

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO



# **Avaliação do Planejamento Estratégico 2022**

fevereiro • 2023

# CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560  
Edifício Soeste - Brasília - DF / CEP: 70610-420  
[cgu@cgu.gov.br](mailto:cgu@cgu.gov.br)

## VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

## VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA

Secretária-Executiva

## CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

## FLÁVIA AMARAL SILVA DE SUOZA

Coordenadora-Geral de Gestão Estratégica

## EQUIPE TÉCNICA:

*Ana Lucia Barsante*

*Claudia Martins Morale Hartmann*

*Diego de Aquino Soares*

*Elivia Coimbra Pimenta*

*Fábio Moraes Fernandes*

*Francisco Hélio de Sousa*

Obra atualizada até fevereiro de 2023

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

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

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet ([https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/prevencao-da-corrupcao/transparencia-de-agendas/secoes/arquivos-eleicoes/manual\\_e\\_agendas.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/prevencao-da-corrupcao/transparencia-de-agendas/secoes/arquivos-eleicoes/manual_e_agendas.pdf)) no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União



# CONTEÚDO

---

<b>PARTE 1 • INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>PARTE 2 • ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E GOVERNANÇA DA CGU .....</b>	<b>6</b>
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	6
GOVERNANÇA INTERNA .....	8
Estrutura de Governança da CGU .....	8
Planejamento Estratégico Institucional .....	9
Mapa Estratégico da CGU .....	10
<b>PARTE 3 • AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA.....</b>	<b>11</b>
PERSPECTIVA DE RESULTADOS .....	11
Objetivo 1 - Fortalecer a Transparência e a Participação Social em Defesa do Interesse Público .....	11
Objetivo 2 - Aumentar a Eficiência do Estado e a Qualidade da Entrega à Sociedade.....	14
Objetivo 3 - Fortalecer o Combate à Corrupção e a Recuperação de Ativos .....	19
PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS .....	23
Objetivo 4 - Ampliar e Aperfeiçoar as Políticas de Promoção de Transparência, Ética e de Participação Social.....	23
Objetivo 5 - Aprimorar as Avaliações Estratégicas para Subsidiar a Tomada de Decisões Governamentais.....	26
Objetivo 6 - Promover a Célere e Efetiva Responsabilização de Entes Privados e de Servidores Públicos .....	29
Objetivo 7 - Aprimorar a Supervisão e Orientação dos Órgãos Integrantes dos Sistemas de Ouvidoria, Correição e Controle Interno do Poder Executivo Federal .....	30
Objetivo 8 - Aperfeiçoar e Disseminar Instrumentos e Mecanismos Inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública.....	32
Objetivo 9 - Fortalecer e Aperfeiçoar os Instrumentos e Mecanismos de Inteligência e de Combate à Corrupção .....	37
PERSPECTIVA DE RECURSOS .....	41
Objetivo 10 - Fortalecer a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos agentes públicos com foco nos valores institucionais e no alcance dos resultados .....	41
Objetivo 11 - Desenvolver competências com foco na melhoria do desempenho institucional.....	42
Objetivo 12 - Racionalizar os recursos logísticos, financeiros e de TIC com foco na sustentabilidade, segurança e efetividade.....	44
Objetivo 13 - Garantir o equilíbrio entre recursos humanos e orçamentários frente às Competências Institucionais.....	47
PERSPECTIVA DE GESTÃO ESTRATÉGICA .....	50
Objetivo 14 - Modernizar a Gestão Estratégica por meio do Fomento às Melhores Práticas de Governança, Segurança e Comunicação Organizacional .....	50
<b>PARTE 4 • CONCLUSÃO .....</b>	<b>59</b>
<b>PARTE 5 • ANEXOS, APÊNDICES E LINKS .....</b>	<b>63</b>
APÊNDICE A • QUADRO-RESUMO DA AVALIAÇÃO E DESEMPENHO INSTITUCIONAL DA CGU (2022) .....	63

*Apresentado à sociedade, ao Comitê de Governança Interna (CGI) e ao Comitê Gerencial do Planejamento Estratégico (CGPE), com a análise do resultado da execução da estratégia, por intermédio da comunicação do alcance das metas e da sinalização da necessidade de ações corretivas.*

## PARTE 1 • INTRODUÇÃO

Este relatório tem por objetivo apresentar a avaliação da execução da estratégia da Controladoria-Geral da União (CGU) durante o exercício de 2022.

Demonstram-se os resultados por intermédio da análise do alcance das metas e da sinalização da necessidade de ações corretivas, de forma a validar a estratégia estabelecida e identificar como a estrutura de governança interna da CGU apoia a capacidade da Casa de gerar valor em curto, médio e longo prazo.

Nessa linha, este documento está organizado em consonância com as perspectivas e os objetivos do Mapa Estratégico da CGU, para o quadriênio 2020-2023:

- Perspectivas de Resultados;
- Perspectiva de Processos Internos;
- Perspectiva de Recursos;
- Perspectiva de Gestão Estratégica.

Por derradeiro, a partir de cada perspectiva, serão visitados os resultados de cada objetivo estratégico, por meio da apreciação das metas e dos resultados da medição dos indicadores definidos para o exercício. Registra-se que essa aferição foi realizada pelas unidades organizacionais da CGU e documentada no processo [SUPER 00190.112388/2022-14](#).

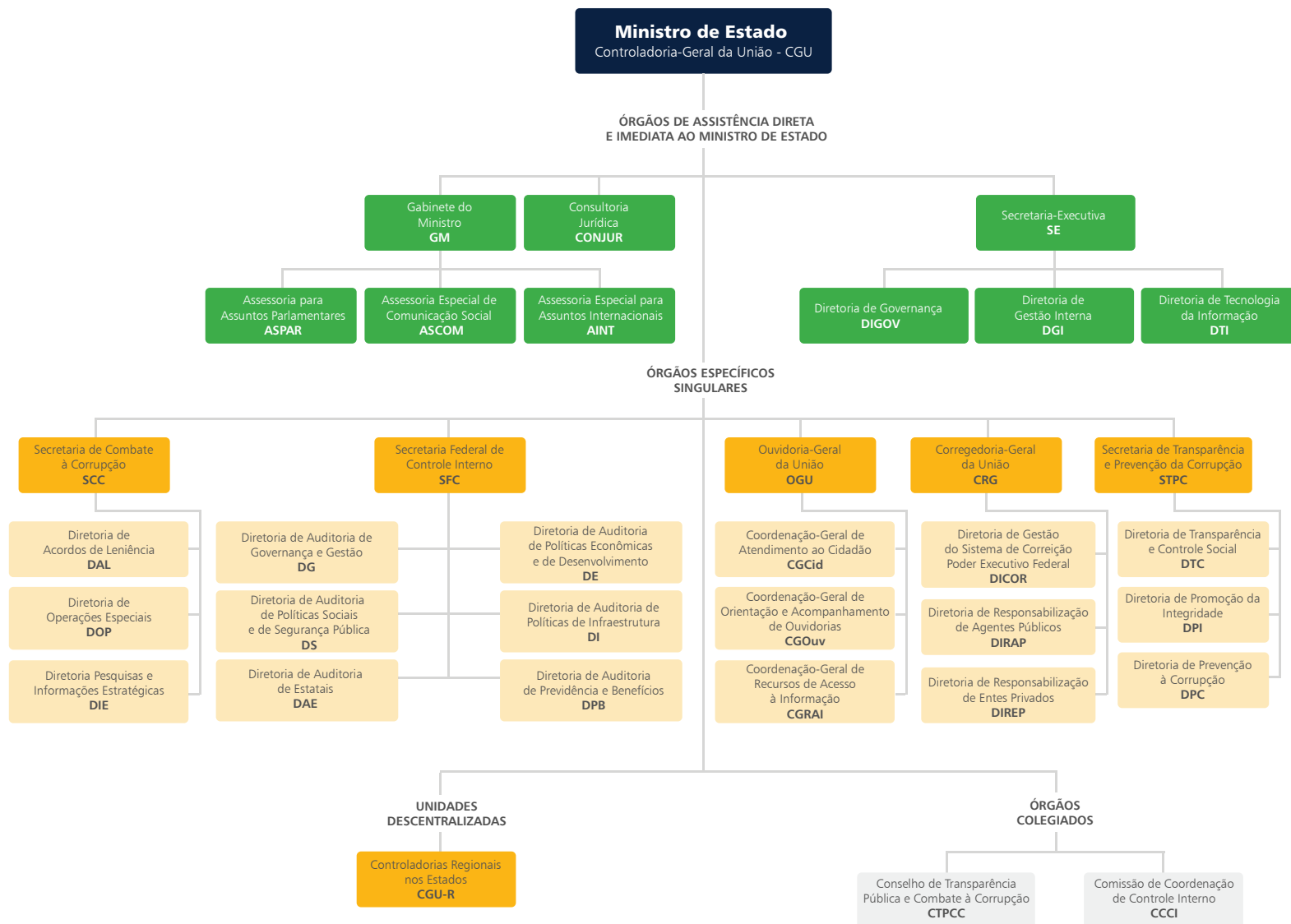
### ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

---

O Ministro de Estado da Controladoria-Geral da União é assistido diretamente por seu Gabinete, pela Consultoria Jurídica e pela Secretaria-Executiva, bem como pela Assessoria para Assuntos Parlamentares e Federativo, Assessoria Especial para Assuntos Internacionais e pela Assessoria Especial de Comunicação Social, conforme atualização realizada por meio do [Decreto nº 11.330, de 1º de janeiro de 2023](#).

De forma a executar todas as suas atribuições, a CGU se organiza, a partir de 2023, em seis unidades finalísticas: Secretaria Federal de Controle Interno (SFC); Ouvidoria-Geral da União (OGU); Corregedoria-Geral da União (CRG); Secretaria de Integridade Privada (SIPRI), Secretaria de Integridade Pública (SIP) e Secretaria Nacional de Acesso à Informação (SNAI); além das Controladorias-Regionais em todos os estados da federação.

Até 2022, a estrutura que atuou na estratégica da CGU foi a descrita na figura da página seguinte.

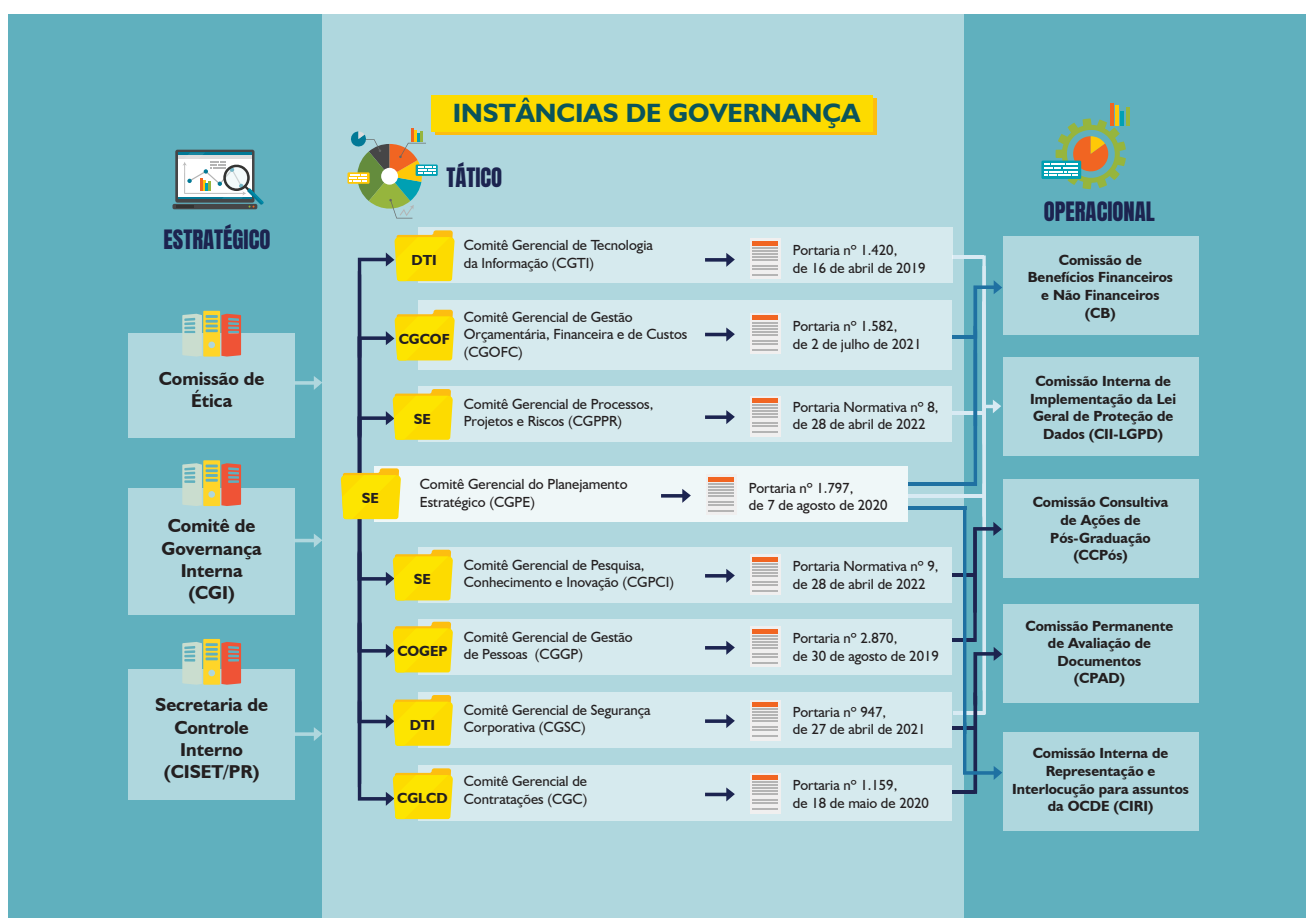


# GOVERNANÇA INTERNA

## Estrutura de Governança da CGU

O processo de tomada de decisão da Controladoria-Geral da União – CGU é realizado em conformidade com a estrutura de governança da Casa, prevista na [Portaria 665/2019](#), a qual teve última atualização realizada pela [Portaria 162/2020](#). Essa estrutura é responsável por implantar e acompanhar os temas estratégicos da Controladoria, por intermédio do Comitê de Governança Interna – CGI, dos Comitês Temáticos (Comitês Gerenciais) e das Unidades Organizacionais Executivas.

Por sua vez, os Comitês Gerenciais são designados de acordo com o tema ao qual estão relacionados. Compete ao Comitê Gerencial auxiliar o CGI na execução de suas atribuições. Em 2022, eram sete os Comitês Gerenciais da CGU, conforme figura a seguir.



Entretanto, a Portaria 53, de 14 de fevereiro de 2023, extinguiu o Comitê Gerencial de Gestão Orçamentária, Financeira e de Custos - CGCOF; o Comitê Gerencial de Pesquisa, Conhecimento e Inovação - CGTI; o Comitê Gerencial de Gestão de Pessoas - CGGP e o Comitê Gerencial de Contratações - CGC.

Nesse contexto, é relevante anotar que o Comitê Gerencial do Planejamento Estratégico – CGPE, instituído pela Portaria nº 1.797/2020, é responsável por promover as articulações necessárias para o adequado desenvolvimento do Planejamento Estratégico da Casa. Ademais, ao CGPE cumpre auxiliar o CGI, bem como acompanhar e monitorar o planejamento e a execução dos planos táticos e



operacionais. Acrescente-se, ainda, que compete ao CGPE reporte trimestral da análise da estratégia, bem como Relatório Anual de Avaliação dos temas estratégicos, para apreciação pelas instâncias de governança da CGU.

Quanto às Unidades Organizacionais, compete a condução operacional das ações estratégicas da CGU.

Além disso, o processo de decisão da Casa adota como principais insumos as competências legais da CGU, o [Mapa Estratégico](#), a [Cadeia de Valor](#), o Plano Plurianual – PPA, a [Estratégia Federal de Desenvolvimento – EFD](#) (instituída pelo [Decreto 10.531/2020](#)), a análise situacional e (ou) de cenários, bem como as lições aprendidas ao longo dos anos. Salienta-se que as informações e documentos referentes ao processo de tomada de decisão da CGU estão disponíveis e publicados para acesso ao público na Base de Conhecimento da CGU – repositório institucional de documentos e informações, o qual conta com mais de 13.000 documentos publicados. Essas publicações estão disponíveis para download, com acesso aberto, sem necessidade de cadastro.

## Planejamento Estratégico Institucional

O CGI aprovou o Planejamento Estratégico da CGU, para o quadriênio 2020-2023, por meio da [Portaria 182, de 22 de janeiro de 2020](#). Esse planejamento foi realizado com total alinhamento ao PPA 2020-2023. Além disso, está em consonância com a Cadeia de Valor Integrada da Casa.

Nesse contexto, o mapa estratégico da CGU apresenta o conjunto de objetivos estratégicos a serem realizados pela Casa, para que se alcance a visão e se cumpra a missão da Controladoria. Na estratégia da CGU para o ciclo de 2020-2023, esses objetivos estão distribuídos em quatro perspectivas: Recursos, Processos Internos, Gestão Estratégica e Resultados.

O Mapa Estratégico da CGU também apresenta outros elementos importantes, como a Missão, Visão de Futuro e Valores. Todas as informações atualizadas relacionadas ao Planejamento Estratégico da CGU podem ser obtidas pelo [Portal da CGU na Internet](#), na seção Governança, no banner do Planejamento Estratégico.

O Mapa Estratégico da CGU é apresentado na figura seguinte.

## VISÃO

Ser reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

## MISSÃO

Elevar a Credibilidade do Estado por meio da participação social, do controle interno governamental e do combate à corrupção em defesa da sociedade.

### RESULTADOS

Fortalecer a transparência e a participação social em defesa do interesse público

Aumentar a eficiência do Estado e a qualidade da entrega à sociedade

Fortalecer o combate à corrupção e a recuperação de ativos

### PROCESSOS INTERNOS

Ampliar e aperfeiçoar as políticas de promoção de transparência, ética e de participação social

Aprimorar as avaliações estratégicas para subsidiar a tomada de decisões governamentais

Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos

Aprimorar a supervisão e orientação dos órgãos integrantes dos sistemas de ouvidoria, correição e controle interno do Poder Executivo Federal

Aperfeiçoar e disseminar instrumentos e mecanismos inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública

Fortalecer e aperfeiçoar os instrumentos e mecanismos de inteligência e de combate à corrupção

### RECURSOS

Fortalecer a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos agentes públicos com foco nos valores institucionais e no alcance dos resultados

Desenvolver competências com foco na melhoria do desempenho institucional







Racionalizar os recursos logísticos, financeiros e de TIC, com foco na sustentabilidade, segurança e efetividade

Garantir o equilíbrio entre recursos humanos e orçamentários frente às Competências Institucionais

### GESTÃO ESTRATÉGICA

Modernizar a gestão estratégica por meio do fomento às melhores práticas de Governança, Segurança e Interlocação Institucional

### VALORES

-  Transparência
-  Ética
-  Imparcialidade
-  Excelência
-  Foco Do Cidadão
-  Idoneidade

## PARTE 3 • AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA

### PERSPECTIVA DE RESULTADOS

---

Nesta perspectiva, o foco é do cidadão, em que os objetivos e os indicadores estão orientados para a obtenção do resultado. A finalidade é nortear o desenvolvimento das entregas esperadas pela sociedade (indicadores: 1 a 9).

#### **Objetivo 1 - Fortalecer a Transparência e a Participação Social em Defesa do Interesse Público**

Este objetivo estratégico visa, por meio de programas, projetos e ações, a atacar causas críticas do desequilíbrio na equação “volume de impostos pagos versus benefícios”, como, por exemplo, a opacidade do estado e a insuficiente participação social.

A transparência, além de criar bases para o controle social, é essencial para sustentar a confiança da população de que o governo age pelo interesse público e em sintonia com os planos propostos.

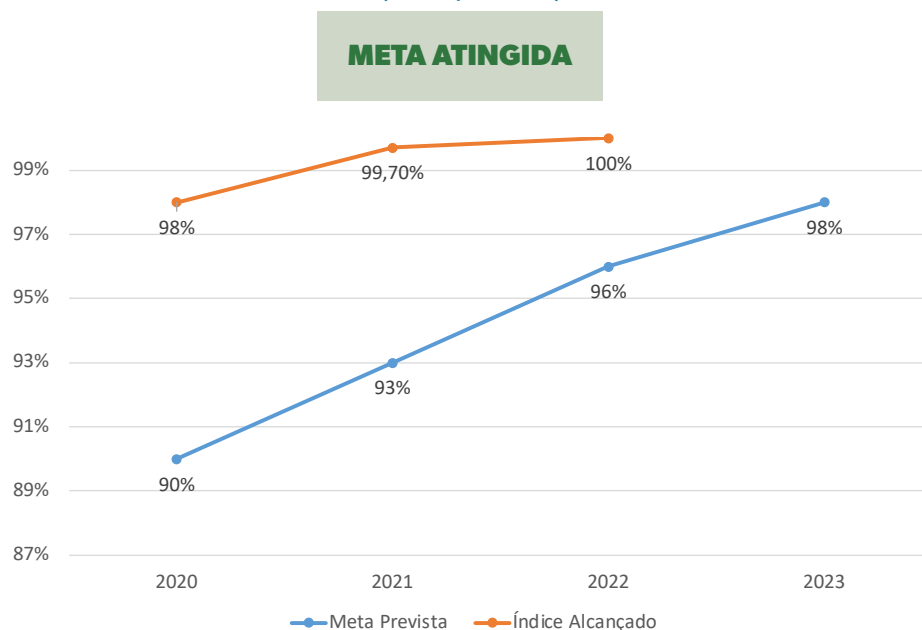
Nessa linha, a seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

#### ***Indicador Estratégico 01: Incremento no cumprimento das decisões da CGU enquanto instância recursal da LAI***

Este indicador trata do incremento no cumprimento das decisões de provimento, provimento parcial e acolhimento da CGU, enquanto instância recursal da Lei de Acesso à Informação - LAI no âmbito do Poder Executivo Federal. Considera as decisões da CGU com prazo do monitoramento do cumprimento da decisão concluído no período em análise. A aferição dos resultados é realizada pela Ouvidora-Geral da União (OGU), a partir da coleta de informações da [Plataforma Fala.BR](#).

Análise situacional: Do total de 328 decisões, cujo prazo de monitoramento se esgotou no ano de 2022, 4 (1,2%) foram reconsideradas ou estão suspensas em razão de pedidos de reconsideração formulados pelos órgãos/entidades, 35 (10,80%) permanecem em análise necessária à conclusão e 289 (88,11%) foram concluídas na Plataforma Fala.BR. Persiste a necessidade de adequação do fluxo de trabalho e do H/H disponível em vista das outras demandas prioritárias sob a responsabilidade da Coordenação.

## INDICADOR 1: INCREMENTO NO CUMPRIMENTO DAS DECISÕES DA CGU ENQUANTO INSTÂNCIA RECURSAL DA LAI (Maior, Melhor)



Conforme se nota, para 2022, a meta era de 96% e foi aferido que 100% das decisões efetivamente monitoradas foram cumpridas, ou seja, a meta foi alcançada e superada em 4,17%.

### **Indicador 2 - Indicador de operacionalização da Plataforma Virtual dos Conselhos de Usuários de Serviços Públicos para efetivação da Participação Social**

O indicador reflete o grau de adesão dos órgãos do Poder Executivo Federal à ferramenta de participação social nos processos de aprimoramento dos serviços públicos disponível na Plataforma Virtual dos Conselhos de Usuários de Serviços Públicos. Os Conselhos estão previstos na Lei 13.460/17 e são instituídos no Poder Executivo Federal por meio do Decreto nº 9.492/17 que a regulamenta.

Foi proposta a descontinuidade desse indicador estratégico, conforme já informado no Despacho OGU (2451534), processo SEI 00190.105819/2022-96.

Como a Plataforma Virtual do Conselho de Usuários está em processo de redesenho para a produção da versão 2.0, que conta com consultoria externa e alterará substancialmente a forma de interação entre os usuários de serviços e os órgãos e entidades, foi proposta a descontinuidade do indicador e a apresentação de um novo indicador assim que o desenho da jornada do usuário na nova aplicação for definido.

### **Indicador Estratégico 03: Índice de cumprimento das obrigações de transparência ativa pelos órgãos e entidades do PEF**

O Indicador 3 - Índice de cumprimento das obrigações de transparência ativa pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal - PEF, relacionado ao Objetivo “Fortalecer a transparência e a participação social em defesa do interesse público”, tem por objetivo avaliar o percentual de cumprimento das obrigações de transparência ativa pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal.

A CGU realizou o monitoramento contínuo do índice de cumprimento dessas obrigações de transparência ativa por parte dos 306 órgãos e entidades do PEF.

