado a um novo contexto, sem o SISPE.
 - d. Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística.

- Proponha adaptações aos indicadores que tenham tido alterações substanciais em sua concepção original, como é o caso do SISPEs, descontinuado na Esplanada.
- 4) **Recomenda** aos responsáveis pela **STPC** e **OGU** que:
- Promovam a revisão dos nomes de suas ações e produtos realizados nas regionais, garantindo a padronização dos produtos e das iniciativas associadas às suas ações.
 - Melhorem a comunicação com as unidades regionais durante a pactuação de metas.
- 5) **Recomenda** ao responsável pela **DIPLAD** que:
- Disponibilize na Intranet o Passo-a-Passo de operacionalização do CGUProj, no âmbito do Planejamento Estratégico 2017.
 - Promova novas oficinas de treinamento no uso do sistema ao longo do ano.
- 6) **Recomenda** aos responsáveis pelas **Unidades Regionais** que:
- Acompanhem o andamento de suas ações mensalmente, inclusive repactuando metas, se necessário, a fim de evitar correria no ajuste das ações nos últimos meses do ano.
 - Mantenham os servidores capacitados no CGUProj à frente da atualização das ações do NACOR, NAOP-OGU e NAOP-STPC da unidade regional, a fim de diminuir a ocorrência de erros no uso do sistema.

7. Conclusão

O Relatório de Avaliação do Planejamento Estratégico do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral, exercício 2016, buscou apresentar, de forma descritiva, quantitativa e qualitativa, os resultados obtidos nesse primeiro ano de execução dos Planos Operacionais e do acompanhamento dos indicadores associados aos Objetivos Estratégicos 2016-2019.

O foco desse relatório foi o de apresentar os resultados obtidos e compreender as questões que, ao longo do ano, influenciaram nos números finais.

Foram apresentadas as ações que compuseram os Planos Operacionais 2016 de cada unidade, com suas respectivas execuções, conforme informações cadastradas no CGUProj. Foram disponibilizados, também, gráficos com os resultados obtidos por cada unidade. As unidades tiveram a oportunidade de se manifestar, por meio de despachos devidamente registrados no Processo SEI 00190.102861/2017-98.

Foram apresentadas, ainda, as apurações referentes aos indicadores associado aos Objetivos Estratégicos, por meio das quais foi possível constatar que algumas unidades ainda não perceberam a importância do processo para a melhoria dos resultados dos trabalhos desenvolvidos no órgão, a longo prazo.

Na última parte, os objetivos foram classificados de acordo com o desempenho das suas ações em três grupos: Satisfatório, Alerta e Problemático. Houve 11 (onze) objetivos classificados como Satisfatórios e 5 (cinco) em Alerta. Esses grupos foram criados para que a instituição possa analisar o andamento dos objetivos e a probabilidade de serem alcançados até o final do quadriênio 2016-2019.

Por fim, foram relacionadas uma série de Recomendações aos gestores do órgão que, espera-se, possam contribuir para que o processo de Planejamento Estratégico evolua positivamente na instituição, tornando a CGU uma instituição capaz de entregar resultados sempre melhores à sociedade.