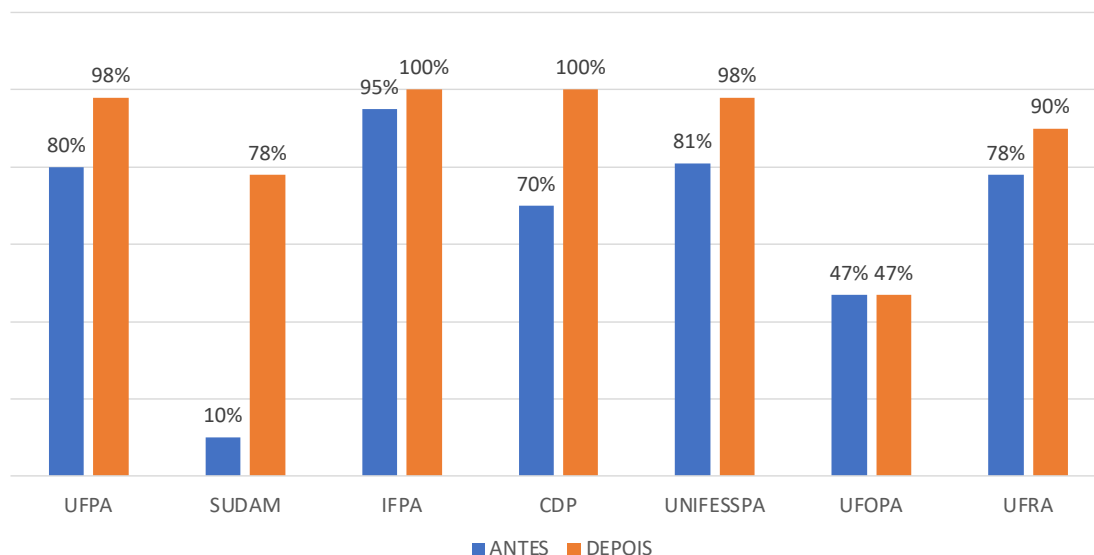
O trabalho de monitoramento usa recursos da Plataforma Fala.BR, no módulo STA (Sistema de Transparência Ativa), onde é disponibilizado formulário para preenchimento e atualização por parte dos órgãos e entidades cadastradas. A aferição do índice é feita diariamente, a partir da coleta de informações na Plataforma Fala.BR, no módulo STA. Os dados são publicados no [Painel da LAI](#), na aba Transparência Ativa.

Em 2022, o percentual dessas obrigações efetivamente cumpridas pelos órgãos e entidades avançou de 64,58% para 70,62%, até 31 de dezembro de 2022.

Com o intuito de ampliar o cumprimento das obrigações de transparência, entre os meses de junho e setembro, foi realizada capacitação para servidores de todas as regionais da CGU, por meio de aulas remotas na plataforma Moodle, com o tema “Assessoramento Técnico”. A assessoria técnica engloba ações para diagnóstico e identificação de desafios para o cumprimento das exigências relativas à Transparência Pública e à Política de Dados Abertos nas Unidades Federais jurisdicionadas.

Até dezembro de 2022, as unidades regionais da CGU realizaram o acompanhamento de mais de 40 órgãos e entidades do Poder Executivo Federal em 09 estados. As assessorias concluídas resultaram, de forma geral, no aumento do índice de cumprimento da transparência ativa por parte dos órgãos, conforme gráfico abaixo:

#### INCREMENTO NO ÍNDICE TA - UNIDADES REGIONAIS (CUMPRE)



As restrições decorrentes do período eleitoral impactaram na efetivação de alguns processos de monitoramento da transparência ativa no órgão central e nas regionais, principalmente devido à suspensão das interações necessárias com outros órgãos.

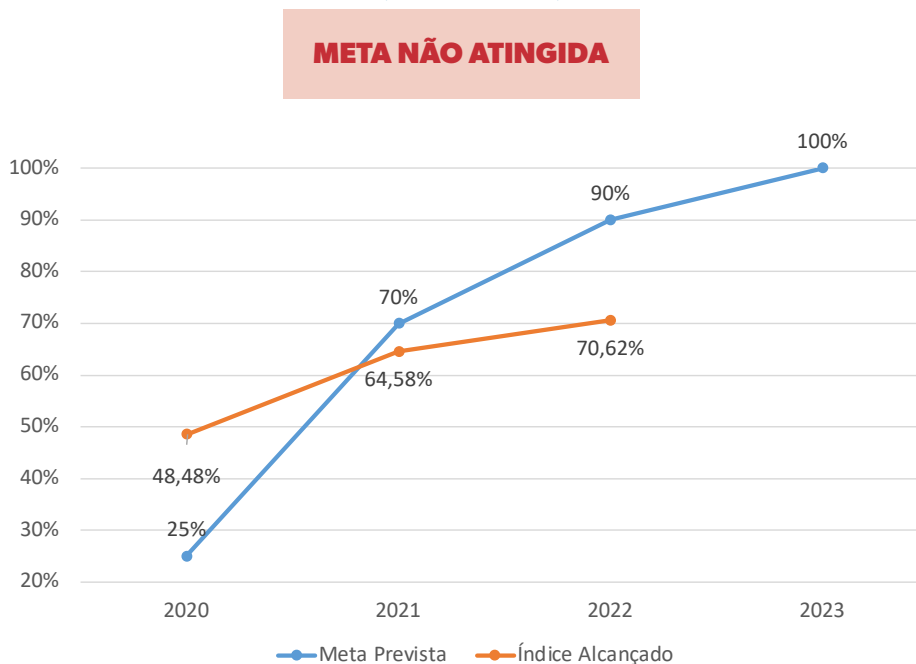
Vale destacar, ainda, que a CGU publicou, por meio da Portaria n. 3.605/2022, a 7ª Edição do Guia de Transparência Ativa, revista e ampliada, com o objetivo de auxiliar os órgãos e entidades no correto cumprimento das obrigações de transparência ativa previstas na legislação.

Apesar do incremento anual verificado nos resultados do índice, não foi possível alcançar a meta prevista (90%). Entende-se que as alterações promovidas pela legislação e incorporadas ao

Guia de Transparência poderão impactar positivamente no cumprimento imediato das obrigações por parte dos órgãos e entidades para o próximo ano.

Todavia, tendo em vista a performance atual e os recursos disponíveis para o monitoramento, é provável que a meta prevista para 2023 (100%) não seja atingida.

### INDICADOR 3: ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE TRANSPARÊNCIA ATIVA PELOS ÓRGÃOS E ENTIDADES DO PEF (Maior, Melhor)



Assim, será sugerida a revisão da meta prevista para o Indicador 3 e sugerido que seja usado como meta o incremento anual de 5% no índice, conciliando os valores de forma coerente com o previsto para a aferição em outros indicadores e instrumentos de aferição (p. ex.: Indicador 12).

## Objetivo 2 - Aumentar a Eficiência do Estado e a Qualidade da Entrega à Sociedade

Este objetivo estratégico visa, por meio de programas, projetos e ações, a atacar causas críticas do desequilíbrio na equação “volume de impostos pagos versus benefícios”, como, por exemplo, deficiências de gestão e governança de políticas públicas. O intuito é o aumento da eficiência do Estado pelo aperfeiçoamento da gestão e governança pública, de forma a mitigar e (ou) suprimir fragilidades que impedem uma melhor alocação dos recursos públicos e a consecução dos resultados das políticas públicas.

Nessa linha, a seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

### Indicador Estratégico 04: Benefícios Financeiros decorrentes da atuação da CGU

Este indicador reflete, a partir da atuação da CGU no aperfeiçoamento da gestão, o incremento de recursos nos cofres públicos, bem como de economia de recursos públicos – que seriam mal aplicados ou desperdiçados –, de forma que se possa mitigar a escassez de recursos financeiros e possibilitar a continuidade ou a criação de políticas públicas que atendam às demandas do país e da sociedade.

Para a Secretaria Federal de Controle Interno (SFC), trata-se do somatório dos Benefícios Financeiros decorrentes das atividades de auditoria interna governamental exercida pela CGU, aferidos e aprovados por exercício, conforme normativo que rege a temática. O cálculo da meta desse indicador foi baseado na média dos benefícios financeiros potenciais registrados nos anos anteriores.

Registra-se que, em 2022, foram contabilizados R\$ 19.616.714.008,24 de benefícios financeiros provenientes da atuação da CGU na atividade de auditoria interna que acumulado com benefícios financeiros aprovados nos anos de 2020 e 2021 nos valores, respectivamente, de R\$ 17.889.491.082,80 e R\$ 32.183.679.502,45, leva a aferição cumulativa (2020-2022) ao valor de R\$ 69.689.884.593,46.

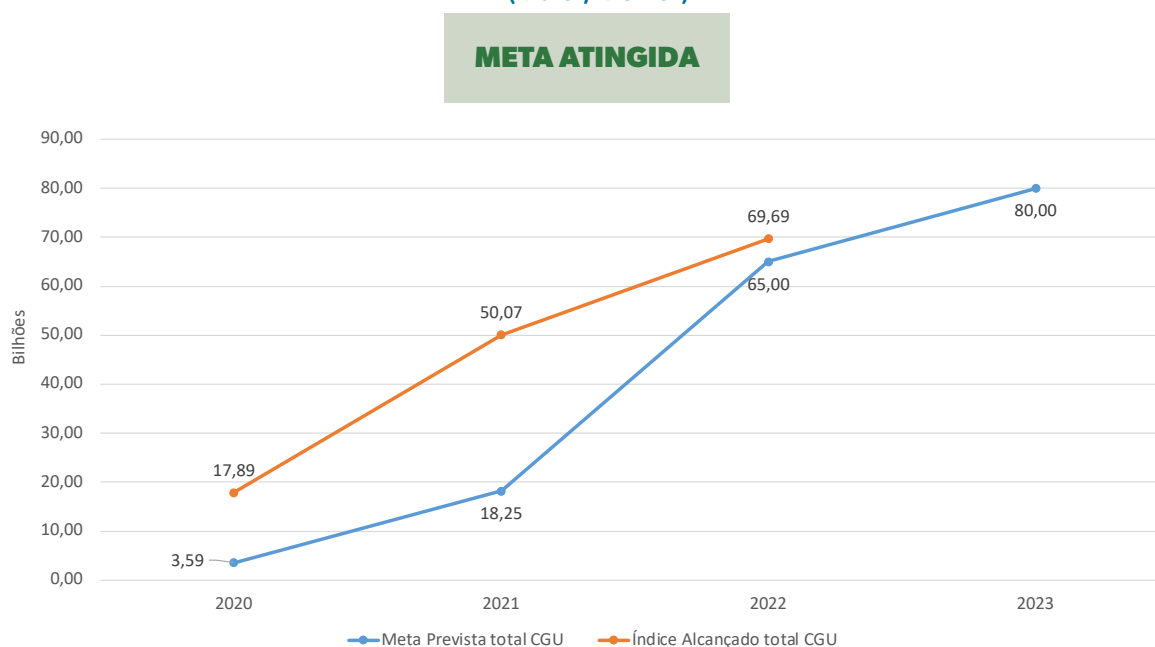
**TABELA • BENEFÍCIOS FINANCEIROS APROVADOS (SFC)**

ANO	VALOR
2016	R\$ 2.870.304.569,98
2017	R\$ 4.613.884.754,66
2018	R\$ 7.296.592.755,63
2019	R\$ 12.943.621.745,55
2020	R\$ 17.889.491.082,80
2021	R\$ 32.183.679.502,45
2022	R\$ 19.616.714.008,24

Fonte: CGU/SFC

Desse modo, obtém-se para 2022 a aferição de 107% em relação à meta acumulada referente ao período de 2020 a 2022, no valor de R\$ 65bi.

**INDICADOR 4: BENEFÍCIOS FINANCEIROS DECORRENTES DA ATUAÇÃO DA CGU/SFC (Maior, Melhor)**

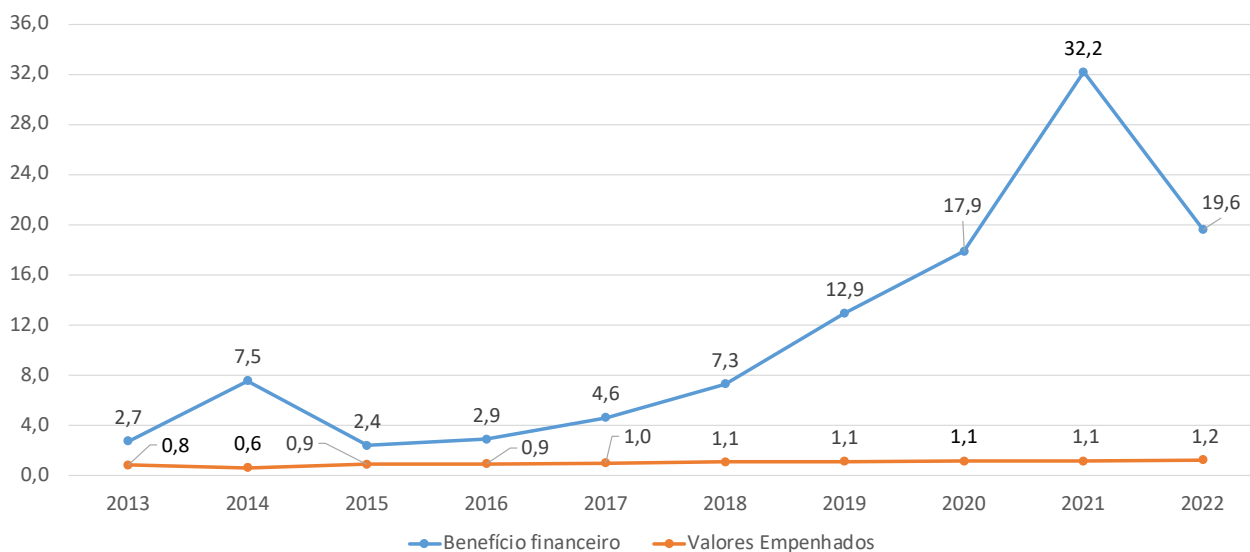


Cumpra registrar que o valor foi 40% menor que o de 2021 (R\$ 32,2 bilhões). Deve-se considerar, contudo, que o valor de 2021 foi potencializado pelo benefício de R\$ 13 bilhões obtido pelo Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço a partir da redução da taxa de administração paga ao agente operador. Em contrapartida, comparando com o benefício financeiro de 2020, o valor foi R\$ 1,7 bilhão maior.

Em uma visão geral, o histórico crescente de bons desempenhos demonstra o foco em resultado e a internalização, pelos servidores, do objetivo da auditoria interna governamental.

Desde 2012, a CGU aprovou benefícios financeiros no total de R\$ 112,4 bilhões. O gráfico de evolução histórica do valor aprovado anualmente de Benefícios Financeiros demonstra crescente evolução dos registros a partir de 2015, ano de início do alinhamento às normas internacionais de auditoria interna, culminando em 2017 com a publicação do novo referencial técnico da atividade de auditoria interna governamental, a [IN SFC/CGU nº 03/2017](#).

**RELAÇÃO VALORES EMPENHADOS VERSUS BENEFÍCIOS FINANCEIROS (VALORES EM R\$ BILHÕES)**



Inicialmente, cabe registrar que a meta de Benefícios Financeiros do Planejamento Estratégico da CGU, que está diretamente interligada com a Meta do Programa 4004, Objetivo 1213, do PPA, foi revisada no sentido de “Aumentar para R\$ 80 bilhões os benefícios financeiros decorrentes da atuação da CGU”. O novo valor registrado é cumulativo, a ser alcançado até o final do PPA 2020-2023 e as novas metas anuais basearam-se no acréscimo informado para a média anual de contabilização de benefícios (R\$15 bilhões) acrescida ao valor já alcançado (50 bilhões), alterando-se a meta de 2022 para 65 bilhões e a de 2023 para 80 bilhões.”

A alteração de meta foi necessária pois na aferição de 2021 a meta da época (R\$36,5 bi) já havia sido alcançada (R\$50 bi) pelos benefícios financeiros aprovados acumulados referentes aos anos de 2020 e 2021 nos valores, respectivamente, de R\$ 17.889.491.082,80 e R\$ 32.183.679.502,45.

Registra-se que a nova meta se baseou em média anual de contabilização de benefícios (R\$15 bi) referenciada em dois valores:

1. modelo de regressão linear (2303440) aplicado no histórico de benefícios financeiros aprovados pela CGU desde 2012 até 11/3/2022 que apontou tendência de 72% de contabilização nos próximos exercícios do valor de R\$ 18bi;



2. média de contabilização de benefícios financeiros aprovados pela CGU desde a publicação da IN 3/2017 (Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal) no valor de R\$ 12bi;

### **Benefícios oriundos de outras áreas finalísticas**

Cabe ressaltar que até 2020, tanto a meta prevista quanto os resultados aferidos foram aqueles apurados apenas pela SFC. No entanto, a partir de 2021 o potencial da CGU foi expandido com a publicação da [Portaria nº 1.976, de 20 de agosto de 2021](#), que regulamentou a aferição dos benefícios financeiros e não-financeiros de forma a englobar a atuação de toda a CGU, sendo passíveis de mensuração não só as atividades de auditoria interna, mas também outras atividades do órgão, como corregedoria, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria.

Assim, de acordo com a sistemática de quantificação e registro dos benefícios da CGU instituída pela [Portaria 1.976, de 20 de agosto de 2021](#), a Secretaria de Combate à Corrupção - SCC contabilizou o valor de R\$ 1.541.248.960,52 em Benefícios Financeiros no ano de 2022. A Corregedoria-Geral da União – CRG, promoveu a aferição e contabilizou o valor de R\$ 1.843.483.092,05 e a Ouvidoria-Geral da União – OGU apurou R\$ 19.033.145,12 decorrentes da implantação da Plataforma Fala.BR por órgãos e entidades por meio de adesão à Rede Nacional de Ouvidorias.

### **Indicador Estratégico 05: Benefícios Não Financeiros decorrentes das atividades de auditoria interna governamental**

Este indicador trata dos Benefícios Não Financeiros decorrentes das atividades de auditoria interna governamental.

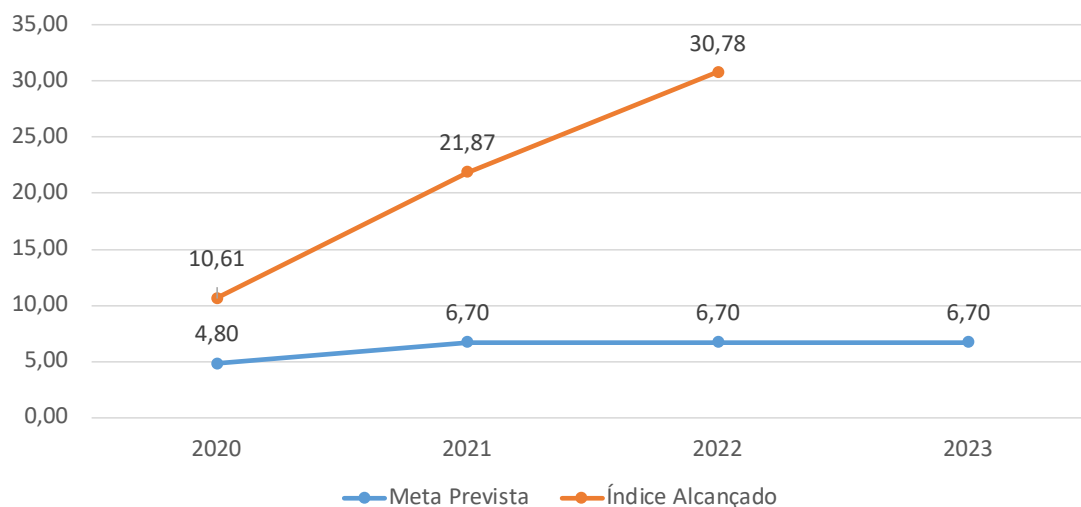
No âmbito da atuação da Secretaria Federal de Controle Interno (SFC), é descrito como Índice de relevância dos benefícios não financeiros e a memória de cálculo se dá utilizando a multiplicação da quantidade de benefícios não financeiros pelo peso seu relativo, estabelecido em função do seu nível de abrangência e impacto. Os níveis e pesos são: a) - Nível 1 - Peso 1; b) Nível 2 - Peso 0,125; c) Nível 3 - Peso 0,0078125; e d) Nível 4 - Peso 0,000260417, com polaridade: Maior melhor.

Os benefícios não financeiros são medidos por índice que remete a sua relevância em relação a sua dimensão e a sua repercussão. Pela métrica, os benefícios de maior impacto e com maior repercussão recebem o valor 1 e, à medida que sua relevância sobre a dimensão e repercussão são reduzidas, há uma atenuação da pontuação desse valor.

Em 2022, foram aprovados 28 benefícios (nível 1), 18 benefícios (nível 2), 56 benefícios (nível 3) e 370 benefícios (nível 4). O valor total do índice apurado foi de 30,78, ou seja, 459% da meta estabelecida. O valor apurado em 2022 está 41% acima do valor registrado em 2021 que foi de 21,87.

**INDICADOR 5: BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS DECORRENTES DA ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL (Maior, Melhor)**

**META ATINGIDA**



Considerando que a meta para 2020 foi de 4,8, tendo sido amplamente superada, o CGI aprovou o estabelecimento da meta de "**6,7 IRBNF**" para os anos de 2021, 2022 e 2023. Sobre essa alteração, verifica-se que esse valor foi calculado pela média do Índice de Relevância dos Benefícios Não Financeiros aprovados desde 2017, ocasião em que o indicador começou a ser aferido, a saber:

**TABELA • ÍNDICE DE RELEVÂNCIA DOS BENEFÍCIOS NÃO FINANCEIROS (SFC)**

2017	4,04
2018	1,02
2019	11,49
2020	10,61
2021	21,87
2022	30,78

Fonte: CGU/SFC

A proposição do mesmo valor de meta para os anos seguintes se dá pelo seguinte fato: à medida que os Gestores públicos implementam as melhorias recomendadas pelos auditores, quantidades menores de oportunidades de melhorias serão observadas.

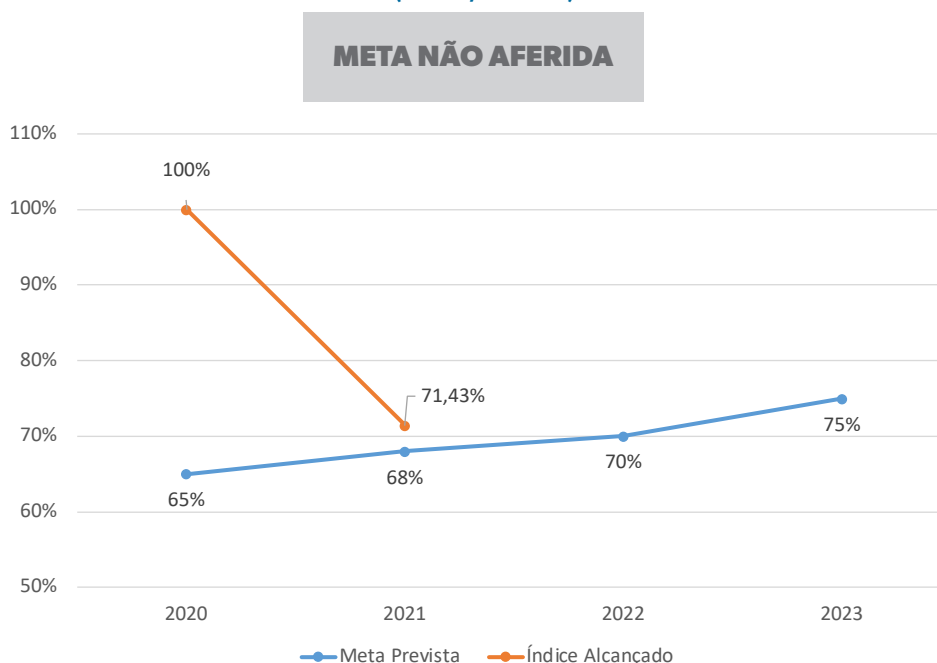
Por fim, cabe ressaltar que o potencial da CGU foi expandido com a publicação da [Portaria nº 1.976, de 20 de agosto de 2021](#), que regulamenta a aferição dos benefícios financeiros e não-financeiros de forma a englobar a atuação de toda a CGU, sendo passíveis de mensuração não só as atividades de auditoria interna, como também outras atividades do órgão, como corregedoria, prevenção e combate à corrupção e ouvidoria, os quais devem impactar a mensuração desse indicador para os próximos exercícios, havendo assim, nova necessidade de revisão de meta.

## Indicador Estratégico 06: Percepção do gestor quanto ao valor agregado pela atividade de auditoria interna governamental realizada pela CGU.

O índice é mensurado por meio de pesquisa anual que tem como objetivo aferir a percepção dos gestores quanto ao valor agregado pela CGU enquanto auditoria interna do poder executivo federal. A pesquisa é encaminhada a gestores da alta administração, considerados os ocupantes de cargos ou funções de nível 17 e superior ou Cargos de Natureza Especial (NES), contemplando a seguinte afirmação a ser avaliada: “As recomendações da CGU contribuem para a melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas”.

Para 2022, registra-se que o índice é mensurado por meio de pesquisa anual para aferir a percepção dos gestores quanto ao valor agregado pela CGU enquanto auditoria interna do poder executivo federal. Considerando que a pesquisa é encaminhada preferencialmente a gestores da alta administração, considerados os ocupantes de cargo ou função 15 e 17 ou função de grau equivalente e considerando que o melhor momento para aferição deveria ter sido em dezembro de 2022 com os gestores que tiveram conhecimento dos trabalhos desenvolvidos pela CGU **decidiu-se pela não aferição desse indicador para 2022.**

INDICADOR 6: PERCEPÇÃO DO GESTOR QUANTO AO VALOR AGREGADO PELA ATIVIDADE DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAL REALIZADA PELA CGU (Maior, Melhor)



### Objetivo 3 - Fortalecer o Combate à Corrupção e a Recuperação de Ativos

Este objetivo estratégico visa, por meio de programas, projetos e ações, a atacar causas críticas do desequilíbrio na equação “volume de impostos pagos versus benefícios”, como, por exemplo, corrupção, sensação de impunidade e déficit de integridade.

A corrupção é um mal presente em nossa sociedade e que causa o desvio de recursos públicos destinados a políticas públicas. A sensação de impunidade a ela associada acaba por diminuir a confiança na capacidade de ação do Estado para atendimento às demandas sociais. Assim, a responsabilização se faz fundamental.

Em virtude da complexidade e do potencial danoso à sociedade, para se combater a corrupção é necessário, além de uma atuação repressiva, também uma ação preventiva por parte do Estado. Dessa forma, deve-se fomentar a integridade no serviço público e privado, para que os respectivos agentes sempre atuem em prol do interesse público.

Nessa linha, a seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

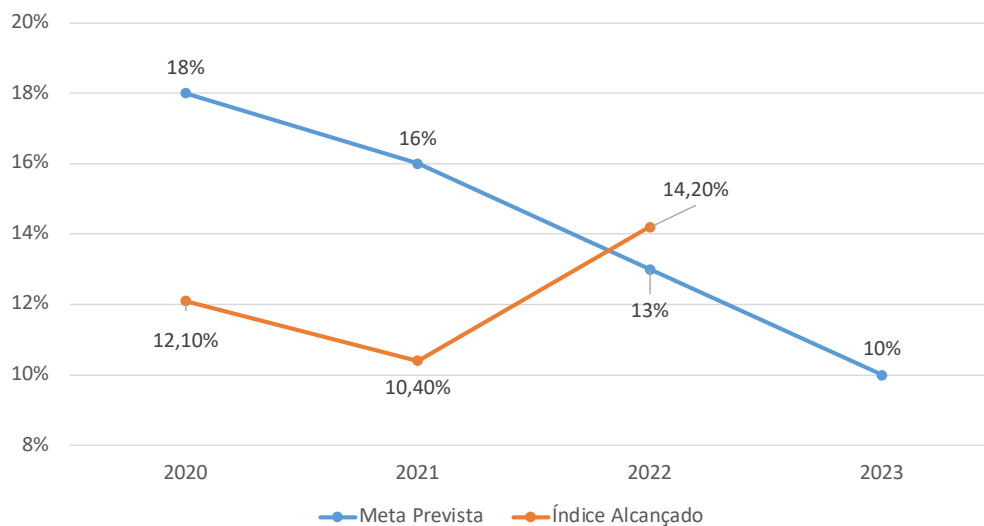
### **Indicador Estratégico 07: Percentual de prescrição de penalidades aplicadas no Poder Executivo Federal.**

Este indicador objetiva avaliar, a partir de dados do Sistema CGU-PAD, a eficácia das apurações disciplinares no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR), de forma a mensurar anualmente o percentual de penalidades que deixaram de ser aplicadas em razão da prescrição.

Houve aumento do percentual de prescrição em relação aos anos anteriores, mantendo o resultado ligeiramente superior à meta esperada. Embora o percentual tenha aumentado, observa-se que os números absolutos de prescrições diminuíram. Em 2018 foram 818 casos de penas prescritas, número que vem demonstrando tendência de diminuição desde 2019 e neste ano verifica-se apenas 417 casos até dezembro de 2022, conforme demonstrado no [Painel Correição em dados](#):

#### **INDICADOR 7: PERCENTUAL DE PRESCRIÇÃO DE PENALIDADES APLICADAS NO PODER EXECUTIVO FEDERAL (Menor, Melhor)**

**META QUASE ATINGIDA**



Cabe esclarecer que este percentual é calculado em relação ao total de penalidades aplicadas. Dessa forma, observa-se que o aumento do número de processos em que há resolução consensual de conflitos (TAC) vem impactando este resultado. Tal aumento é demonstrado no resultado do Indicador 16. Assim, em decorrência de mais acordos firmados há diminuição dos registros de apenação. Dessa forma, verifica-se a necessidade de revisão do presente indicador ou de sua meta nos próximos exercícios.

## Indicador Estratégico 08: Índice de Recuperação de Valores de Acordos de Leniência

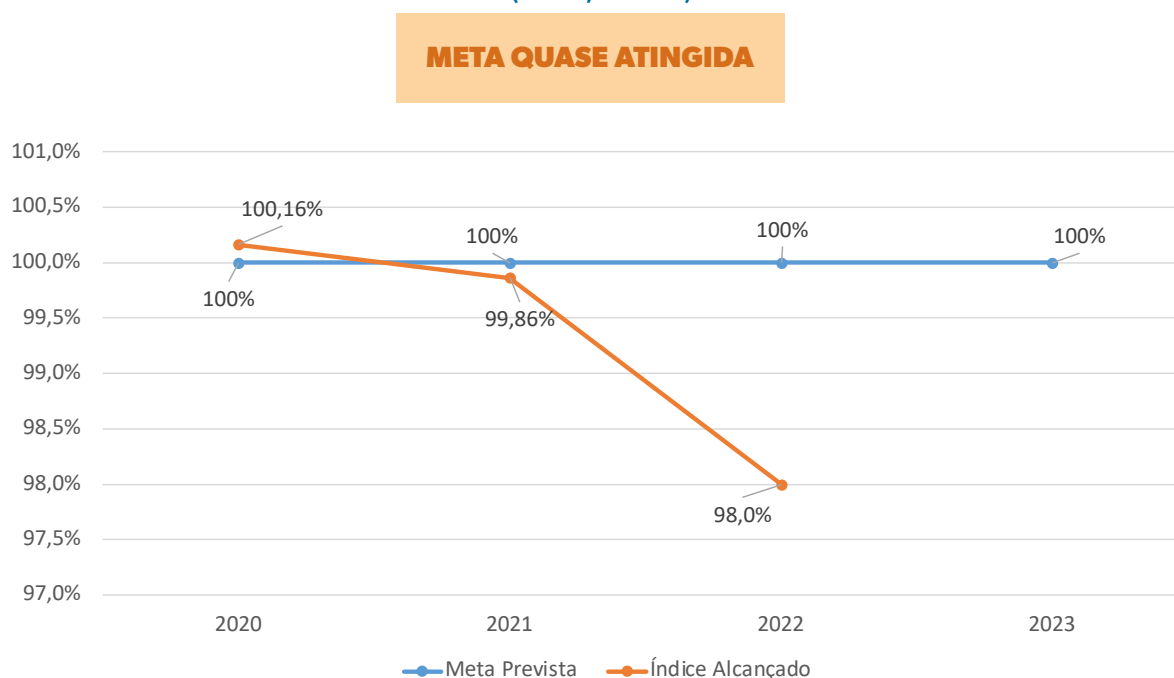
Este indicador mede o grau de recuperação de valores previstos nos acordos de leniência celebrados.

Os valores recuperados nos acordos de leniência são aqueles correspondentes à multa aplicada pela [Lei nº 8.429/92, a Lei de Improbidade Administrativa \(LIA\)](#), e a [Lei 12.846/2013, conhecida como “Lei Anticorrupção” \(LAC\)](#), ao ressarcimento de vantagens indevidas e ao enriquecimento ilícito. Os valores de pagamento de cada acordo integram a base de cálculo do indicador, de modo que o não pagamento de um acordo não pode ser compensado pelo pagamento de outro.

As fontes dos dados utilizadas no cálculo do indicador são as GRUs no caso dos valores destinados à União e os Ofícios declaratórios das empresas beneficiárias atestando o recebimento de valores, nos casos cujos destinatários são as entidades lesadas com a prática dos ilícitos.

Para 2022 a meta era recuperar 100% dos valores pactuados, cujos pagamentos estavam previstos para serem efetivados no exercício. Foi aferido o percentual de 98% da meta, correspondente à relação entre os valores efetivamente pagos pelas empresas no ano de 2022 e os valores esperados de acordo com os cronogramas de pagamento pactuados.

**INDICADOR 8: ÍNDICE DE RECUPERAÇÃO DE VALORES DE ACORDOS DE LENIÊNCIA**  
(Maior, Melhor)



Importante registrar que a meta não foi alcançada porque duas empresas apresentaram dificuldades para pagamento do valor integral previsto.

Analisando a série histórica, verifica-se que o indicador tem evidenciado a sustentabilidade dos acordos celebrados no que tange às obrigações financeiras pactuadas, as quais têm sido cumpridas em sua maior parte pelas empresas colaboradoras. Ainda que tenha havido um decréscimo no percentual aferido, verifica-se a ocorrência de uma baixa taxa de rolagem para o exercício seguinte, o que aliado à correção dos valores pela taxa SELIC, compensa os atrasos nos pagamentos.

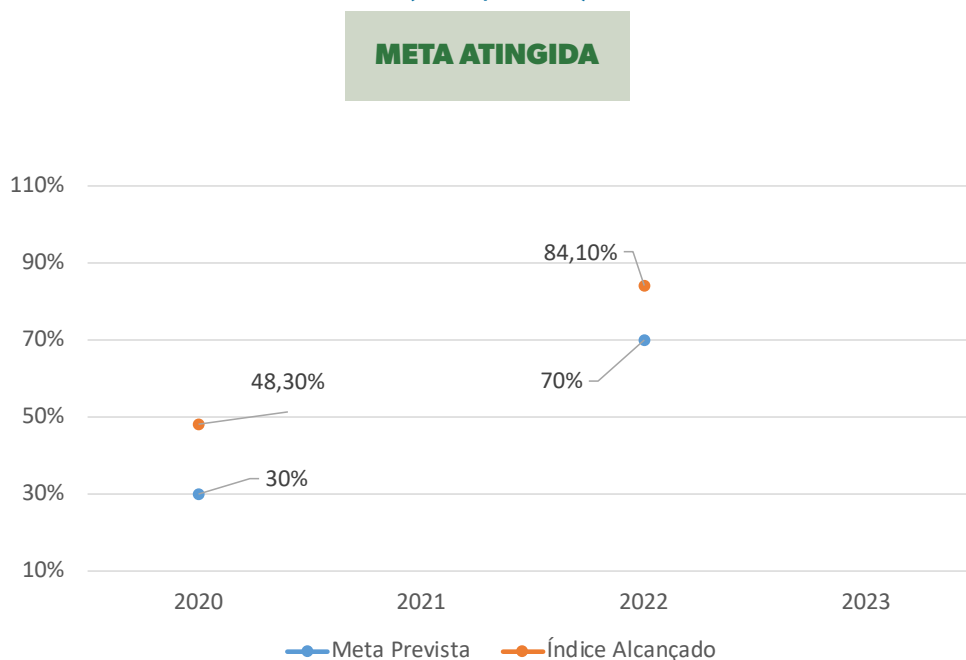
É relevante mencionar que o Indicador estratégico nº 08 está alinhado ao Plano Plurianual (PPA) 2020-2023, no qual cabe à CGU a responsabilidade sobre o Programa “Transparência, Integridade e Combate à Corrupção”, tendo por Objetivo “Fortalecer a Governança, a Gestão, a Transparência, a Participação Social e o Combate à Corrupção” e corresponde ao Resultado Intermediário: 0337 – Alcance de 100% de recuperação de valores previstos nos acordos de leniência celebrados.

### **Indicador Estratégico 09: Nível de Adesão por parte das Unidades Correcionais do SISCOR ao Modelo de Maturidade Correcional (CRG-CM)**

Este indicador tem como objetivo mensurar o quanto as Corregedorias federais aderiram ao Modelo de Maturidade Correcional (CRG-CM). Assim, em decorrência da aplicação do modelo no Poder Executivo Federal, visa-se ao aperfeiçoamento da atividade correcional, à recuperação de ativos e ao fortalecimento do combate à corrupção. Portanto, observa-se que esse indicador é instrumento orientador dos padrões, requisitos e de referencial para avaliar a qualidade e produzir informações gerenciais da atividade de correição.

O CRG-MM foi aplicado de forma on-line e assistida às corregedorias federais do tipo administração direta, autarquias, fundações, agências e estatais, sendo que 114 unidades participaram do processo, embora 14 não tenham cumprido integralmente todas as etapas. No caso dos Institutos Federais de Ensino Superior - IFES, o modelo foi aplicado de forma simplificada por meio de oficinas presenciais das quais 87 unidades participaram.

#### **INDICADOR 9: NÍVEL DE ADESÃO POR PARTE DAS UNIDADES CORRECIONAIS DO SISCOR AO MODELO DE MATURIDADE CORRECIONAL (CRG-CM) (Maior, Melhor)**



Dessa forma, verifica-se que a meta foi superada visto que 211 Unidades Setoriais de Correição foram avaliadas via CRG-MM, o que representa 84,10% do SISCOR, o qual é composto por 239 unidades.

## PERSPECTIVA DE PROCESSOS INTERNOS

Nesta perspectiva, os processos internos expressos nos seis objetivos (4 ao 9) estão relacionados à melhoria dos trabalhos e atividades executadas pela CGU, sendo enfatizados temas como políticas de transparência, ética e de participação social; avaliações estratégicas; responsabilização de entes privados e de servidores públicos; sistemas de ouvidoria, correção e controle interno; a governança, gestão e integridade pública, bem como o combate à corrupção (indicadores: 10 a 23).

### Objetivo 4 - Ampliar e Aperfeiçoar as Políticas de Promoção de Transparência, Ética e de Participação Social

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

#### Indicador Estratégico 10: Índice de Participação de Alunos nas Ações de Educação Cidadã

O indicador mede o número de alunos atingidos em todas as ações de Educação Cidadã realizadas pela CGU junto ao público-alvo. O índice coleta dados de diferentes fontes (sistema próprio, relatórios de escolas, informes de parceiros), com diferentes universos (ensino fundamental I e II, ensino médio, educação de jovens e adultos), e tem como base o número de 612.000 (seiscentos e doze) mil alunos envolvidos nas ações no ano de 2018. São considerados participantes aqueles que são mobilizados em atividades programadas para cada ação.

Considerando que a quantidade de alunos participantes das ações em cada ano não se acumula com o ano anterior, a meta a ser atingida não é apenas o percentual que supera a linha de base, é dizer 6% (2020) ou 22% (2021), mas sim esse percentual somado à linha de base. Significa que a meta de 2020 eram 650.000 alunos participantes, o que equivale a 106% da linha de base, assim como em 2021, a meta seriam 750.000 alunos participantes, que totalizam 122% da linha de base, razão pela qual foi proposta, e deliberada pelo Comitê de Governança Interna, a correção das Metas: 2020 (106% = 650.000); 2021 (122% = 750.000); 2022 (245% = 1.500.000); e 2023 (326% = 2.000.000).

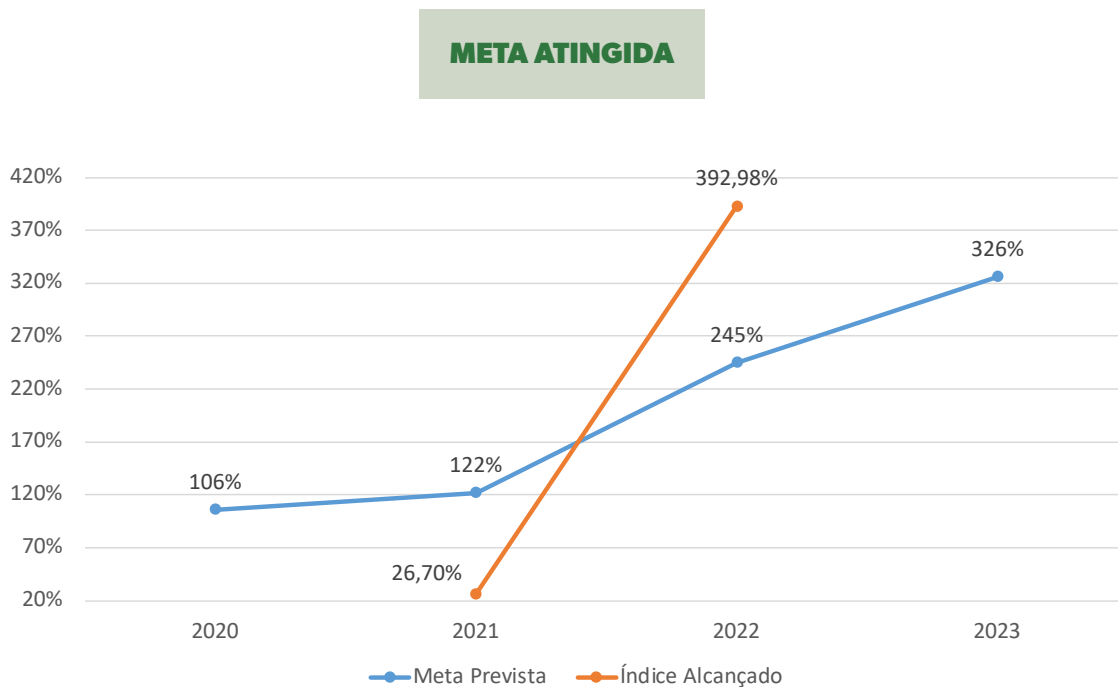
O Índice de Participação de Alunos nas Ações de Educação Cidadã tem por objetivo medir o aumento percentual na quantidade de alunos envolvidos nas ações de Educação Cidadã promovidas pela CGU. Consideramos como alunos participantes, todos os estudantes mobilizados nas ações programadas que incluem o Programa Um Por Todos, o Concurso de Desenho e Redação, Turma da Cidadania e o Game da Cidadania.

A base de referência para a aferição do aumento percentual é o quantitativo de alunos envolvidos nas ações de educação cidadã supracitadas desenvolvidas em 2018, portanto, 612.000 alunos. Ao longo de 2022, foram contabilizados 2.405.041 estudantes participantes das iniciativas, o que ultrapassa a meta prevista para o próximo ano, conforme detalhado no quadro abaixo:

AÇÃO / INICIATIVA	QTDE DE ESTUDANTES ALCANÇADOS
12º Concurso de Desenho e Redação	421.257
2ª Edição do Game da Cidadania (inscrições prorrogadas até abril/2023)	2.148
Programa Um Por Todos e Todos Por Um (UPT)	89.005
Cursos AVAMEC – Educação Cidadã	6.311
Revistas “A gente se entende” – distribuição PNLD	1.886.320

Dessa forma, para o indicador em apreço, observaram-se 2.405.041 alunos participantes das ações de educação cidadã, atingindo e superando em 60,40% a meta prevista para o exercício de 2022, que era de 1.500.000, conforme gráfico a seguir:

**INDICADOR 10: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE ALUNOS NAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CIDADÃ  
(Maior, Melhor)**



Vale ressaltar que foi necessário revisar o cálculo da quantidade de estudantes envolvidos nas atividades do Programa UPT em 2022, uma vez que, equivocadamente durante as aferições parciais realizadas ao longo do ano foram contabilizados também estudantes atendidos pelo programa em 2021. Mesmo com o ajuste indicado, observa-se que a meta prevista foi superada, especialmente com a distribuição da revista “A gente se entende”, com conteúdo produzido para alunos do 2º ano do ensino fundamental, cuja distribuição foi realizada por meio do Programa Nacional do Livro Didático – PNLD, diretamente às escolas.

Em função de restrições do período de defeso eleitoral, as atividades de captação de escolas foram suspensas, o que impactou diretamente na mobilização para aplicação do Programa UPT em 2022. Por outro lado, é importante destacar que foram distribuídos, ainda em 2022, 112.000 Revistas (direcionadas a estudantes do 1º ao 5º ano do ensino fundamental) e 22.750 Kits do Programa UPT para aplicação nas escolas em 2023.

**Indicador Estratégico 11: Celeridade da CGU enquanto instância recursal da LAI no âmbito do Executivo Federal**

Este indicador trata da celeridade da CGU enquanto instância recursal da [Lei de Acesso à Informação – LAI](#), no âmbito do Executivo Federal. A meta é a redução progressiva do tempo de análise dos recursos – o que envolve um esforço da CGU com a colaboração dos órgãos e entidades do Executivo Federal.

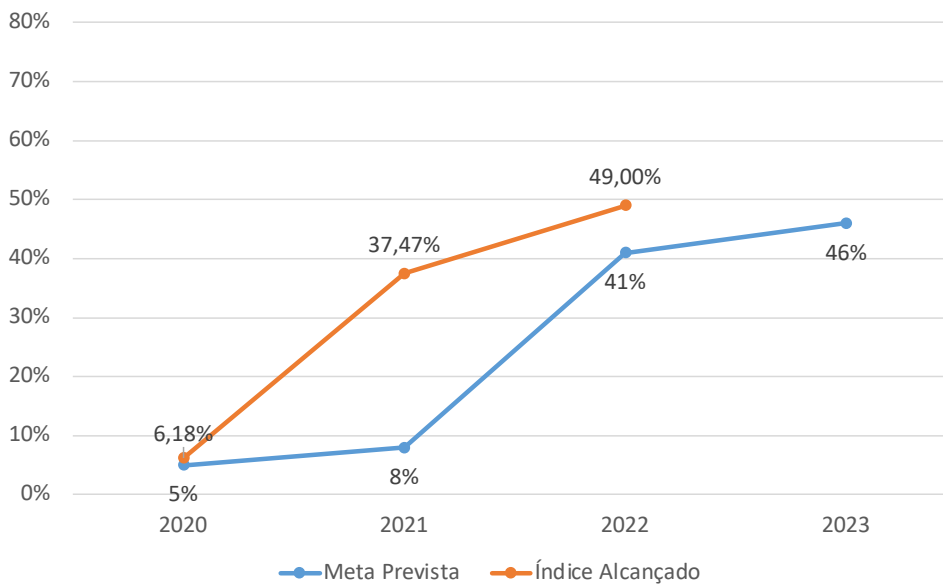
Análise situacional: Em 2022 foi alcançado o tempo médio de 28,34 dias na execução da atividade de análise e instrução de recursos em sede de 3ª instância, o que representa grande esforço na adequação dos fluxos de trabalho, gestão dos recursos humanos e melhorias no processo de



gestão. Persiste a necessidade de avaliação contínua do processo para a manutenção do avanço e para a obtenção de resultados mais adequados às expectativas dos usuários.

**INDICADOR 11: CELERIDADE DA CGU ENQUANTO INSTÂNCIA RECURSAL DA LAI NO ÂMBITO DO EXECUTIVO FEDERAL (Maior, Melhor)**

**META ATINGIDA**



*Obs.: Por ocasião da 34ª Reunião do Comitê de Governança Interna (CGI), de 04/11/2022 (3ª RAE/2022), foi deliberado alterar as metas do indicador 11 para 41% em 2022 e 46% em 2023.*

**Indicador Estratégico 12: Aumento do Índice de Transparência Ativa e Passiva no Governo Federal**

O indicador “Aumento do Índice de Transparência Ativa e Passiva no Governo Federal” é usado para monitorar os esforços e avanços da CGU na promoção da Política de Transparência e Acesso à Informação em sua composição ativa e passiva, na esfera federal. A definição desse indicador levou em consideração as análises realizadas por organismos internacionais sobre os desafios do Brasil para a transparência e acesso à informação e as diversas linhas de atuação da CGU.

Em 2022 este indicador foi reformulado para que ficasse o mesmo que consta no PPA 2020-2023, Programa 4004 - Transparência, Integridade e Combate à Corrupção e Objetivo 1213 - Fortalecer a Governança, a Gestão, a Transparência, a Participação Social e o Combate à Corrupção (Resultado Intermediário nº 376 – Aumento do Índice de Transparência Ativa e Passiva no Governo Federal). Além disso, construiu-se um indicador com uma composição que permitisse a aferição de componentes da transparência de forma mais abrangente.

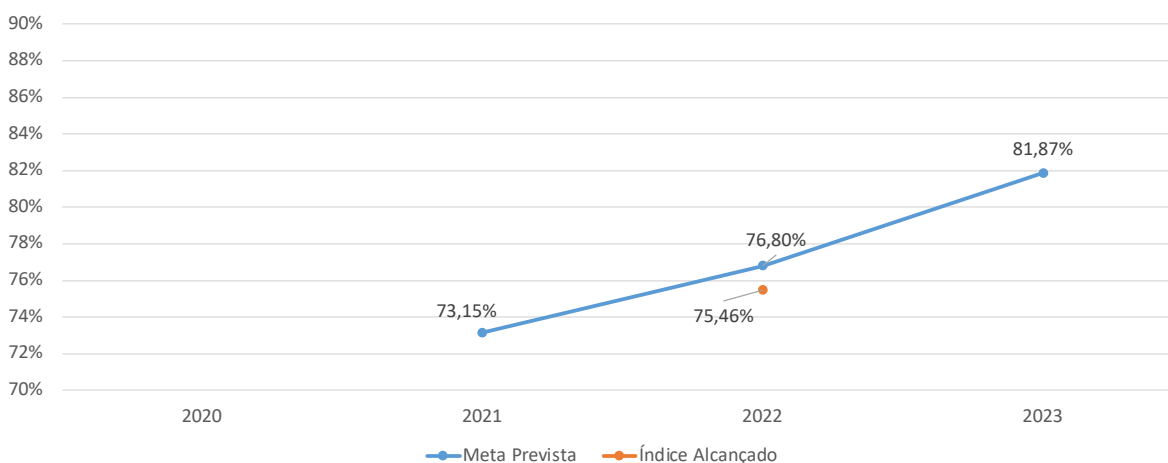
Em comparação com o ano base de aferição (2021), verifica-se que houve um incremento de 2,31% no indicador. O não atingimento da meta prevista para o período recai, especialmente, sobre os componentes de transparência ativa, que contabilizaram 31,28% do indicador, com um acréscimo de 1,30% em relação ao ano base. Na aferição, verifica-se que tal crescimento foi inferior ao esperado principalmente nos subcomponentes de transparência ativa 2 e 3, relacionados à temática de dados abertos.

Em relação ao subcomponente 2, foi realizada nova avaliação do país pela OCDE para compor o OUR Data Index, porém não houve publicação do resultado ainda em 2022. Dessa forma, apesar de identificarmos avanços na política de dados abertos compartilhados durante a avaliação, não foi possível verificar o incremento por meio da publicação do índice. Em relação ao subcomponente 3, vale dizer que, em novembro de 2022, foi lançada nova versão do Portal Brasileiro de Dados Abertos, principal ferramenta para disponibilização de bases de dados governamentais.

Desse modo, obteve-se a aferição de 75,46%, o que representa 98,3% da meta estabelecida para o exercício de 2022, conforme gráfico abaixo:

#### INDICADOR 12: AUMENTO DO ÍNDICE DE TRANSPARÊNCIA ATIVA E PASSIVA NO GOVERNO FEDERAL (Maior, Melhor)

**META QUASE ATINGIDA**



No último ano, os esforços da equipe foram direcionados ao aprimoramento da ferramenta que poderá contribuir para maior visibilidade e tempestividade na publicação dos Planos de Dados Abertos dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal. Porém, o lançamento do novo portal não permitiu medir o impacto da ferramenta nos procedimentos para o monitoramento da publicação dos Planos de Dados Abertos.

#### Objetivo 5 - Aprimorar as Avaliações Estratégicas para Subsidiar a Tomada de Decisões Governamentais

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

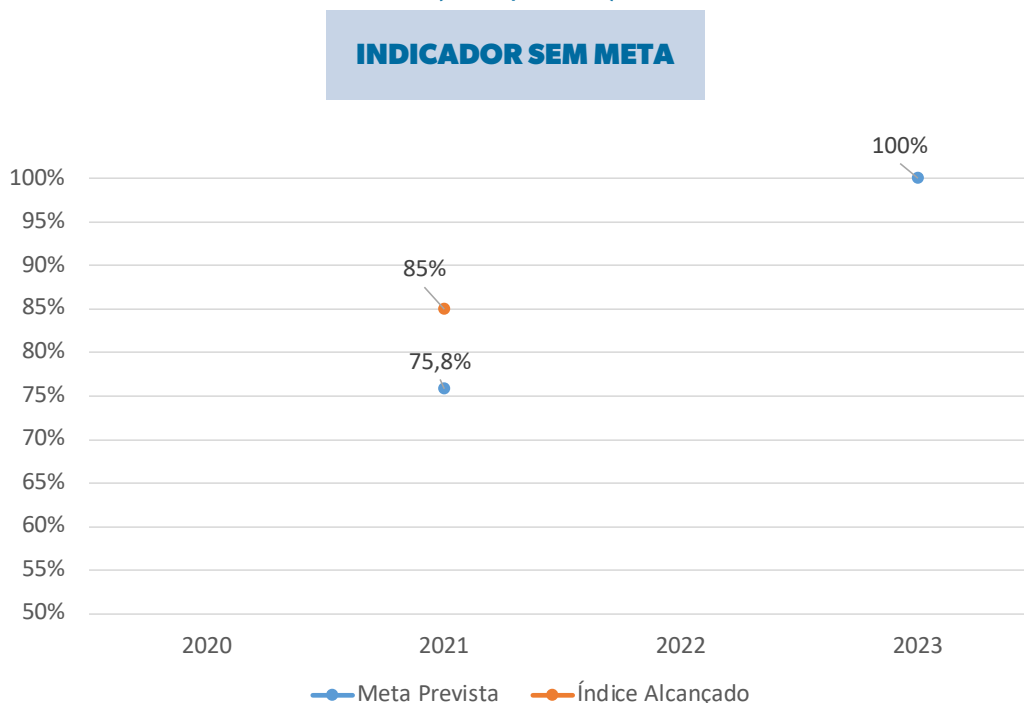
##### **Indicador Estratégico 13: Nível de capacidade organizacional com base no IA-CM**

Este indicador trata do nível de capacidade organizacional, com base no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna do Setor Público (IA-CM). Representa o percentual de atividades essenciais previstas nos macroprocessos-chave do IA-CM em relação ao nível 3 que estão institucionalizados, ou seja, presentes na cultura da organização, apurados por meio de processo de autoavaliação e validação externa independente do nível de capacidade da atividade de auditoria interna realizada pela SFC/CGU.

É resultado da autoavaliação e/ou validação externa independente dos processos de trabalho de auditoria interna conduzidos pela SFC/CGU em relação ao Modelo de Capacidade de Auditoria Interna do Setor Público - IA-CM, com polaridade maior melhor.

É importante destacar que o indicador passou por recente revisão visando alterar a sua meta bienal de forma a tornarem todas relativas ao nível 3 do IA-CM, tanto para 2021 (75,8%) quanto para 2023 (100%). No entanto, conforme previsto no Planejamento Estratégico, a aferição do indicador será realizada apenas nos anos de 2021 e 2023. Portanto, **não há resultado a ser reportado nesse momento.**

#### INDICADOR 13: NÍVEL DE CAPACIDADE ORGANIZACIONAL COM BASE NO IA-CM (Maior, Melhor)

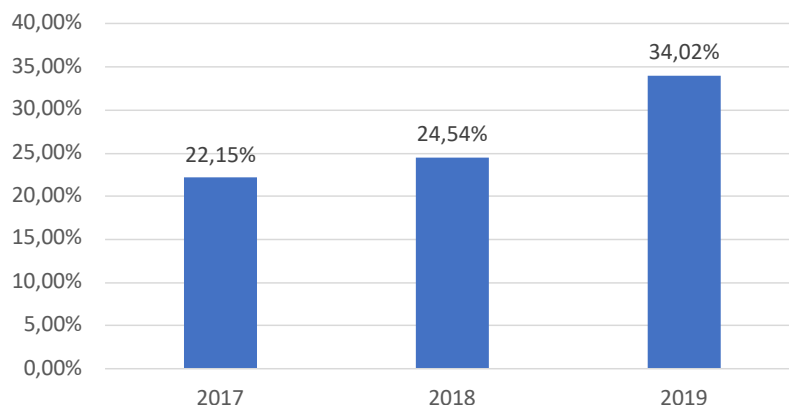


#### Indicador Estratégico 14: Índice de Efetividade das Recomendações

Este indicador, de responsabilidade da Secretaria Federal de Controle da Controladoria-Geral da União (SFC/CGU), cuida da relação entre as recomendações atendidas e a quantidade de benefícios cadastrados – índice de efetividade das recomendações (IER). A meta de 2020 foi calculada pelo histórico do Índice de Efetividade das Recomendações (2017 a mai/2019), sendo a projeção para 2021, 2022 e 2023 revisada com base no resultado obtido em 2020, com um acréscimo de 5% a cada ano.

Em 2022, o IER ficou em 19,3% (3.322 benefícios gerados / 17.198 recomendações atendidas), enquanto a meta prevista era de 30%, representando 64,4% de atingimento da meta. O resultado foi obtido em função de este indicador estar lastreado num conjunto de recomendações que foram emitidas em períodos em que não estava vigente o novo Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental, instituído pela IN SFC nº. 03/2017 (8557 recomendações / 49% das recomendações atendidas). Como exemplo do impacto dessas recomendações no IER, apenas 1057 benefícios foram gerados desse grupo (12,4% de efetividade). Em contraponto a esse número, a média de IER das recomendações emitidas a partir de 2017 é 27%, sendo que as emitidas em 2019 já apresentam IER de 34% levando a uma tendência de crescimento do indicador, conforme gráfico abaixo:

### IER DAS RECOMENDAÇÕES EMITIDAS A PARTIR DE 2017

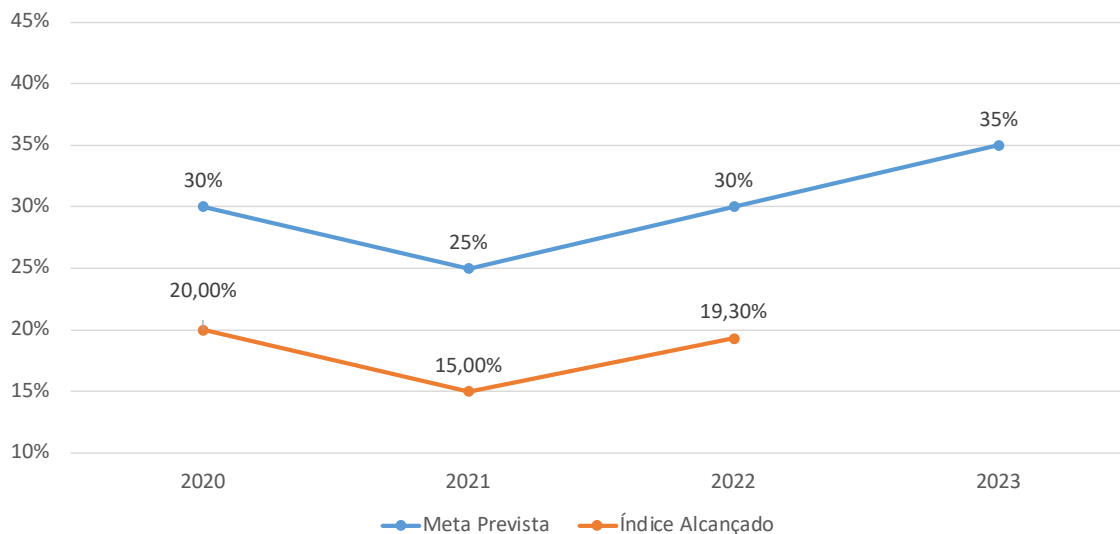


Buscando resolver a problemática supracitada, será realizado estudo interno para verificar corte temporal das recomendações que traga o alinhamento entre a realidade atual da SFC para geração de benefícios e o IER.

Nessa linha, em 2022, o IER ficou em 19,3%, enquanto a meta prevista era de 30% – o que representa 64,33% da meta, conforme se vê no gráfico seguinte:

### INDICADOR 14: ÍNDICE DE EFETIVIDADE DAS RECOMENDAÇÕES (Maior, Melhor)

**META NÃO ATINGIDA**



É relevante mencionar o Indicador estratégico nº 14 está alinhado ao Plano Plurianual (PPA) 2020-2023, no qual cabe à CGU a responsabilidade sobre o Programa “Transparência, Integridade e Combate à Corrupção”, tendo por Objetivo “Fortalecer a Governança, a Gestão, a Transparência, a Participação Social e o Combate à Corrupção” e corresponde ao Resultado Intermediário: 0152 - Aumento do índice de efetividade das recomendações da SFC.

## Objetivo 6 - Promover a Célere e Efetiva Responsabilização de Entes Privados e de Servidores Públicos

A seguir, são apresentados os principais resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

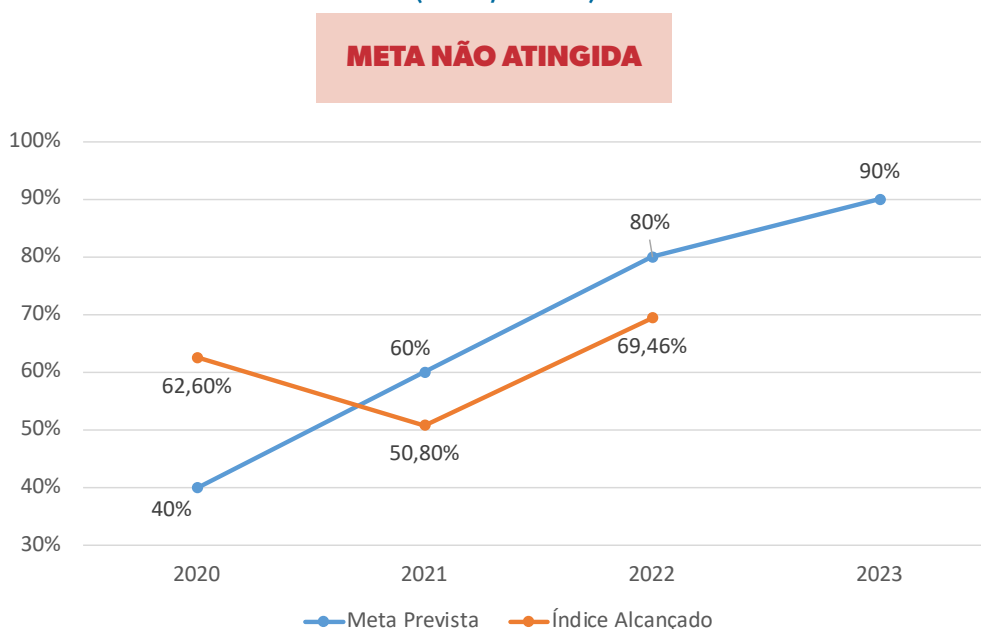
### Indicador Estratégico 15: Efetividade da admissibilidade processual da CRG

Este indicador visa a avaliar a qualidade do juízo de admissibilidade da Corregedoria-Geral da União – CRG, porquanto mede o percentual de processos em que a indicação de instauração de processo acusatório foi efetiva e gerou a aplicação de pena.

Assim, esse indicador busca aferir se o que foi sugerido na admissibilidade se concretizou no julgamento do processo. Dito de outro modo, a aferição tem por objetivo verificar a correlação entre admissibilidade e julgamento. Todas as vezes que o julgamento for o “espelho” da admissibilidade indica que esta foi efetiva.

Observa-se que embora não tenha sido atingida a meta estabelecida, o indicador mantém a tendência ascendente, tendo superado em 36,73% o índice do ano de 2021. Não obstante, permanece a necessidade de adoção de procedimentos de melhoria na realização do juízo de admissibilidade.

**INDICADOR 15: EFETIVIDADE DA ADMISSIBILIDADE PROCESSUAL DA CRG  
(Maior, Melhor)**



No que se refere às perspectivas do indicador considerando os aprimoramentos implementados nos trabalhos investigativos, é esperado que o indicador mantenha a tendência ascendente.

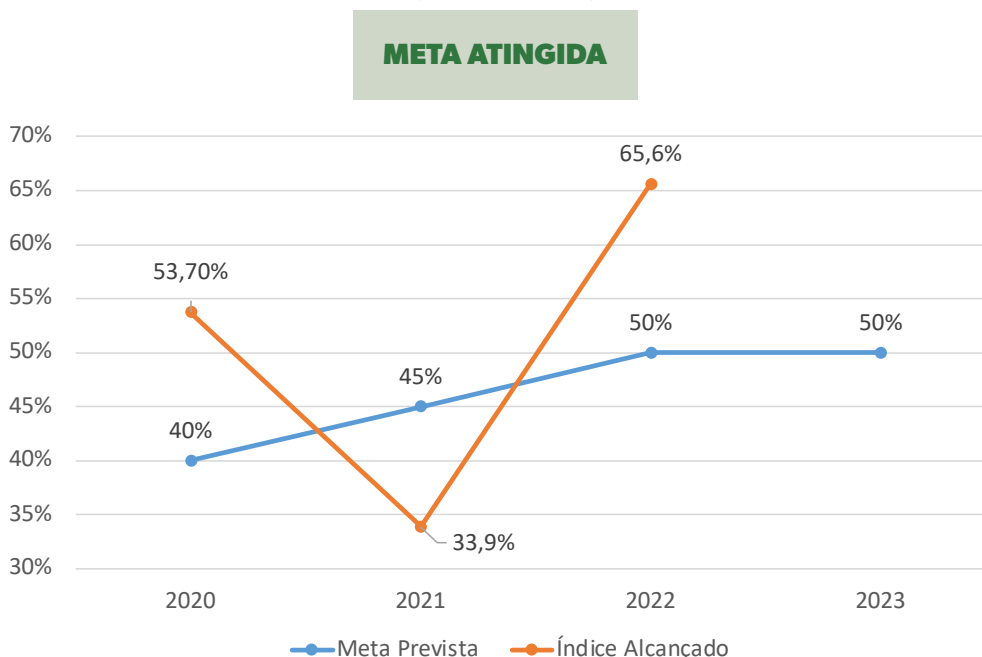
### Indicador Estratégico 16: Percentual de resolução consensual (Termos de Ajustamento de Conduta - TACs) no SISCOR

Este indicador objetiva aferir o percentual de resolução consensual (Termos de Ajustamento de Conduta – TACs) no SISCOR. O TAC consiste em procedimento administrativo de resolução consensual de conflitos – aplicável aos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo. A

ampliação do percentual de utilização desse procedimento visa a evitar a instauração de Processo Administrativo Disciplinar - PAD para casos simples. Por conseguinte, busca conferir mais eficiência e efetividade à atividade correcional por meio da racionalização dos procedimentos administrativos em conflitos de reduzida lesividade.

Observa-se que houve expressivo aumento do percentual em relação aos exercícios anteriores, o que confirma a tese de que houve apropriação do instrumento pelas unidades do SISCOR em função das diversas ações desta CRG (capacitações e materiais orientativos disponibilizados avaliação de maturidade correcional – CRG-MM, supervisão individualizada de unidades setoriais e acompanhamento de processos).

**INDICADOR 16: PERCENTUAL DE RESOLUÇÃO CONSENSUAL (TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA - TACS) NO SISCOR (Maior, Melhor)**



**Objetivo 7 - Aprimorar a Supervisão e Orientação dos Órgãos Integrantes dos Sistemas de Ouvidoria, Correição e Controle Interno do Poder Executivo Federal**

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

**Indicador Estratégico 17: Tempestividade do SISOUV**

Este indicador mede a porcentagem de manifestações com prazo cumprido no âmbito do Sistema de Ouvidorias Federais (SISOUV). A aferição dos resultados é realizada a partir da coleta de informações do [Painel Resolveu?](#).

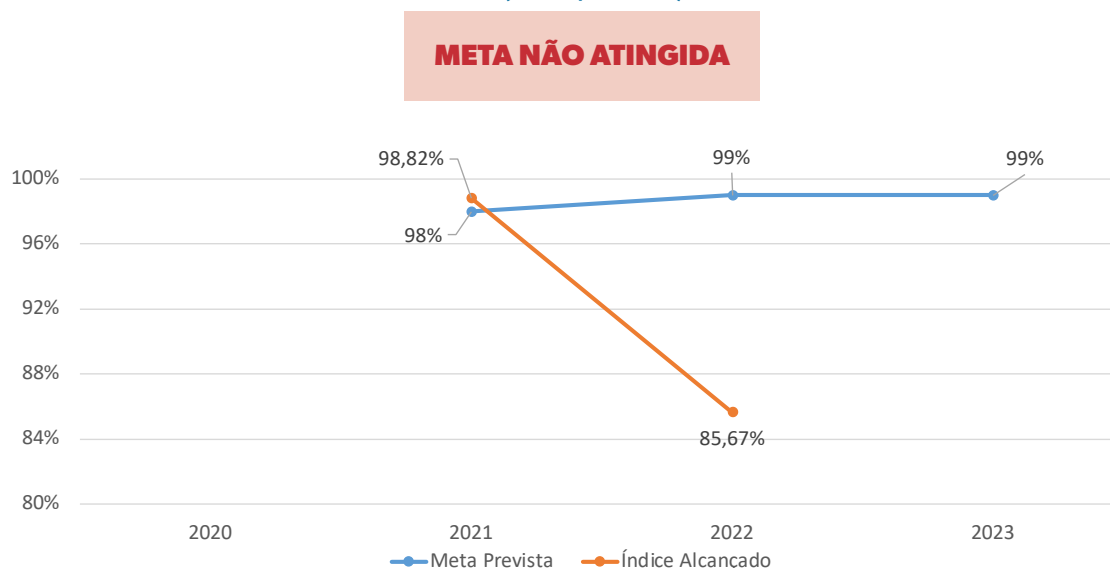
Conforme aferição, percebe-se que houve um decréscimo no atingimento da meta em face ao ano anterior. Informamos que tal decréscimo ocorreu em razão de transição ocorrida na Ouvidoria do INSS, situação excepcional e atípica que atingiu a capacidade de resposta às manifestações da autarquia (detalhamento conforme processo SEI - 00190.111817/2022-36). Em resumo, até janeiro de 2022, o Ministério da Economia atuava como apoio à ouvidoria do INSS, atuando com uma Central responsável por cerca de 70% das demandas do Instituto. No entanto, em razão de necessidade de

redução de despesas no referido Ministério, cessou-se tal suporte. A transição ocorrida acarretou um grande impacto nas atividades de tratamento das manifestações de Ouvidoria do INSS e, conseqüentemente, um atraso no prazo de resposta conclusiva às referidas manifestações.

Quanto ao impacto percebido, verificamos que as manifestações registradas especificamente na ouvidoria do INSS corresponderam, no ano de 2022, a 26,28% do total de manifestações recebidas no âmbito do SISOUV (um pouco mais de um quarto). Dessas manifestações, 94,84% encontram-se na situação “Em Tratamento e Fora do Prazo”, o que justifica o grande impacto causado na aferição da tempestividade do Sisouv como um todo.

Para mitigar os impactos desse atraso no prazo de resposta conclusiva às manifestações, a Ouvidoria-Geral da União, por meio de sua Coordenação-Geral de Orientação e Acompanhamento de Ouvidorias (CGOUV), vem realizando, no exercício de suas competências como órgão central do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal - SisOuv, ações específicas de supervisão e monitoramento da unidade de Ouvidoria do INSS, atuando de forma a auxiliar a regularização da situação descrita, acompanhando a situação da transição, solicitando providências para tratamento das manifestações sem resposta e alerta sobre a necessidade de cumprimento dos prazos estabelecidos pela Lei n.º 13.460/2017 para tratamento das manifestações de ouvidoria.

#### INDICADOR 17: TEMPESTIVIDADE DO SISOUV (Maior, Melhor)



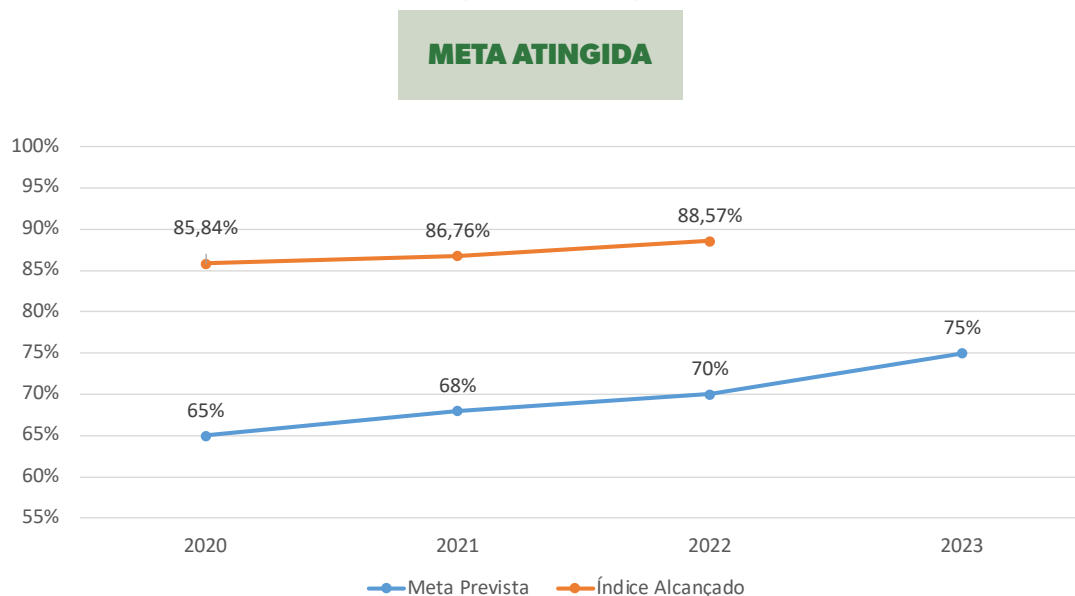
Em resumo, o decréscimo no atingimento da meta em 2022 se deu em razão de situação atípica e excepcional ocorrida na Ouvidoria do INSS (transição de gestão), cuja demanda corresponde a um pouco mais de um quarto da demanda total do SISOUV. A OGU vem empreendendo esforços para a supervisão e monitoramento da regularização da situação apontada.

#### **Indicador Estratégico 18: Percepção dos dirigentes das Unidades de Auditoria Interna Governamentais (UAIG) quanto ao valor agregado pela atividade de supervisão técnica conduzida pela SFC/CGU.**

Este indicador trata da percepção dos dirigentes das Unidades de Auditoria Interna Governamentais (UAIGs) quanto ao valor agregado pela atividade de supervisão técnica conduzida pela Secretaria Federal de Controle (SFC/CGU). O resultado aferido é decorrente de aplicação de pesquisa anual, a qual é encaminhada preferencialmente aos altos dirigentes das UAIGs.

O índice é mensurado por meio de pesquisa anual que tem como objetivo aferir a percepção dos dirigentes das UAIGs quanto ao valor agregado pela atividade de supervisão técnica conduzida pela SFC/CGU. Para 2022, o indicador foi aferido em 88,57%, enquanto a meta prevista era de 70% – o que representa uma superação em 26,53% da meta, conforme se vê no gráfico seguinte:

**INDICADOR 18: PERCEPÇÃO DOS DIRIGENTES DAS UNIDADES DE AUDITORIA INTERNA GOVERNAMENTAIS (UAIG) QUANTO AO VALOR AGREGADO PELA ATIVIDADE DE SUPERVISÃO TÉCNICA CONDUZIDA PELA SFC/CGU (Maior, Melhor)**



Esses resultados indicam que a maioria das UAIG percebe a supervisão técnica da CGU como uma atividade que agrega valor à atividade de auditoria interna do Poder Executivo Federal, demonstrando o reconhecimento da importância da atuação da CGU nesse processo. Diante desses resultados, que sejam mantidos e fortalecidos os mecanismos de supervisão técnica da CGU, de forma a aprimorar cada vez mais a qualidade e efetividade das atividades de auditoria interna no âmbito do Poder Executivo Federal.

**Objetivo 8 - Aperfeiçoar e Disseminar Instrumentos e Mecanismos Inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública**

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

**Indicador Estratégico 19: Percentual de programas de integridade analisados**

O Indicador “**Percentual de programas de integridade analisados**” tem por objetivo avaliar os programas de integridade priorizados implementados no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das competências da CGU como órgão central do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo federal – SIPEF.

Essas avaliações compreendem a análise de conformidade documental, reuniões com a alta administração dos órgãos e entidades, entrevistas com os responsáveis pelas UGIs e pesquisas de percepção com os servidores públicos dos órgãos e entidades avaliados, gerando uma visão global de cada programa de integridade e de suas necessidades e oportunidades de aperfeiçoamento.



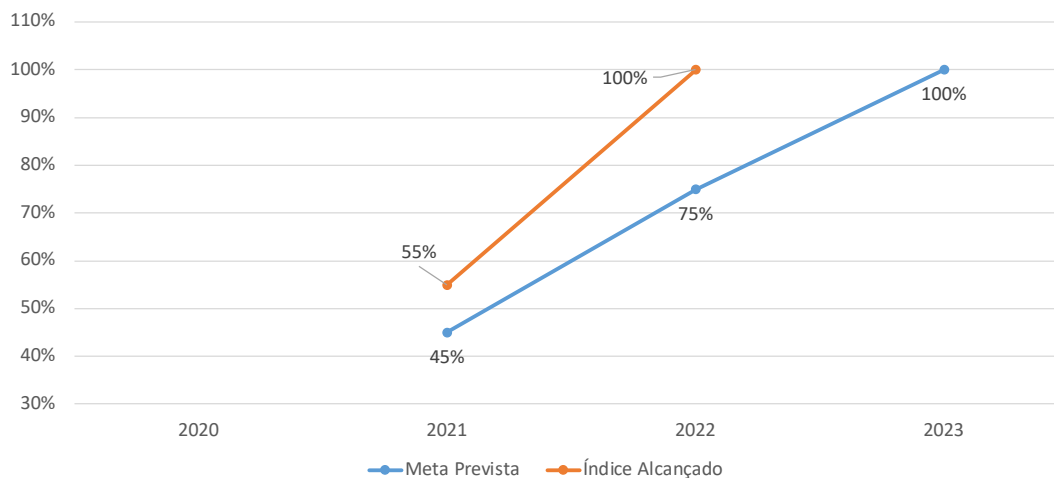
A Avaliação de Programas de Integridade teve como objetivos centrais:

- i) consolidar e integrar um conjunto de orientações e critérios que nortearam a estruturação desses instrumentos no decorrer dos últimos anos;
- ii) fomentar o amadurecimento conjunto e coordenado da integridade pública em todo o Poder Executivo Federal;
- iii) estimular a atuação sistêmica, mediante a articulação e cooperação técnica entre as unidades integrantes do SIPEF (STPC, Controladorias-Gerais da União nos Estados e Unidades Setoriais ou UGIs); e
- iv) identificar fatores (forças, fraquezas, oportunidades, ameaças, riscos) que viabilizem a construção conjunta e efetiva de uma estratégia governamental para o tema.

Em 2022, com o apoio das setoriais de integridade pública (UGIs) e dos Núcleos de Ações de Ouvidoria e Prevenção da Corrupção localizados em cada uma das regionais da CGU, foram avaliados de forma conjunta e integrada 130 órgãos e entidades da administração pública distribuídos por todas as unidades da federação.

#### INDICADOR 19: PERCENTUAL DE PROGRAMAS DE INTEGRIDADE ANALISADOS (Maior, Melhor)

**INDICADOR SUBSTITUÍDO**



Os resultados apresentados para o indicador “Percentual de programas de integridade analisados” indicam o esforço da equipe da CGU na avaliação dos programas de integridade, superando a expectativa inicialmente projetada para o triênio.

Observa-se, portanto, o alcance da meta prevista para 2023, ainda no exercício de 2022, com a análise de programas de integridade acima do universo inicialmente projetado para o período, com seu consequente esgotamento, o que motivou a substituição desse indicador pelo “**Índice de Percepção da Cultura de Integridade Pública em nível Organizacional**”.

O Índice de Percepção da Cultura de Integridade Pública em nível Organizacional monitora o nível de percepção dos agentes públicos quanto ao tema integridade pública dentro de sua organização.

Para tanto, utiliza-se dos dados da Pesquisa de Percepção sobre Integridade Pública, voltada para todos os órgãos e entidades do SIPEF, coletando dados acerca da percepção dos servidores sobre o programa de integridade da sua instituição e outras atividades relacionadas à integridade pública.

A primeira edição da pesquisa, em 2021, contou com 25.668 participações e seu resultado contribuiu para a construção de ações e iniciativas de fortalecimento e promoção da integridade pública, não só por parte da CGU, mas também por parte de diversos órgãos e entidades. Já a segunda edição, ocorrida em 2022, obteve um expressivo aumento de cerca de 30% no número de respondentes, totalizando 33.253 participantes. Seus resultados muito contribuirão para a avaliação e o monitoramento dos programas de integridade pública no Governo Federal, além de subsidiarem futuras iniciativas do SIPEF.

Comparando-se os índices que compõem a memória de cálculo do indicador, conforme quadro abaixo, observa-se um incremento em todos, à exceção do MAV – relacionado ao conhecimento sobre quais são os Valores Públicos-, o que pode ser explicado pelo tempo transcorrido entre a Campanha “Valores do Serviço Público Federal”, no ano de 2020 (com resultados divulgados em abril de 2021), e a realização da segunda edição da Pesquisa de Percepção sobre a Integridade Pública, em outubro de 2022.

ÍNDICE	2021 (%)	2022 (%)
MAF	71,93	73,10
MAP	50,59	55,12
MAD	34,60	42,41
MAV	82,12	79,39
ICIP	59,80	62,51

$$ICIP = (MAF+MAC+MAR+MAV)/4$$

*MAF: Total de agentes públicos familiarizados com a Integridade Pública/Total de agentes públicos respondentes da pergunta*

*MAP: Total de agentes públicos que perceberam campanhas de comunicação sobre Integridade/Total de agentes públicos respondentes.*

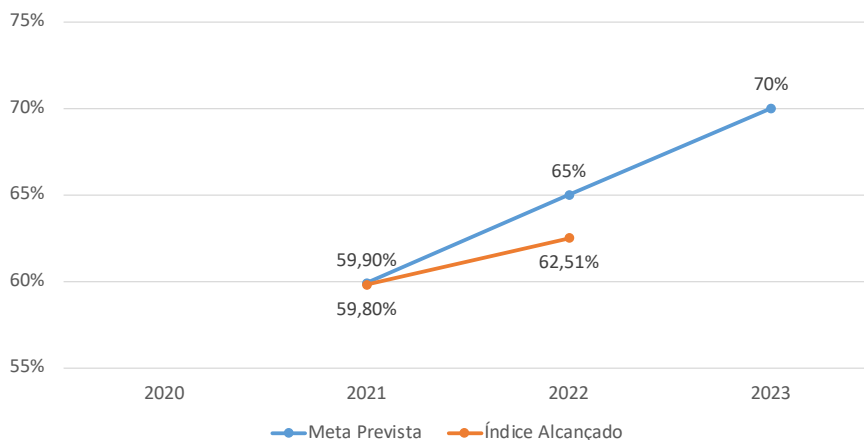
*MAD: Total de agentes públicos que já participaram de reuniões ou debates que abordaram Integridade /Total de agentes públicos respondentes*

*MAV: Total de agentes públicos que sabem quais são os Valores do Serviço Público Federal/Total de agentes públicos respondentes da pergunta.*

Em que pese o resultado alcançado esteja abaixo da meta estipulada para 2022, a sua evolução em relação aos dados de 2021 evidencia os ganhos advindos da ampla gama de ações voltadas ao fomento da integridade pública junto aos órgãos e entidades, tais como as reuniões com as Unidades Integrantes do SIPEF; a continuidade da campanha de comunicação #INTEGRIDADESOMOSTODOSNÓS; e o estabelecimento de parceria com a OCDE para tornar mais efetiva a gestão dos riscos para a integridade no Poder Executivo Federal. No entanto, ainda assim, pode ser interessante aprimorar algumas estratégias adotadas, especialmente as que envolvem as áreas de comunicação e sensibilização, a fim de a cultura de integridade seja cada vez mais incorporada na rotina dos agentes públicos.

### INDICADOR 19: ÍNDICE DE PERCEPÇÃO DA CULTURA DE INTEGRIDADE PÚBLICA EM NÍVEL ORGANIZACIONAL (Maior, Melhor)

**META QUASE ATINGIDA**



O resultado do Índice de Percepção da Cultura de Integridade Pública em nível Organizacional, embora aquém da meta estabelecida, pode indicar a necessidade de revisão e reforço de algumas ações de sensibilização junto aos órgãos e entidades, no intuito de fomentar o tema da integridade pública junto aos agentes públicos que neles atuam. Demonstra, por outro lado, que se está no caminho correto, haja vista a evolução dos números em relação ao exercício anterior.

### **Indicador Estratégico 20: Percentual de instrumentos e mecanismos inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública atendidos no prazo, direcionados por fóruns estratégicos do Poder Executivo Federal**

O indicador mede os instrumentos e os mecanismos Inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública realizados pela SFC que foram direcionados para os fóruns interministeriais, tal qual o Comitê de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas (CMAP), e para órgãos considerados Centros de Governo, com o objetivo de subsidiar a tomada de decisões.

O cálculo do indicador considera como aferidos os produtos entregues pela SFC, **no prazo pactuado**, direcionados para fóruns estratégicos do Poder Executivo Federal. Para fins de aferição do indicador no ano de 2022 foram considerados os projetos demandados pelo CMAP (Ciclo 2021) com conclusão prevista para o mesmo exercício.

Como justificativa para a aferição nos moldes citados, faz-se necessário explicar o fluxo de avaliações no âmbito do CMAP.

A resolução CMAP 3/2021 (link [https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/cmap/publicacoes/atas-e-resolucoes-1/resolucoes/resolucoes-cmap/2021\\_03\\_19\\_resolucao-cmap-3](https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/cmap/publicacoes/atas-e-resolucoes-1/resolucoes/resolucoes-cmap/2021_03_19_resolucao-cmap-3)) definiu as seguintes fases do processo de avaliação ex post das políticas públicas:

- I – pré-avaliação;
- II – execução da avaliação;
- III – aprovação do relatório de recomendação;
- IV - divulgação e apresentação dos resultados no Congresso Nacional

No caso do Ciclo 2021, a fase de **pré-avaliação** se iniciou em outubro de 2020 e se encerrou em abril de 2021, incluindo a definição da lista anual de políticas públicas selecionadas para avaliação do CMAP e teve como produto principal as propostas de fichas de pré-avaliação, para especificar os responsáveis pela coordenação e execução das avaliações e os respectivos escopos avaliativos.

A fase de **execução da avaliação** se iniciou em maio 2021, após a aprovação das fichas de pré-avaliação pelos respectivos comitês do CMAP tendo como previsão de fim o mês de abril de 2022 (podendo ser ajustada a partir de negociação entre a unidade de coordenação da avaliação e a Secretaria de Avaliação de Políticas Públicas, Planejamento, Energia e Loteria (SECAP/ME)).

A fase de **aprovação** de cada relatório de recomendação se iniciou em maio de 2022 e tinha previsão de terminar em julho de 2022, envolvendo os seguintes atos:

- I - elaboração de parecer técnico pela Secretaria de Avaliação, Planejamento, Energia e Loteria - Secap/ME, na qualidade de supervisor da avaliação, sobre o processo de avaliação, os relatórios de avaliação e de recomendação, subsidiando a decisão do Comitê responsável pela política avaliada;
- II - deliberação, pelo Comitê responsável pela política avaliada, sobre o relatório de recomendação e encaminhamento ao CMAP;
- III - convite, pela Secap/ME, ao órgão gestor de cada política avaliada para que se manifeste, por meio de Nota Técnica, sobre o relatório de recomendação, caso este tenha sido modificado, após reunião do respectivo Comitê; e
- IV - deliberação, pelo CMAP, sobre o relatório de recomendação, com base no parecer técnico do Supervisor, no relatório de avaliação e na Nota Técnica do órgão gestor, quando este houver se manifestado.

A fase de **divulgação** de cada avaliação e apresentação dos resultados ao Congresso Nacional iniciou-se após aprovação do seu relatório de recomendação pelo CMAP e terminou em setembro de 2022, envolvendo os seguintes atos:

- I - disponibilização, em sítio eletrônico oficial, do relatório de avaliação e do relatório de recomendação aprovado pelo CMAP e, quando houver, da manifestação do órgão gestor da política avaliada;
- II - comunicação dos resultados das avaliações e das recomendações aprovadas pelo Conselho:
  - a) aos Ministros de Estado da Casa Civil, da Controladoria-Geral da União - CGU e do Ministério da Economia;
  - b) aos órgãos que integram o CMAP e o Comitê Interministerial de Governança (CIG), este instituído pelo Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, conforme disposto no inciso III do art. 2º do Decreto nº 9.834, de 2019; e
  - c) ao Secretário-Executivo do órgão gestor da política pública avaliada.
- III - consolidação e sistematização dos resultados das avaliações e das recomendações aprovadas pelo CMAP, para envio ao Congresso Nacional do relatório anual a que se refere o art. 16 da Lei nº 13.971, de 2019, até 31 de agosto do ano seguinte ao do início da execução da avaliação; e
- IV - apresentação, por representante do órgão central do Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal, dos resultados e das recomendações oriundas das ava-

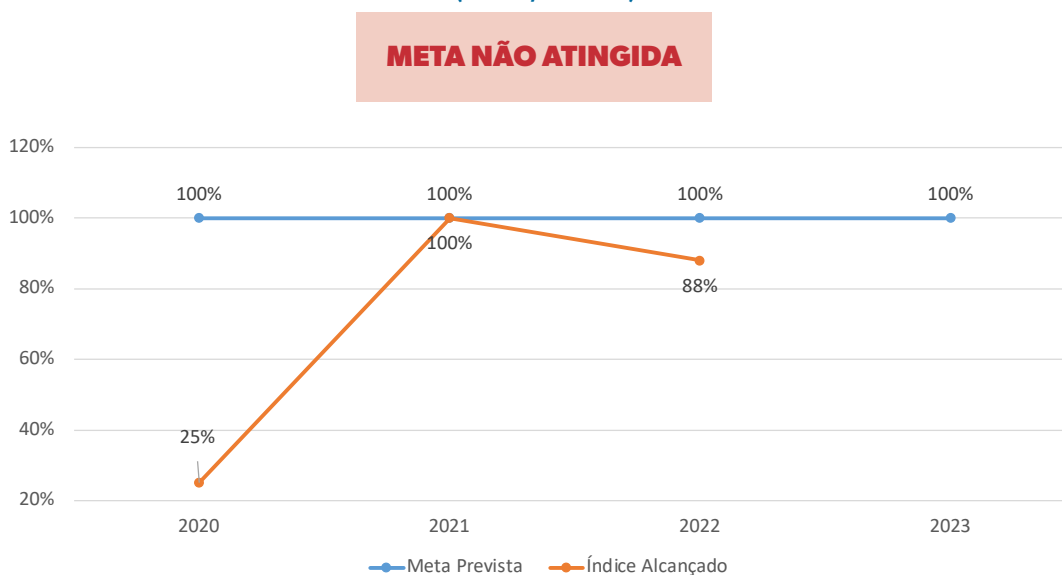
liações realizadas, nos termos do art. 17 da Lei nº 13.971, de 2019, em audiência pública na Comissão mista permanente a que se refere o § 1º do art. 166 da Constituição Federal.

As datas previstas para conclusão dos projetos CMAP são baseadas na fase de execução da avaliação, pois é o momento que fica sob governança da SFC.

Os projetos atuais de auditoria no sistema e-aud só podem ser concluídos a partir da publicação do relatório de avaliação, o qual depende diretamente da fase de aprovação do relatório de recomendação, que fica fora da governança da SFC por depender de ações dos demais membros CMAP.

Considerando os parágrafos acima, as datas previstas para conclusão dos projetos CMAP e as datas de conclusão do sistema e-aud da tabela de aferição do indicador não podem ser comparadas para aferição do indicador por terem parâmetros diferentes de ação, devendo ser consideradas para aferição as datas das conclusões dos relatórios/ações e as datas previstas para conclusão dos projetos CMAP por estarem dentro da governança de atuação da SFC.

**INDICADOR 20: PERCENTUAL DE INSTRUMENTOS E MECANISMOS INOVADORES DE GOVERNANÇA, GESTÃO E INTEGRIDADE PÚBLICA ATENDIDOS NO PRAZO, DIRECIONADOS POR FÓRUMS ESTRATÉGICOS DO PODER EXECUTIVO FEDERAL  
(Maior, Melhor)**



Seguindo os parâmetros citados, a aferição do indicador é 88% para 2022, tendo destaque que o único projeto com atraso de entrega foi o do Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico com apenas um dia de atraso.

### **Objetivo 9 - Fortalecer e Aperfeiçoar os Instrumentos e Mecanismos de Inteligência e de Combate à Corrupção**

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

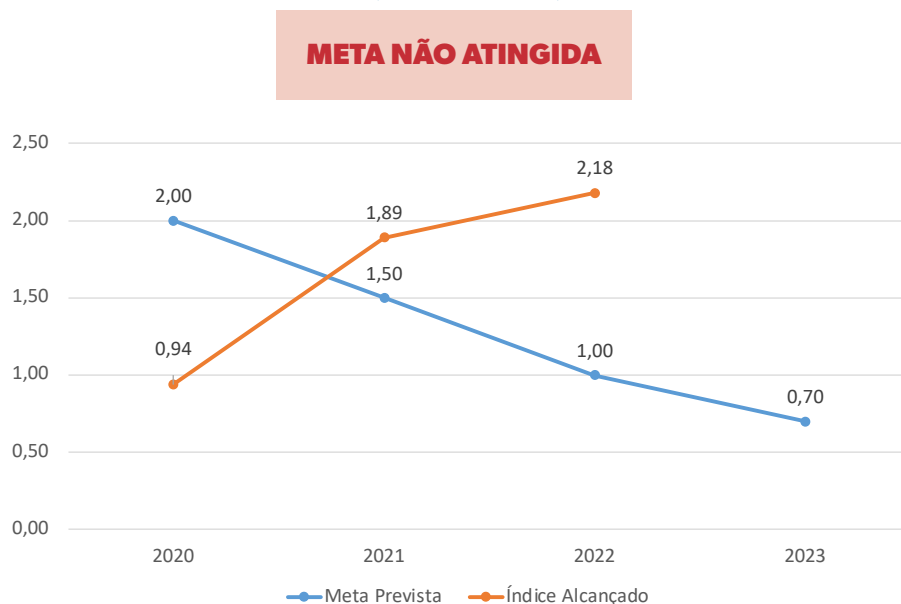
## Indicador Estratégico 21: Índice de Desempenho de Prazo das Comissões de Acordo de Leniência

Este indicador trata do desempenho de prazo das Comissões de Acordo de Leniência. Mostra como está o andamento das comissões que submeteram as respectivas conclusões para decisão, em relação ao cronograma médio previsto de um ano de duração. Considera os períodos de duração das comissões que encerraram as atividades, com submissão para decisão no exercício de apuração.

O desempenho é medido considerando o tempo de duração das negociações, desde a designação da Comissão até a conclusão do relatório final que será submetido à decisão dos Ministros de Estado para celebração ou não do acordo, em relação ao tempo médio previsto de 360 dias.

As fontes dos dados utilizadas no cálculo do indicador são as Portarias de Designação das Comissões e os Relatórios Finais elaborados. Para 2022 a meta era 1,0 e o resultado aferido foi de 2,18, correspondente à relação entre os tempos de duração de cada negociação encerrada em 2022 e o tempo médio referencial de 360 dias.

**INDICADOR 21: ÍNDICE DE DESEMPENHO DE PRAZO DAS COMISSÕES DE ACORDO DE LENIÊNCIA**  
(Menor, Melhor)



O resultado aferido diz respeito aos oito acordos celebrados em 2022 e a meta não foi alcançada devido à complexidade dos casos envolvidos, em especial um caso cuja negociação durou 1707 dias.

Analisando a série histórica, verifica-se que a meta é decrescente, porém o resultado da aferição é crescente. A meta é decrescente com uma expectativa de que o resultado melhore ao longo do tempo, a partir de uma perspectiva da teoria da curva de aprendizagem, em que a eficiência em cumprir uma tarefa aumenta na medida em que o indivíduo pratica determinada atividade.

Ressalta-se, porém, que a curva de aprendizagem poderá não seguir uma distribuição exponencialmente negativa no caso de tarefas complexas e que apresentam singularidades caso a caso, portanto a estimativa de tempo decrescente pode não ser atingível.

Por outro lado, o indicador, da forma como foi construído, não leva em consideração o desempenho das comissões em negociações mais recentes e em andamento, deixando de captar etapas críticas do processo, possuindo, portanto, baixa representatividade. Nesse sentido, foi aprovada a revisão do referido indicador, cuja nova proposta será submetida à aprovação do CGI para o exercício de 2023.

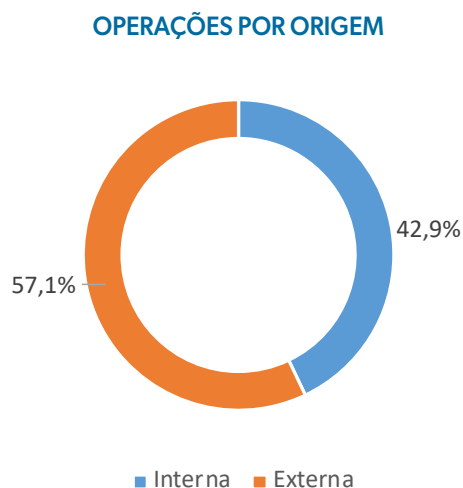
### **Indicador Estratégico 22: Operações Especiais Iniciadas na CGU**

Este indicador é responsável por medir o percentual de operações especiais autorizadas decorrentes de iniciativas da CGU – operações especiais iniciadas na CGU. Sublinha-se que operações decorrentes de iniciativas da CGU são aquelas que derivam de ações investigativas da própria CGU, como, por exemplo, ações de controle, Fiscalização em Entes Federativos - FEF, apuração de denúncias, alavancagem dos acordos de leniência, entre outros. Operações autorizadas, por sua vez, são as investigações que se formalizam em trabalhos conjuntos com outros órgãos do Estado.

O Indicador Operações Especiais Iniciadas na CGU tem por objetivo mostrar o percentual de Operações Especiais autorizadas e que tiveram origem interna em comparação às autorizadas.

Cumpra destacar que não se trata de uma meta para aumentar o quantitativo de operações, até mesmo porque o fluxo de Operação Especial envolve diversos atores e instituições e não há a possibilidade de se ter um controle sobre ele. A meta reflete o intuito de aperfeiçoamento do trabalho investigativo, o que se pode inferir que, das Operações Especiais autorizadas, o maior percentual seja de origem interna.

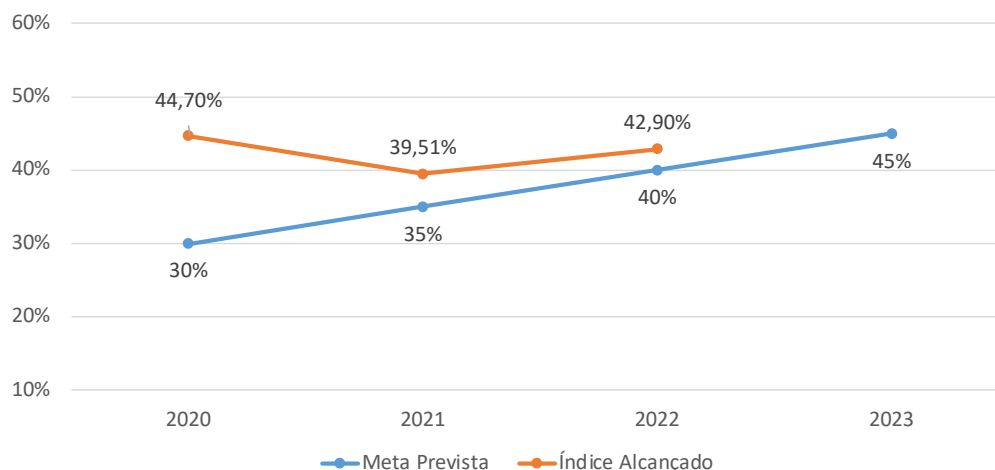
Em 2022, o percentual de Operações Especiais autorizadas decorrentes de iniciativa da CGU alcançou o resultado de 42,9%, até 31 de dezembro de 2022.



O resultado alcançado foi fruto do esforço da DOP e dos NAEs no aperfeiçoamento das ferramentas de investigação, o que imprimiu robustez nas prospecções realizadas, e na capacitação do corpo técnico.

## INDICADOR 22: OPERAÇÕES ESPECIAIS INICIADAS NA CGU (Maior, Melhor)

**META ATINGIDA**



O resultado do indicador 22 (Operações Especiais Iniciadas na CGU) superou a meta estabelecida para o exercício de 2022.

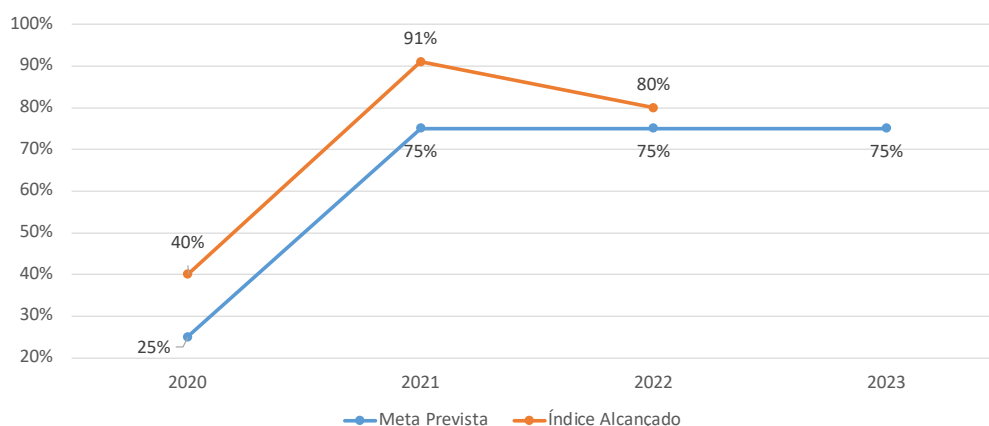
### **Indicador Estratégico 23: Produtos de ciências de dados implementados ou atualizados**

Este indicador cuida do percentual de produtos de ciências de dados implementados ou atualizados em relação ao total de estudos realizados pela Secretaria de Combate à Corrupção da Controladoria-Geral da União (SCC/CGU). Registra-se que produtos de ciência de dados implementados são sistemas ou métricas desenvolvidas a partir de ferramentas de análise exploratória ou preditiva de dados. Estudos elaborados, por sua vez, são o total de iniciativas de ciência de dados disponíveis.

Em 2022, o percentual de produtos de ciências de dados implementados ou atualizados em relação ao total de estudos alcançou o resultado de 80% até 31 de dezembro de 2022.

## INDICADOR 23: PRODUTOS DE CIÊNCIAS DE DADOS IMPLEMENTADOS OU ATUALIZADOS (Maior, Melhor)

**META ATINGIDA**





Verifica-se que o indicador se manteve acima da meta de 75% para o exercício, em que pese ter havido uma redução na mensuração comparada a 2021. Como impacto negativo, destaca-se a capacidade operacional da unidade frente às suas linhas de atuação (ciência de dados, engenharia de dados, democratização de dados e forense digital) que veio a ser reforçada apenas no segundo semestre. Isso resultou na não execução de projetos, como trilhas de análise patrimonial, risco de agentes, análise do orçamento sigiloso na nova Lei de Licitações, análise dos modos de disputa de pregão na nova Lei de Licitações.

Por fim, registra-se que está em estudo novo indicador com o foco na satisfação das unidades de negócio com os produtos e serviços prestados pela Diretoria, com o objetivo de abranger as principais linhas de atuação de suas coordenações-gerais e não focar apenas na execução ou atualização dos projetos específicos de ciência de dados.

## PERSPECTIVA DE RECURSOS

---

Nesta perspectiva, o foco é nos recursos do órgão e estão relacionados à qualidade de vida; valorização dos agentes públicos; desenvolvimento de competências; racionalização dos recursos logísticos, financeiros e de TIC, bem como ao equilíbrio entre recursos humanos e orçamentários frente às competências institucionais da CGU (indicadores: 24 a 31).

### **Objetivo 10 - Fortalecer a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos agentes públicos com foco nos valores institucionais e no alcance dos resultados**

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para o indicador definido para esse objetivo estratégico.

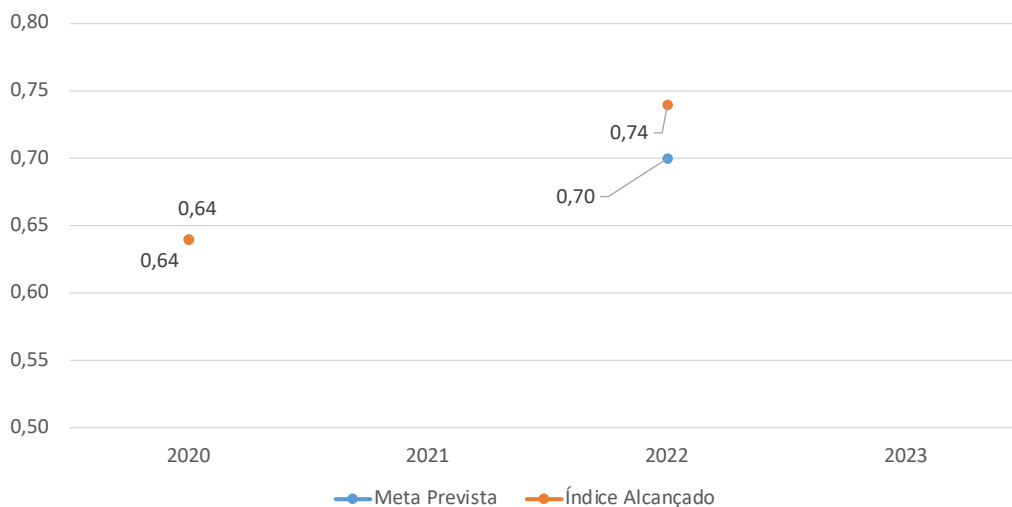
#### ***Indicador Estratégico 24: Índice de satisfação dos servidores da CGU com o clima e o ambiente institucional***

O indicador 24 acompanha e mensura a percepção dos servidores e colaboradores da CGU quanto aos aspectos relacionados às condições estruturais, físicas e tecnológicas, ao suporte institucional, às relações interpessoais e à valorização e reconhecimento profissional que impactam no Clima Organizacional. O cálculo desse indicador foi definido como o somatório dos índices do Clima por respondente dividido pelo total de respondentes da pesquisa, variando entre 0 e 1.

O Índice de Clima Organizacional de 2022 foi de 0,74, superando a meta prevista de 0,70. Destaca-se o aumento expressivo do número de respondentes na última edição da Pesquisa de Clima, totalizando 1.320, ou seja, correspondendo a 55,2% dos servidores e colaboradores. A análise das médias dos indicadores de cada fator mostra uma evolução ao longo dos anos, indicando mudanças significativas em diversos indicadores. Destaca-se o fator 4 (valorização profissional), que teve melhorias significativas na última edição da referida pesquisa.

## INDICADOR 24: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DA CGU COM O CLIMA E O AMBIENTE INSTITUCIONAL (Maior, Melhor)

**META ATINGIDA**



Entre 2019 e 2022, diversas Unidades da CGU se organizaram para a elaboração dos Planos de Melhorias, nos quais constavam ações identificadas e pactuadas pelas áreas para melhoria do Clima Organizacional. Foram finalizadas mais de 140 ações, que refletiram no avanço dos índices de todos os quatro fatores na última edição da Pesquisa.

### Objetivo 11 - Desenvolver competências com foco na melhoria do desempenho institucional

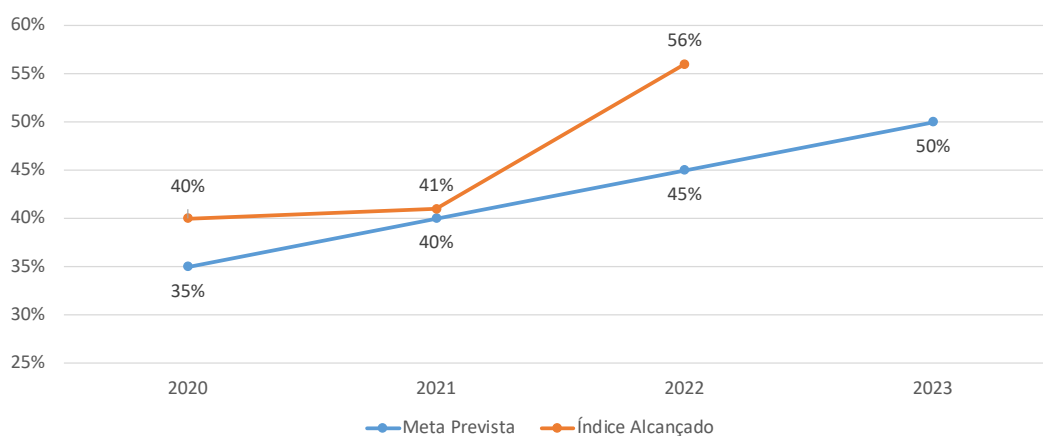
A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

#### **Indicador Estratégico 25: Percentual de servidores da CGU capacitados**

O indicador 25 acompanha e mensura o percentual de servidores em exercício na CGU capacitados em ações de curta, média ou longa duração. O cálculo desse indicador foi definido como a razão do total de servidores capacitados igual ou acima de 40 horas anuais pelo total de servidores em exercício na CGU.

## INDICADOR 25: PERCENTUAL DE SERVIDORES DA CGU CAPACITADOS (Maior, Melhor)

**META ATINGIDA**



Foram capacitados 1.341 servidores em ações de curta, média ou longa duração com carga horária igual ou acima de 40h no ano de 2022, sendo que o número total de servidores em exercício na CGU considerado foi de 2.379. Isso posto, o resultado alcançado para o ano de 2022 foi de 56% dos servidores capacitados sob essas condições, o que levou à superação da meta prevista (45%).

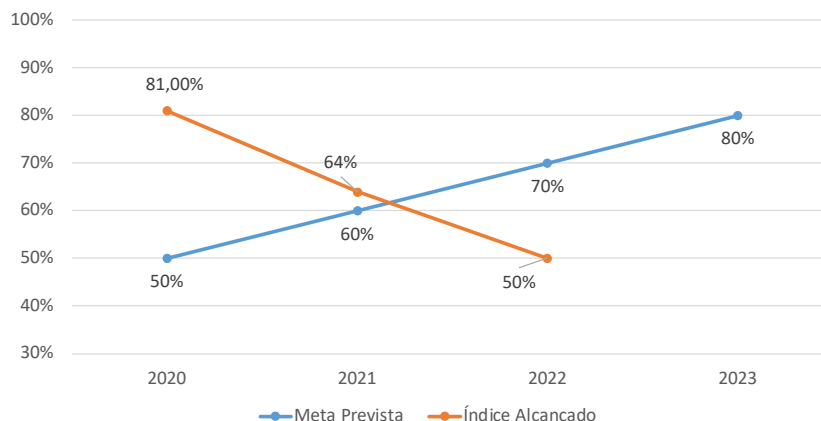
### **Indicador Estratégico 26: Percentual de horas de capacitação e desenvolvimento para o atendimento de programas prioritários**

O indicador 26 acompanha e mensura a aderência do total de horas de capacitação realizadas por servidores em exercício na CGU para o atendimento das necessidades dos programas priorizados pelo CGI. O cálculo desse indicador foi definido como a razão das horas de capacitação vinculadas, de impacto direto, aos programas de prioridade 1 e 2 pelo total de horas de capacitação.

Foram realizadas, no ano de 2022, 175.972 horas de capacitação, sendo 88.917 horas vinculadas a programas de prioridade 1 e 2. Assim, verifica-se que 50% das ações de capacitação foram vinculadas a programas prioritários, de forma que o resultado apresentado ficou aquém da meta prevista (70%).

**INDICADOR 26: PERCENTUAL DE HORAS DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PARA O ATENDIMENTO DE PROGRAMAS PRIORITÁRIOS (Maior, Melhor)**

**META NÃO ATINGIDA**



Cabe ressaltar, contudo, que esse indicador foi impactado pela entrada de 375 novos servidores, que ingressaram por concurso público e iniciaram a formação em serviço no ano de 2022. A carga horária da formação foi bastante significativa, chegando a 330 horas para cada novo servidor. Essa ação está vinculada ao “Programa de Desenvolvimento Profissional”, que é de prioridade 3.

**Objetivo 12 - Racionalizar os recursos logísticos, financeiros e de TIC com foco na sustentabilidade, segurança e efetividade**

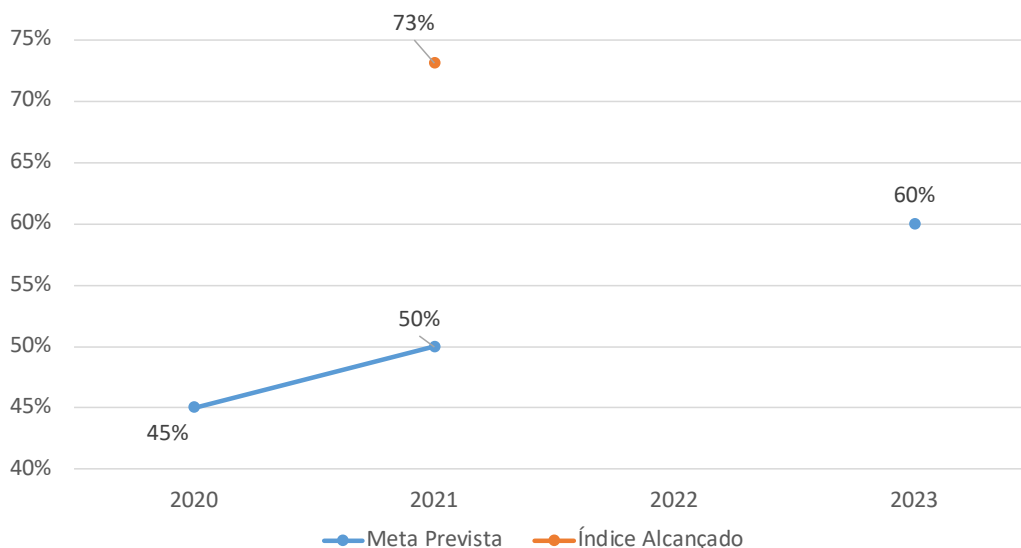
A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os três indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

**Indicador Estratégico 27: Grau de atendimento das unidades da CGU aos requisitos de qualidade logística e das instalações físicas**

O indicador 27 acompanha e mensura a capacidade de as Unidades Regionais atenderem os requisitos de qualidade das instalações físicas e de logística definidas pela área técnica. O cálculo desse indicador foi definido como a razão entre o número de Unidades que atendem os requisitos mínimos de qualidade das instalações físicas e o total de Unidades da CGU. A aferição do indicador é realizada a cada dois anos, com base na análise resultante da aplicação de dois questionários: o primeiro relativo a aspectos técnicos e direcionado a um ponto focal em cada Unidade (P2); e o segundo referente à percepção individual dos usuários (P1).

## INDICADOR 27: GRAU DE ATENDIMENTO DAS UNIDADES DA CGU AOS REQUISITOS DE QUALIDADE LOGÍSTICA DAS INSTALAÇÕES FÍSICAS (Maior, Melhor)

### INDICADOR SEM META



A aferição do indicador é bianual, sendo que a última foi realizada em 2021, de forma que a próxima só será apurada em 2023.

### Indicador Estratégico 28: Nível de satisfação dos demandantes

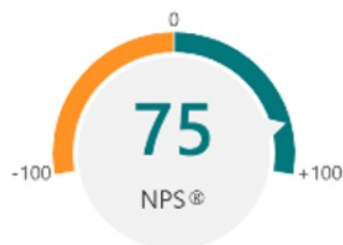
Trata-se do indicador, com aferição bianual, que verifica o nível de satisfação do demandante com relação ao processo de construção de soluções da DTI constantes do PDTI vigente (2022-2023). Até o momento, houve a avaliação do processo de apenas 8 soluções de TI, de forma que a amostra ainda não permite uma avaliação real do resultado.

Para o exercício de 2022, o NPS aferido foi de 75, conforme segue:

1. Em uma escala de 0 a 10, considerando sua experiência nesse projeto com a equipe da DTI, o quanto você recomendaria o processo de construção de soluções da DTI para outras áreas da CGU (ou do governo)?

#### Mais Detalhes

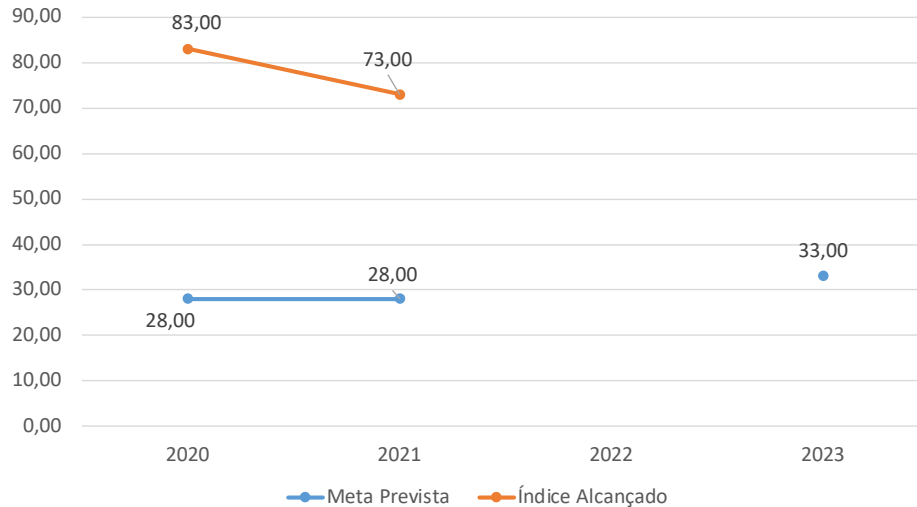
Promotores	6
Passivos	2
Detratores	0



A meta para o final de 2023 é 33. Todavia, a tendência é ultrapassá-la, mas, como o indicador ainda está em período de avaliação, não haverá alteração da meta por enquanto. Cabe ressaltar que este é um indicador utilizado comumente pelo mercado e os valores de referência para definição das metas foram retirados desse contexto. Após, a avaliação no Planejamento Estratégico vigente, as metas poderão ser readequadas.

### INDICADOR 28: NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS DEMANDANTES (Maior, Melhor)

**INDICADOR SEM META**



### Indicador Estratégico 29: Índice de garantia de sistemas críticos

Trata-se do indicador, com aferição anual, que verifica a disponibilidade dos sistemas críticos da CGU (Portal da Transparência, Fala.BR, SISCOR, e-Aud e SUPER).

Para 2022, o indicador teve o resultado de 99,6280%, superior à meta de 98% prevista para o exercício. O cálculo é feito a partir da média de disponibilidade dos sistemas críticos, conforme memória de cálculo a seguir.

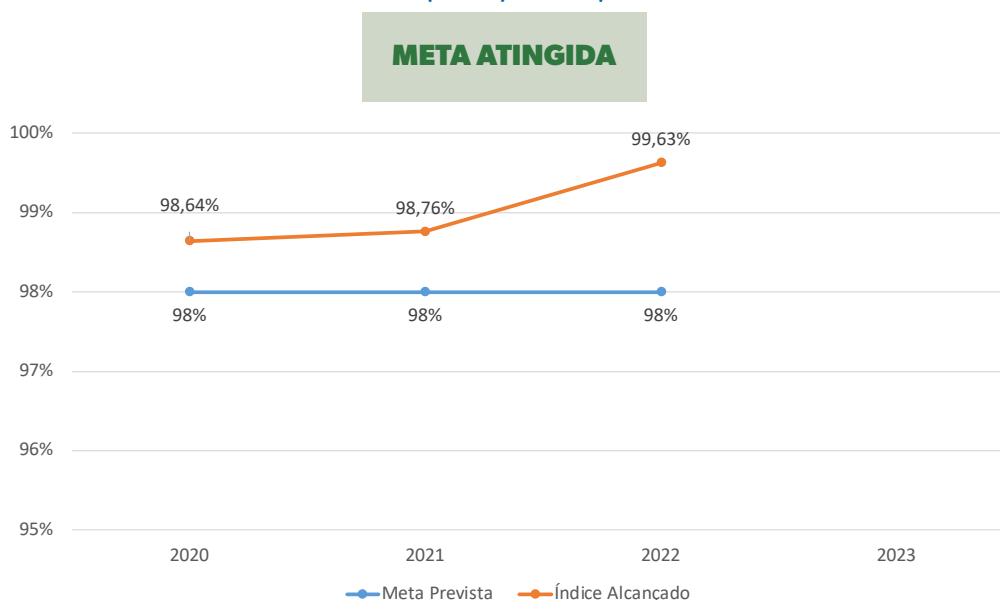
#### Valores por sistema crítico, mês a mês (fonte: ITSM\*)

SISTEMA	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez	média
Portal da Transparência	100,0000	99,3881	100,0000	100,0000	100,0000	100,0000	99,4553	99,6911	100,0000	98,8657	99,8982	99,9536	99,7710
fala.br (e-ouv)	98,3057	100,0000	100,0000	99,8658	99,9897	99,2915	100,0000	98,8251	100,0000	99,4415	100,0000	99,9978	99,6431
SISCOR (CGU_PJ)	99,9476	100,0000	100,0000	100,0000	99,9160	99,9063	100,0000	100,0000	99,8413	99,6533	99,1677	99,9955	99,8690
e-aud	99,6899	99,9535	99,7055	99,9929	99,9901	96,0449	99,9375	97,3438	99,9296	98,2346	99,9400	99,7834	99,2121
SUPER**	99,6896	99,3571	98,7205	99,6596	98,3953	99,9147	100,0000	100,0000	100,0000	100,0000	100,0000	100,0000	99,6447
<b>IND. DISPONIBILIDADE</b>	<b>99,5266</b>	<b>99,7397</b>	<b>99,6852</b>	<b>99,9037</b>	<b>99,6582</b>	<b>99,0315</b>	<b>99,8786</b>	<b>99,1720</b>	<b>99,9542</b>	<b>99,2390</b>	<b>99,8012</b>	<b>99,9461</b>	<b>99,6280</b>
<b>IND. DISPON. TRIMESTRE</b>	<b>99,6505</b>			<b>99,5311</b>			<b>99,6682</b>			<b>99,6621</b>			

\* Verificar em: <https://itsm.cgu.gov.br/> -> "Gerenciamento do Nível de Serviço -> Métricas -> Geral -> ID do acordo = 254 (a partir de julho/2021). Se consultando meses anteriores a julho/2021: ID = 252 -> clicar no Mês/ano de referência -> clicar em "exibir detalhes de Metas de Serviço" -> consultar valores sistema a sistema

\*\* Considera a média do SUPER Interno e Externo como valor do indicador do SUPER (diferente do ITSM que considera 2 sistemas distintos)

### INDICADOR 29: ÍNDICE DE GARANTIA DE SISTEMAS CRÍTICOS (Maior, Melhor)



### Objetivo 13 - Garantir o equilíbrio entre recursos humanos e orçamentários frente às Competências Institucionais

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os dois indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

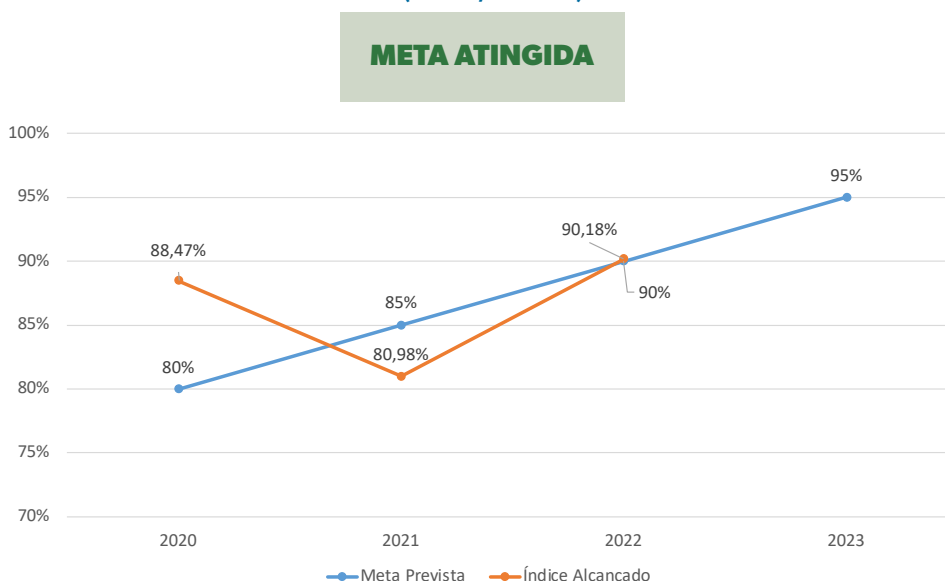
#### Indicador Estratégico 30: Taxa de Recursos Orçamentários da CGU

O indicador 30, Taxa de Recursos Orçamentários da CGU, acompanha e mensura o percentual de alcance das despesas discricionárias da CGU em relação à necessidade orçamentária da Controladoria frente às Competências Institucionais da Casa. O cálculo desse indicador foi definido como a razão do orçamento relativo às despesas discricionárias da CGU pelo referencial monetário necessário para as despesas discricionárias da CGU.

Nessa linha, verifica-se que a dotação orçamentária atualizada da CGU para o exercício de 2022 totalizou R\$ 121,95 milhões (Despacho CGCOF [2670149](#)). Por outro lado, o referencial monetário necessário para as despesas discricionárias da CGU, conforme demandas registradas por suas unidades organizacionais em 2022, somou R\$ 135,23 milhões. Este referencial corresponde ao resultado do modelo de priorização estratégica da CGU aplicado às solicitações de orçamento feitas pelas áreas da Casa, por intermédio do sistema e-Aud, conforme painel consultado em 30/01/2022.

Por conseguinte, nota-se que esse resultado alcançado pela CGU em 2022 (90,18%), está ligeiramente acima da meta estabelecida para o período em questão (90%), consoante gráfico a seguir.

### INDICADOR 30: TAXA DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS DA CGU (Maior, Melhor)



Quanto à execução orçamentária, esclarecemos que ao final do exercício, a CGU empenhou 99,24% do orçamento aprovado para as despesas discricionárias. Destaca-se que esse alto desempenho deve-se também à atuação do Comitê Gerencial de Gestão Orçamentária, Financeira e de Custos, que exerceu um papel relevante nesse resultado, haja vista o constante monitoramento realizado, visando à realocação dos recursos entre as unidades, e sobretudo para atender aos programas/projetos prioritários do Plano Operacional.

LOA 2022	DOTAÇÃO ATUALIZADA	EMPENHADO	NÃO EXECUTADO	% EXECUÇÃO
R\$ 128.753.124,00	R\$ 121.955.914,00	R\$ 121.038.677,50	R\$ 917.236,50	99,24%

### Indicador Estratégico 31: Taxa de Recursos Humanos da CGU

O indicador 31, Taxa de Recursos Humanos da CGU, acompanha e mensura o percentual de servidores e empregados públicos em exercício na CGU, em relação à necessidade de recursos humanos da Controladoria, para o cumprimento da missão institucional da Casa. O cálculo desse indicador foi definido como a razão do número de servidores e empregados públicos em exercício na CGU pelo referencial de recursos humanos necessário para o cumprimento da missão institucional da CGU.

Em 31 de dezembro de 2022, a força de trabalho na CGU era formada por 1.656 Auditores Federais de Finanças e Controle - AFFC, 283 Técnicos Federais de Finanças e Controle - TFFC e 392 servidores requisitados, totalizando 2.331 agentes públicos em exercício no órgão.

Devido à dificuldade em toda a Administração Pública para a realização de concursos públicos, manteve-se a estratégia de realizar processos seletivos para recomposição da força de trabalho, visando à entrada de servidores de outros órgãos e entidades públicas, conforme permitido pelo Ministério da Economia.

Tal movimentação de pessoal também refletiu, em nosso quadro de pessoal, no sentido inverso, devido à cessão irrecusável de servidores da CGU para atuarem nos órgãos da Presidência da República e às cessões para ocupação de cargos ou funções de Assessor Especial de Controle Interno, Corregedor, Ouvidor, Auditor, ou equivalentes, em outros órgãos da administração direta e indireta.

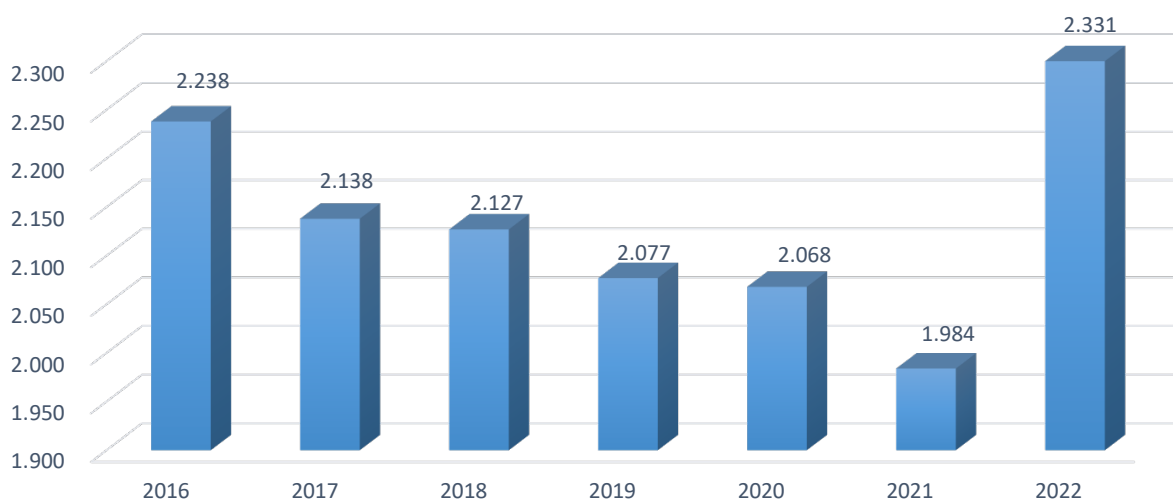


Após sucessivas solicitações ao Ministério da Economia, fundamentadas e robustecidas a cada ano com o aumento das atribuições legais do órgão e com os sucessivos decréscimos no quadro de pessoal, foi autorizada a realização do [Concurso para provimento de cargos do quadro de pessoal da Controladoria-Geral da União \(CGU\)](#), a partir da publicação da Portaria SEDGG/ME nº 8.949/2021, para o provimento de 375 vagas, sendo 300 para o cargo de AFFC e 75 para o cargo de TFFC.

O concurso ocorreu ao longo de 2022 e foi autorizada a nomeação dos 375 aprovados dentro do número de vagas previstas no edital, cujas nomeações se iniciaram em julho de 2022.

Ademais, houve um decréscimo de pessoal entre o 3º e 4º trimestre de 2022 devido a algumas aposentadorias e solicitações de vacâncias por motivo de posse em outro cargo inacumulável de servidores que ingressaram no último concurso da CGU.

#### EVOLUÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES PÚBLICOS EM EXERCÍCIO NA CGU



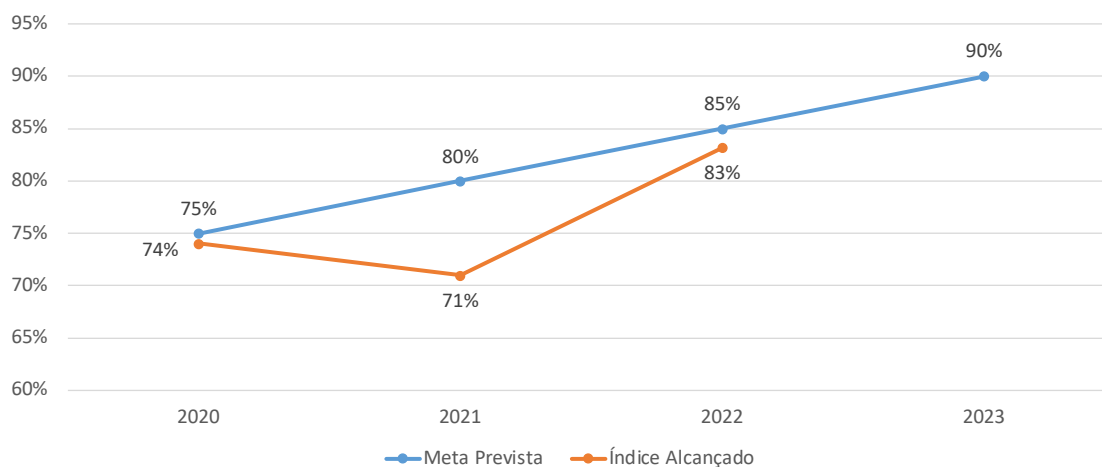
Fonte: Controles Internos COGEP e SIAPE em 31/12/2022

Quanto ao referencial de recursos humanos necessários para o cumprimento da missão institucional da CGU, considera-se como referência o número de servidores e empregados públicos em exercício em 2019 (2.077) somado ao número de cargos solicitados ao ME para realização de concurso em 2019 (726 cargos), totalizando 2.803 servidores e empregados.

Portanto, nota-se que esse resultado alcançado pela CGU em 2022 (83,16%) representa o alcance de 97,84% da meta estabelecida para o período em questão (85%). No gráfico abaixo, pode-se perceber que a meta não foi atingida, mesmo com o acréscimo significativo de servidores que ingressaram na força de trabalho da CGU por meio de concurso público.

### INDICADOR 31: TAXA DE RECURSOS HUMANOS DA CGU (Maior, Melhor)

**META QUASE ATINGIDA**



Observa-se que a Taxa de Recursos Humanos da CGU, está ligeiramente abaixo da meta estabelecida para o período em questão, mesmo com o acréscimo autorizado de novos servidores oriundos do último concurso público.

## PERSPECTIVA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Nesta perspectiva, o foco é a modernização da gestão estratégica da Casa, de forma a fortalecer a estrutura de governança interna da CGU, por meio do fomento às melhores práticas de governança, segurança e comunicação organizacional, para apoiar a capacidade da Controladoria-Geral da União de gerar valor em curto, médio e longo prazo (indicadores: 32 a 35).

### Objetivo 14 - Modernizar a Gestão Estratégica por meio do Fomento às Melhores Práticas de Governança, Segurança e Comunicação Organizacional

A seguir, são apresentados os resultados alcançados pela CGU, no exercício de 2022, para os quatro indicadores definidos para esse objetivo estratégico.

#### Indicador Estratégico 32: Índice Geral de Governança adaptado ao Poder Executivo Federal

O indicador 32, Índice Geral de Governança adaptado ao Poder Executivo Federal, acompanha e mensura o *Índice de Governança e Gestão Estratégica da CGU*. O cálculo desse indicador foi definido pela aplicação de questionário para avaliação de critérios de governança e gestão estratégica. A nota máxima para os itens desse questionário aplicada ao exercício de 2022 foi de 29 pontos. A pontuação máxima de uma questão corresponde ao atendimento completo de todos os respectivos subitens e cada questão equivale a um ponto.

Registra-se que esse índice foi adaptado a partir do índice do Ministério da Economia (SEST) e do Tribunal de Contas da União (TCU). Acrescenta-se que, além de considerar questões relacionadas à Governança, esse índice também contempla Integridade; *Accountability*; Transparência;

Gestão de Processos e Projetos; Comunicação e Segurança Institucional. O questionário, com as questões, subquestões e o cálculo dos resultados, para esse indicador, pode ser acessado por meio do link: [Indicador 32 Gestao Governanca CGU 2022 Aferição Dez22.xlsx](#).

Para 2021 a CGU havia alcançado 19 em 29 pontos. Porém, houve revisão da metodologia adotada para a medição e, em 2022, houve significativas melhorias na aferição, especialmente a partir do segundo trimestre, envolvendo as seguintes Questões/Subquestões do indicador:

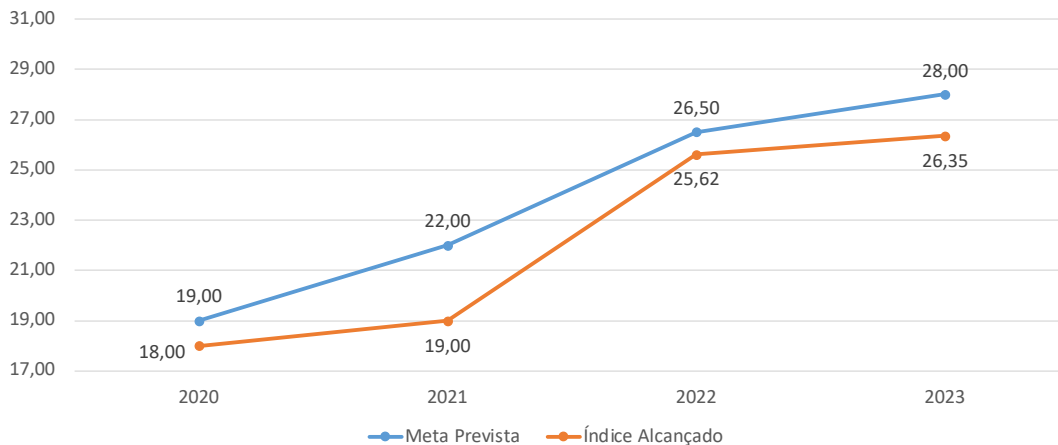
Quadro resumo com as principais questões e subquestões que pontuaram em 2022

QUESTÃO	SUBQUESTÃO	AVALIAÇÃO ATUAL
2. A estrutura interna de governança está atuando.	g) Os Comitês Gerenciais estabelecidos (nível tático) se reúnem ao menos a cada 3 meses.	Adota totalmente
	h) A unidade de Corregedoria Interna elabora e apresenta ao CGI relatórios periódicos das atividades de sua competência.	Adota totalmente
	i) A unidade de Ouvidoria Interna elabora e apresenta ao CGI relatórios anuais das atividades de sua competência.	Adota totalmente
	j) A Comissão de Ética interna elabora e apresenta ao CGI relatórios anuais das atividades de sua competência.	Adota em maior parte
17. A alta administração monitora o desempenho da gestão dos processos finalísticos.	d) a organização realiza treinamentos periódicos em gerenciamento de processos.	Adota totalmente
19. A alta administração estabeleceu modelo de gestão de pessoas.	d) a organização realiza o acompanhamento da alocação da força de trabalho.	Adota totalmente
24. A alta administração monitora o desempenho da gestão de contratações.	a) a organização estabeleceu objetivos, indicadores e metas para a gestão de contratações;	Adota em maior parte
	c) a organização acompanha a execução dos planos vigentes quanto ao alcance das metas estabelecidas, a fim de corrigir desvios;	Adota totalmente
25. Segurança Corporativa	f) há programa de treinamento de segurança corporativa para o público interno (p. ex. palestras, jogos, outros treinamentos online e presenciais).	Adota totalmente
28. A organização presta contas diretamente à sociedade.	c) a organização divulga em sítios oficiais na internet informações atualizadas relativas à execução do seu orçamento;	Adota totalmente
29. A organização publica conjuntos de dados de forma aderente aos princípios de dados abertos	e) há controle de qualidade para assegurar que os dados disponibilizados em sítios oficiais na internet estejam atualizados e íntegros.	Adota em maior parte

Nessa linha, após aplicação do referido questionário, para o exercício de 2022, o resultado foi 25,62 pontos. Isso equivale a 88,34% dos pontos possíveis (29) e ao atingimento de 96,68% da meta prevista para o exercício (26,50 pontos), conforme gráfico abaixo:

**INDICADOR 32: ÍNDICE GERAL DE GOVERNANÇA ADAPTADO AO PODER EXECUTIVO FEDERAL (Maior, Melhor)**

**META QUASE ATINGIDA**



Percebe-se que a meta não foi atingida, mas que o nível de governança corporativa da CGU evoluiu de forma crescente e contínua, em 2022, o que demonstra aumento da maturidade, bem como consolidação da governança e gestão estratégica da Casa.

**Indicador Estratégico 33: Engajamento e Visualizações nos canais eletrônicos da CGU**

Este indicador cuida do engajamento e das visualizações nos canais eletrônicos da CGU, por intermédio da soma da média de visualizações por notícia na intranet e no site da CGU, adicionada da soma dos engajamentos do Yammer e do Twitter.

Abaixo estão os resultados aferidos:

**Intranet e Site da CGU (0,36)**

FONTE	NOTÍCIAS	VISUALIZAÇÕES	MÉDIA
Intranet	641	21.051	33
Site CGU	232	91.395	394
SOMA DAS MÉDIAS DE VISUALIZAÇÕES POR NOTÍCIA			427
SE PARA 2022: 1.200 = 1, ENTÃO 427 É IGUAL A			0,36

## Yammer e Twitter (1,14)

FONTE	SEGUIDORES	POSTAGENS/ TWEETS	IMPRESSÕES	VISITAS	TAXA DE ENGAJAMENTO
Yammer	0	0	0	0	0%
Twitter	276.203	680	826.641	253.914	4%
SOMA DOS ENGAJAMENTOS DO YAMMER E DO TWITTER					4%
SE PARA 2022: 3,5% = 1, ENTÃO 4% SÃO IGUAIS A					1,14

## Resultado 2022

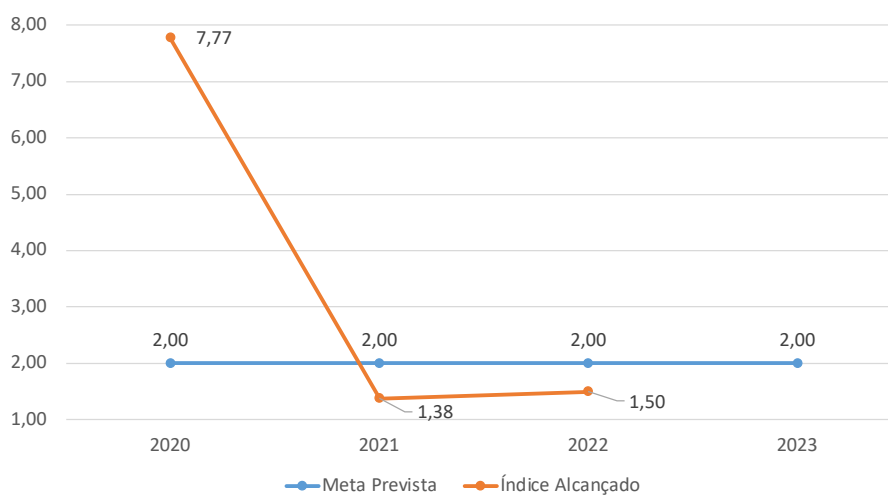
- Meta 2022: 2

- Resultado 2022: 1,5 (0,36 + 1,14)

Por conseguinte, observa-se que a meta para o exercício não foi atingida, alcançando apenas 75% do engajamento e visualizações previstos (2,00) conforme gráfico abaixo:

### INDICADOR 33: ENGAJAMENTO E VISUALIZAÇÕES NOS CANAIS ELETRÔNICOS DA CGU (Maior, Melhor)

**META NÃO ATINGIDA**



Cumprir destacar que o resultado relativo ao engajamento e visualizações nos canais eletrônicos da CGU foi impactado negativamente pelas restrições impostas pela justiça eleitoral durante o período de defeso eleitoral. A suspensão de ações de comunicação se iniciou em 2 de julho e terminou em 30 de outubro de 2022, conforme disposto no Anexo I da Resolução TSE nº 23.674, de 16 de dezembro de 2021 – Calendário eleitoral. Durante esse período, a CGU ficou proibida de fazer qualquer divulgação com características de publicidade institucional. Dessa forma, observa-se, como exemplo, que a quantidade de releases publicados no site do órgão caiu de 107 no segundo trimestre de 2022 para 5 no terceiro trimestre do ano. Ademais, conforme orientação emanada pela Secom, os perfis da CGU nas redes sociais, incluindo o Twitter, foram sobrestados temporariamente durante o período supracitado.

### **Indicador Estratégico 34: Abrangência da Gestão de Riscos**

Este indicador está associado ao monitoramento da execução do processo “gerenciar riscos corporativos” e cuida da implementação do Gerenciamento de Riscos nos Processos Organizacionais – abrangência da Gestão de Riscos.

Em 2022, considerando a transferência das atribuições relativas à gestão de riscos, do Gabinete do Ministro, para a Coordenação-Geral de Integração e Desenvolvimento Institucional, a gestão de riscos continuou a ser executada de forma ainda mais integrada com a gestão de processos, o que proporcionou otimização e racionalização de recursos operacionais e favoreceu a identificação de lacunas que poderiam impactar no cumprimento da missão e dos objetivos da organização.

Inicialmente, em 2020, foram selecionados 12 dos 91 processos presentes na Cadeia de Valor Integrada para a realização do gerenciamento de processos e riscos, com base nos seguintes critérios:

- Atividades mais realizadas no Programa de Gestão de Demandas (PGD), comumente conhecido como “teletrabalho”;
- Atividades com maior percepção de risco pela alta administração; e
- Atividades com maior consumo de homem-hora nas unidades.

Os processos selecionados foram:

- Desenvolver sistemas (desenvolvimento ágil);
- Desenvolver pessoas
- Gerenciar o direito de acesso à informação (recurso de terceira instância)
- Gerenciar o acesso à informação
- Gerenciar manifestações de ouvidoria
- Gerenciar auditorias governamentais
- Gerenciar apuração correcional (PAR)
- Coordenar atividade de ética pública (subprocesso gerenciar demandas sobre conflito de interesses)
- Monitorar informações de transparência pública
- Gerenciar acordos de leniência
- Desenvolver atividades de combate aos ilícitos (Alavancagem da leniência)
- Gerenciar a segurança da informação e comunicações

Em um segundo momento (2021), foi selecionado também o processo relacionado à gestão da Revista da CGU, considerando a transição do referido processo para responsabilidade de Diretoria de Governança (DIGOV).

Ao longo do exercício de 2022, foi realizado o gerenciamento de riscos de subprocesso que objetiva elaborar o Relatório de Gestão da CGU, identificado como pertencente ao processo “Monitorar a Gestão da Estratégia Corporativa” da Cadeia de Valor da CGU. Ademais, os próprios processos

gerenciais “Gerenciar processos de negócio” e “Gerenciar riscos corporativos” tiveram seus riscos identificados, passando a serem também monitorados.

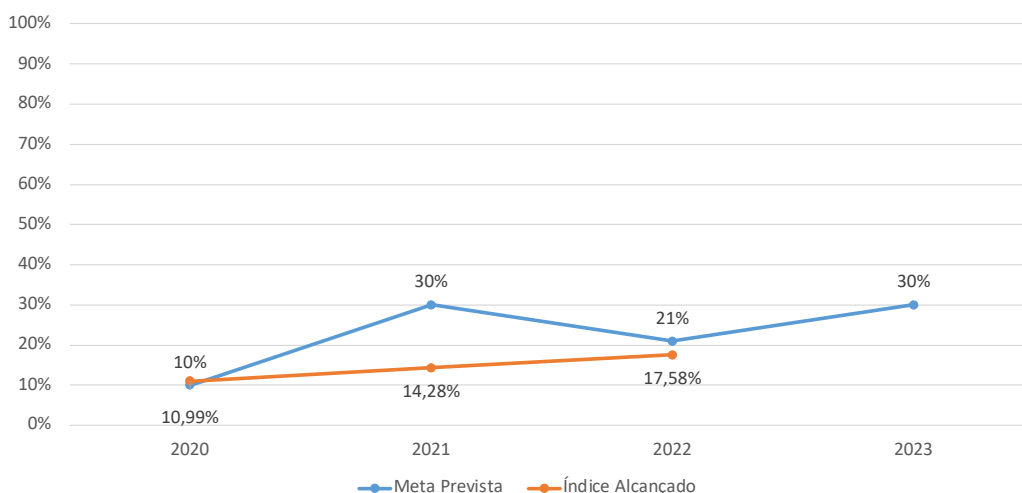
Dessa forma, até o momento, o gerenciamento de riscos alcançou 16 (dezesesseis) processos, totais ou parciais, da cadeia de valor integrada da CGU.

De acordo com o último levantamento de informações, realizado no dia 12/01/2023, dos 16 processos selecionados, todos tiveram as etapas de gerenciamento de riscos (entendimento do contexto, identificação de riscos, identificação e avaliação dos controles, cálculo dos níveis de riscos, elaboração e aprovação do Plano de Ação) concluídas.

A seguir apresentamos gráfico com o resultado do indicador, em que se verifica que, em 2022, a gestão de riscos abrangeu 17,58% dos processos da CGU, não alcançando a meta prevista de 21%.

#### INDICADOR 34: ABRANGÊNCIA DA GESTÃO DE RISCOS (Maior, Melhor)

**META NÃO ATINGIDA**



Em 2022, a meta de 21% não foi atingida, devido aos seguintes fatores:

- Como informado inicialmente, a partir de 2022, a CODIN passou a ser responsável também pela gestão de riscos, o que contribuiu para a reconfiguração da principal ferramenta de trabalho de gerenciamento de processos e riscos, passando-se então de planilhas em excel (antigo SGP), para atividades automatizadas no e-Aud, seguida da migração de todos os dados das planilhas referentes a 14 projetos de gerenciamento de processos e riscos, de forma manual, pela equipe da CODIN, para as novas atividades criadas no e-Aud. Essa reconfiguração, que aconteceu durante o primeiro semestre de 2022, fez com que a CODIN só iniciasse novos projetos de gerenciamento no segundo semestre de 2022, que seguem em andamento no início de 2023;
- Outra situação importante, que impactou o atingimento da meta, foi a atualização da nova estrutura de governança, com a criação do Comitê Gerencial de Processos, Projetos e Riscos (CGPPR), instância tática de governança que, entre outras atribuições, propõe os novos processos a serem gerenciados, para posterior deliberação do Comitê de Governança Interna (CGI).

Importante ressaltar que os seguintes projetos de gerenciamento de processos e riscos foram iniciados durante o segundo semestre de 2022, estando alguns já em execução da etapa de gerenciamento de riscos, mas que não puderam ser contabilizados no resultado desse indicador, para o período em apuração, pois ainda não foram totalmente concluídos:

- 1) Gerir CGUDATA;
- 2) Homologar Novação de Dívidas FCVS (processo “Desenvolver atividades de controladoria”);
- 3) Realizar a conformidade contábil das UGs e do Órgão e divulgação das demonstrações contábeis (processo “Acompanhar atos e fatos contábeis”);
- 4) Gerir informação de Custos (processo “Gerenciar custos institucionais”);
- 5) Administrar suprimento de fundos, solicitar orçamento (e-Aud) e realizar transferências de recursos (TED) (processo “Administrar recursos financeiros”);
- 6) Realizar Pagamento de Fornecedores (processo Gerenciar contratações públicas)
- 7) Supervisionar Órgãos de Ouvidoria.

Destaca-se ainda que estão previstos para o primeiro semestre de 2023, o gerenciamento dos demais subprocessos do processo “Gerenciar contratações públicas”, do processo “Desenvolver o planejamento estratégico institucional”, e a retomada de gerenciamentos suspensos, que tocam os processos “Administrar pessoas” (processar folha de pagamento) e “Administrar serviços gerais” (conceder diárias e passagens).

Inobstante a meta não ter sido atingida, o resultado foi próximo, e, num balanço, 2022 tem saldo positivo em termos de entregas pois a CODIN, ao se auto-organizar para receber as novas atribuições de riscos, desenvolveu ferramenta de gestão de processos e riscos automatizada que reflete as metodologias institucionais de ambas as temáticas, havendo ainda a criação de painéis, para o fornecimento de informações gerenciais. Tais avanços permitiram à CODIN começar a atuar mais definitivamente como um Escritório de Processos e Riscos, passando a cobrar dos responsáveis pelos processos a atualização e monitoramento dos riscos.

Importante destacar ainda que já foram identificados processos que constam na atual cadeia de valor mas que não devem fazer mais parte do documento em uma próxima revisão desse instrumento estratégico, principalmente aqueles pertencentes aos macroprocessos de Gestão de Transferências Públicas e Gestão da Segurança Jurídica e Soluções de Litígios. Tal situação faria com que a porcentagem de processos gerenciados fosse ainda maior.

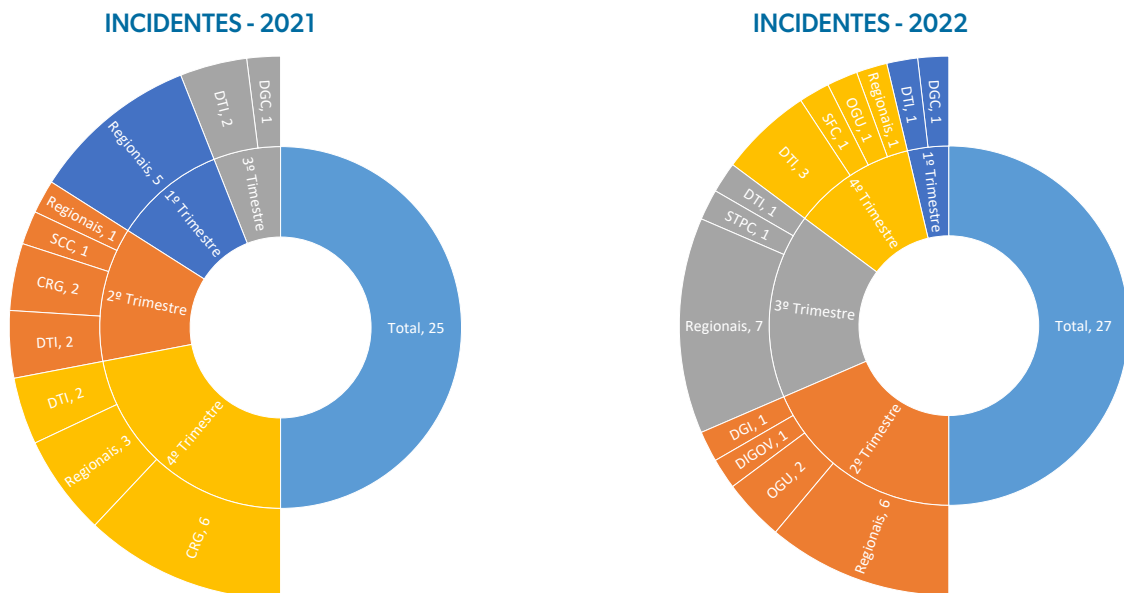
### **Indicador Estratégico 35: Índice de segurança corporativa da CGU - ISC**

Trata-se de indicador definido pelo Comitê Gerencial de Segurança Corporativa - CGSC que definiu que o índice de segurança corporativa da CGU evidenciará as ocorrências de incidentes relativos a pessoas, tecnologia da informação, dados e informações e patrimônio. Definiu-se também que a aferição do indicador será realizada com base na análise do somatório do número de incidentes do ano avaliado sobre o total de ocorrências do ano anterior, utilizando-se de informações subsidiadas pelos pontos focais de cada unidade da CGU.

Foram verificados 6 incidentes confirmados no quarto trimestre de 2022, resultando em 27 incidentes acumulados no período de janeiro a dezembro. A aferição do indicador é realizada no fim do ano, uma vez que é dado pela fórmula:  $ISC = \frac{\sum \text{número de ocorrências}}{\sum \text{número de ocorrências registradas no ano anterior}}$ .

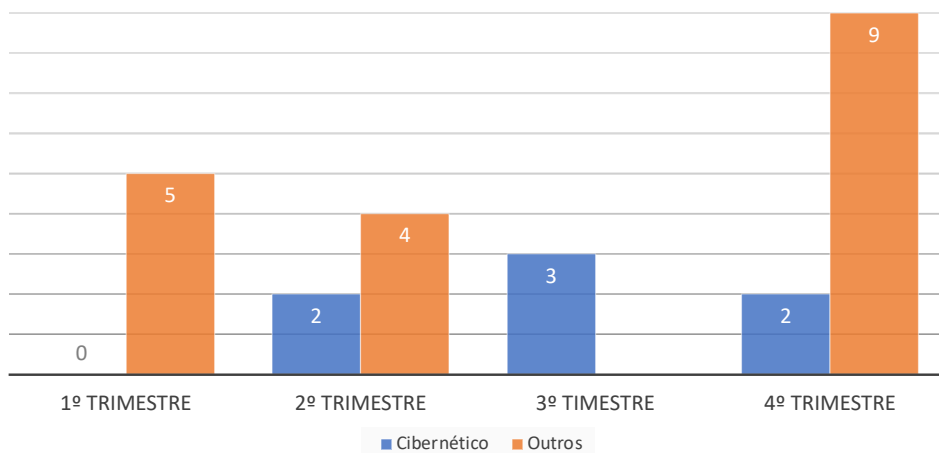


A meta de redução de 10% não foi atendida. No ano de 2021 teve o total de 25 incidentes. Considerando que no ano de 2022 teve o total de 27 incidentes, houve um aumento de 8% em relação ao ano de 2021, conforme gráficos a seguir:

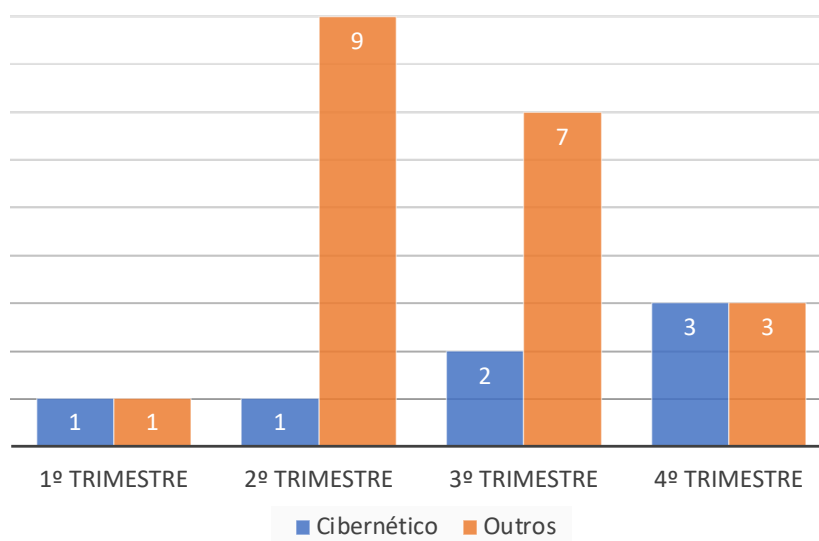


Os gráficos a seguir mostram o quantitativo de acidentes cibernéticos em relação aos demais:

**INCIDENTES - 2021**

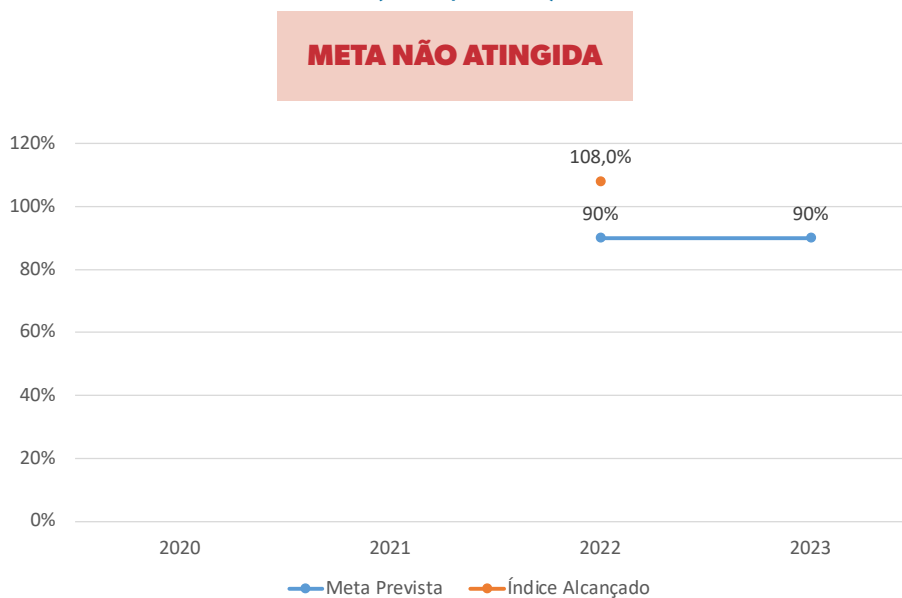


## INCIDENTES - 2022



Como o indicador não faz análise qualitativa dos incidentes, há previsão de alteração no indicador. A DISEG/CGTEC está avaliando o indicador iSegCiber, elaborado com referência no CIS v8, a fim de propor um novo indicador para substituir o atual no próximo ciclo do Planejamento Estratégico (2024- 2027).

## INDICADOR 35: ÍNDICE DE SEGURANÇA CORPORATIVA DA CGU - ISC (Maior, Melhor)



Por fim, a meta do indicador 35 - Índice de segurança corporativa da CGU não foi alcançada, mas, como ele não permite uma análise qualitativa dos incidentes, não é possível se concluir que houve piora na segurança corporativa. Mais do que isso, conclui-se que é um indicador que precisa de revisão, de forma a trazer resultados que contribuam melhor para a análise do respectivo objetivo estratégico.

## PARTE 4 • CONCLUSÃO

Na perspectiva de **resultados**, quatro dos nove indicadores estratégicos apresentaram resultados acima da meta prevista. Três não atingiram a meta, um não foi aferido e um foi descontinuado. Nessa mesma linha, na perspectiva de **processos internos**, definiram-se catorze indicadores estratégicos. Desse total, seis apresentaram resultados acima da meta prevista, sete não atingiram a meta e um não tinha meta para o período.

No que concerne à perspectiva de **recursos**, observa-se que quatro dos oito indicadores estratégicos resultaram acima da meta, dois não atingiram a meta e dois não tinham metas definidas para o exercício de 2022. Na perspectiva de **gestão estratégica**, por seu turno, a aferição constatou que um quase alcançou a meta prevista para 2022 e três não superaram a meta planejada.

Assim, ao resumir a avaliação do desempenho institucional da CGU, em consonância com as perspectivas do Mapa Estratégico da CGU para o quadriênio 2020-2023 (ano base 2022), nota-se que, quando se retira um indicador que não foi aferido e outro que foi descontinuado, a perspectiva de **resultados** demonstrou desempenho 57,1% das metas alcançadas para os indicadores de resultados (4/7). Observa-se, ainda, que, dos três indicadores dessa perspectiva que não atingiram as metas, dois chegaram bem perto (indicadores 7 e 8). No que tange ao Indicador 7, observa-se que o aumento do número de processos em que há resolução consensual de conflitos (TAC) vem impactando este resultado. Assim, em decorrência de mais acordos firmados, há diminuição dos registros de apenação. Quanto ao indicador 8, é importante registrar que a meta não foi alcançada porque duas empresas apresentaram dificuldades para pagamento do valor integral previsto, o que deixou a aferição em 98% da meta prevista para 2022. Portanto, pode-se observar que, sob a perspectiva de resultados, grande parte dos objetivos foram atingidos.

Na perspectiva de **processos internos**, um não tinha meta para o período. Assim, entre os treze indicadores aferidos, seis ficaram acima da meta e dois quase chegaram lá, atingindo 96% e 98% de suas respectivas metas. O indicador 12 não atingiu a meta devido ao crescimento inferior ao esperado nos subcomponentes relacionados à temática de dados abertos, mas alcançou 98,3%. Para 2023, espera-se que seja possível aprimorar as ações e atingir a meta. Já o indicador 19 ficou muito próximo à meta estabelecida, em um ano de significativos esforços da equipe na implantação do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo federal, alcançou 96,17%.

Na perspectiva de **recursos**, dois indicadores não tinham metas definidas para o exercício e, entre os seis aferidos, quatro resultaram acima da meta, demonstrando um desempenho de 66,7%. Além disso, dos dois que não atingiram a meta, um chegou bem perto (indicador 31), atingindo 97,84% da meta estabelecida para o período em questão, o que se atribui ao acréscimo significativo de servidores que ingressaram na força de trabalho da CGU por meio de concurso público.

Por sua vez, dos quatro indicadores relacionados à perspectiva de **gestão estratégica**, um deles (o indicador 32) chegou bem perto de atingir sua meta, alcançando 96,68% do resultado previsto para 2022. Os indicadores 33 e 34 melhoraram um pouco a aferição em relação ao exercício anterior mais ainda não foi o suficiente, já a meta do indicador 35 - Índice de segurança corporativa da CGU - não foi alcançada. Contudo, como o indicador 35 não permite uma análise qualitativa dos incidentes, não é possível concluir se houve piora efetiva na segurança corporativa. Mais do que isso, conclui-se que é um indicador que precisa de revisão, de forma a trazer resultados que contribuam melhor para a análise do respectivo objetivo estratégico.

Acrescenta-se, ainda, que, para os 35 indicadores estratégicos do Planejamento Estratégico do ciclo 2020-2023, quatorze alcançaram ou superaram a meta, o que demonstra um resultado de 46,67% (quando excluídos os cinco indicadores não aferidos ou sem metas ou ainda o descontinuado). Também houve bom desempenho por parte de seis indicadores que ficaram bastante perto do resultado esperado (17,14%), contribuindo para o alcance de grande parte dos objetivos da Casa. Entre os indicadores que carecem de maior atenção, dez ficaram muito abaixo do planejado (28,57%), um não foi aferido (2,86%) e três não tiveram meta estabelecida para o período (8,57%), consoante figuras a seguir.

SITUAÇÃO DO INDICADOR	CORES DA LEGENDA	QTDE	% EM RELAÇÃO AO TOTAL	UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO INDICADOR E O NÚMERO DO INDICADOR RESPECTIVO (CONFORME FIGURA ABAIXO)
Metas alcançadas		14	40,00%	OGU (1), SFC, SCC (4), SFC (5), CRG (9), STPC (10), OGU (11), CRG (16), SFC (18), SCC (22), SCC (23), DGI (24), DGI (25), DTI (29), DIGOV (30)
Metas quase alcançadas		6	17,14%	CRG (7), SCC (8), STPC (12), STPC (19), DIGOV (31), DIGOV (32)
Metas não alcançadas		10	28,57%	STPC (3), SFC (14), CRG (15), OGU (17), SFC (20), SCC (21), DGI (26), ASCOM (33), DIGOV (34), DTI (35)
Resultados não aferidos		1	2,86%	SFC (6)
Indicadores sem metas		3	8,57%	SFC (13), DGI (27), DTI (28)
Descontinuados		1	2,86%	OGU (2)



## VISÃO

Ser reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

## MISSÃO

Elevar a Credibilidade do Estado por meio da participação social, do controle interno governamental e do combate à corrupção em defesa da sociedade.

### RESULTADOS

1 2 3	Fortalecer a transparência e a participação social em defesa do interesse público	4 5 6	Aumentar a eficiência do Estado e a qualidade da entrega à sociedade	7 8 9	Fortalecer o combate à corrupção e a recuperação de ativos
-------------	---	-------------	--	-------------	--

### PROCESSOS INTERNOS

10 11 12	Ampliar e aperfeiçoar as políticas de promoção de transparência, ética e de participação social	13 14	Aprimorar as avaliações estratégicas para subsidiar a tomada de decisões governamentais	15 16	Promover a célere e efetiva responsabilização de entes privados e de servidores públicos
17 18	Aprimorar a supervisão e orientação dos órgãos integrantes dos sistemas de ouvidoria, correição e controle interno do Poder Executivo Federal	19 20	Aperfeiçoar e disseminar instrumentos e mecanismos inovadores de Governança, Gestão e Integridade Pública	21 22 23	Fortalecer e aperfeiçoar os instrumentos e mecanismos de inteligência e de combate à corrupção

### RECURSOS

24 25 26	Fortalecer a qualidade de vida no trabalho e a valorização dos agentes públicos com foco nos valores institucionais e no alcance dos resultados	27 28 29	Desenvolver competências com foco na melhoria do desempenho institucional	27 28 29	Racionalizar os recursos logísticos, financeiros e de TIC, com foco na sustentabilidade, segurança e efetividade
30 31	Garantir o equilíbrio entre recursos humanos e orçamentários frente às Competências Institucionais				

### GESTÃO ESTRATÉGICA

Modernizar a gestão estratégica por meio do fomento às melhores práticas de Governança, Segurança e Interlocação Institucional

32

33

34

35

### VALORES

Transparência

Ética

Imparcialidade

Excelência

Foco Do Cidadão

Idoneidade

Os 14 indicadores que alcançaram as metas definidas para o período estão indicados na cor verde no Mapa Estratégico da CGU. Os seis que tiveram resultados acima de 90% ou muito próximos de atingir a meta estão indicados pela cor laranja. Apenas um indicador estratégico não foi aferido em 2022 (cinza) . Também é relevante informar que será apresentado um novo indicador para substituir aquele que foi descontinuado, tão logo o desenho da jornada do usuário na nova aplicação requerida for definido.

Por derradeiro, verifica-se que, de uma forma geral, os resultados apresentados validam a estratégia definida para o exercício e corroboram o fato de que a estrutura de governança interna da CGU apoia a capacidade da Casa de gerar valor em curto, médio e longo prazo. Todavia, medidas corretivas e eventuais ajustes serão discutidos pelo Comitê Gerencial de Planejamento Estratégico e, posteriormente, apresentados ao Comitê de Governança Interna - CGI e servirão de aprendizado, visando maximizar o desempenho institucional e assegurar o aperfeiçoamento contínuo da Casa para os próximos exercícios. As informações obtidas também serão utilizadas como subsídios para a elaboração do próximo Planejamento Estratégico do ciclo 2024-2027.

## PARTE 5 • ANEXOS, APÊNDICES E LINKS

### APÊNDICE A • QUADRO-RESUMO DA AVALIAÇÃO E DESEMPENHO INSTITUCIONAL DA CGU (2022)

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META	RESULTADO	AVALIAÇÃO		
				RESULTADO EM RELAÇÃO À META	Nº DE INDICADORES	Nº DE INDICADORES IGUAL OU ACIMA DA META
Objetivo de Resultado 1	1	96%	100,00%	104,17%	3	1
	2	70%	0,00%	Descontinuado		
	3	90%	70,62%	78,47%		
Objetivo de Resultado 2 (bilhões)	4	R\$ 65,00 bi	R\$ 69,69 bi	107,22%	3	2
	5	6,7	30,78	459,40%		
	6	70%	0,00%	Não aferido		
Objetivo de Resultado 3	7	13%	14,2	Menor melhor	3	1
	8	100%	98,00%	98,00%		
	9	70%	84,10%	120,14%		
Objetivo de Processo Interno 4	10	245%	392,98%	160,40%	3	2
	11	41%	49,00%	119,51%		
	12	76,80%	75,46%	98,26%		
Objetivo de Processo Interno 5	13	0,00%	0,0%	Sem meta	2	0
	14	30%	19,30%	64,33%		
Objetivo de Processo Interno 6	15	80%	69,46%	86,83%	2	1
	16	50%	65,60%	131,20%		
Objetivo de Processo Interno 7	17	99%	85,67%	86,54%	2	1
	18	70%	88,57%	126,53%		
Objetivo de Processo Interno 8	19	65%	62,51%	96,17%	2	0
	20	100%	88,00%	88,00%		
Objetivo de Processo Interno 9	21	1,00	2,18	Menor melhor	3	2
	22	40%	42,90%	107,25%		
	23	75%	80%	106,67%		
Objetivo de Recurso 10	24	0,70%	0,74%	105,71%	1	0
Objetivo de Recurso 11	25	45%	56%	124,44%	2	1
	26	70%	50%	71,43%		
Objetivo de Recurso 12	27	0,0%	0,00%	Sem meta	3	1
	28	0,00	0,00	Sem meta		
	29	98%	99,63%	101,66%		

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	META	RESULTADO	AVALIAÇÃO		
				RESULTADO EM RELAÇÃO À META	Nº DE INDICADORES	Nº DE INDICADORES IGUAL OU ACIMA DA META
Objetivo de Recurso 13	30	90%	90,18%	100,20%	2	1
	31	85%	83,16%	97,84%		
Objetivo de Gestão Estratégica 14	32	26,5	25,62	96,68%	4	0
	33	2,00	1,50	75,00%		
	34	21%	17,58%	83,71%		
	35	10%	108,00%	8,00%		

Fonte: CGU/SE/DIGOV



