



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

da Controladoria-Geral do Estado de Rondônia
2024-2027

FICHA TÉCNICA

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS

Governador do Estado de Rondônia

SÉRGIO GONÇALVES DA SILVA

Vice-Governador do Estado de Rondônia

JOSÉ ABRANTES ALVES DE AQUINO

Controlador-Geral do Estado de Rondônia

LUIZ AFONSO FLORIANI

Controlador-Geral Adjunto do Estado de Rondônia

ROSEVAL SERRADO LEITE

Diretor Executivo

LARISSA ANANDA PAIVA MACIEL

Diretora de Transparência e Governo Aberto

FAGNA DA SILVA PAIVA

Diretora de Análise e Certificação de Contas

ADRIAN BRENO CAVALCANTE DO NASCIMENTO

Diretor de Administração e Finanças

DIEGO MUZUCO BAYLÃO

Diretor de Consultoria e Gestão de Riscos

JARDYANE PALHANO SANTOS LEMOS

Diretora de Fiscalização e Auditoria Interna

ELIO FERNANDO ATENCIA VEIGA

Diretor de Responsabilização de Pessoas Jurídicas

EMILIANO DE SOUSA MARINHO FILHO

Diretor de Integridade

EQUIPE COLABORATIVA

ANTÔNIO CARLOS EGUIGENES DE OLIVEIRA

Assistente de Controle Interno

BEATRIZ CRISTINA COSTA SANTOS

Assistente de Controle Interno

FERNANDA MATIAS CAVALCANTE BRUNO

Assistente de Controle Interno

THALES ALAN SÁTIMO JURELLO

Auditor de Controle Interno

VITÓRIA LARISSA NASCIMENTO GONZAGA

Diagramação do Planejamento Estratégico

Participação Especial

KLEBER KENDY IHIDA

CGE
Controladoria Geral
do Estado

RONDÔNIA
★
Governo do Estado



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04
1. BREVE HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DA CGE	05
2. ADEQUAÇÃO AO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO	07
3. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO	09
4. DO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	10
5. DO REFERENCIAL ESTRATÉGICO	17
6. DOS INDICADORES	19
7. DAS METAS	24
8. MONITORAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	27
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
10. ANEXO ÚNICO	30

APRESENTAÇÃO

O planejamento estratégico organizacional no setor público é visto como uma ferramenta essencial para a sustentação na tomada de decisões com menores riscos, pois é nele que estão delineados os principais rumos a serem tomados pela organização, auxiliando a antecipação de mudanças, a alocação de recursos, o suporte técnico-político e a aprendizagem profissional, a partir do alinhamento de propósitos, programas, projetos, pessoas e estruturas (BRASIL, 2023).

A Controladoria-Geral do Estado de Rondônia – CGE/RO apresenta neste documento seu planejamento estratégico para o período de 2024 a 2027, cujo período de implementação coincide, portanto, com o período de vigência do atual Plano Plurianual do Governo do Estado de Rondônia, bem como do Plano Estratégico do Estado de Rondônia.

Para melhor elucidação do processo de elaboração e evidenciação dos elementos do planejamento estratégico, este plano está dividido em 8 (oito) capítulos, conforme a seguir: 1 - breve histórico da construção da CGE; 2 - adequação ao planejamento e orçamento do estado; 3 - processo de elaboração do plano estratégico; 4 - diagnóstico situacional; 5 - referencial estratégico; 6 - indicadores; 7 - metas; e 8- monitoramento dos resultados do plano estratégico.

Ao final, foram elencados no anexo único todos os indicadores do plano estratégico que serão objetos de monitoramento por meio dos Planos Anuais de Atividades de Controle Interno -PAACI.

Vale ressaltar que a implementação do planejamento estratégico está sujeita a alterações decorrentes de fatores como: necessidade de readequação da força de trabalho; surgimento de demandas extraordinárias que acarretem sobrecarga de trabalhos em andamento; e por interesse público superveniente. Desse forma, o planejamento estratégico será objeto de monitoramento constante para fins de apresentação dos resultados alcançados e de eventuais alterações que possam implicar nos resultados esperados.

1. BREVE HISTÓRICO DA CONSTRUÇÃO DA CGE

A atual estrutura da Controladoria-Geral do Estado de Rondônia - CGE/RO é consequência de um processo de desenvolvimento organizacional cujo marco de criação é reconhecido a partir da criação da Auditoria Geral do Estado, órgão de apoio direto e imediato ao Governador do Estado, por meio do Decreto Lei n. 01 de 31 de dezembro de 1981.

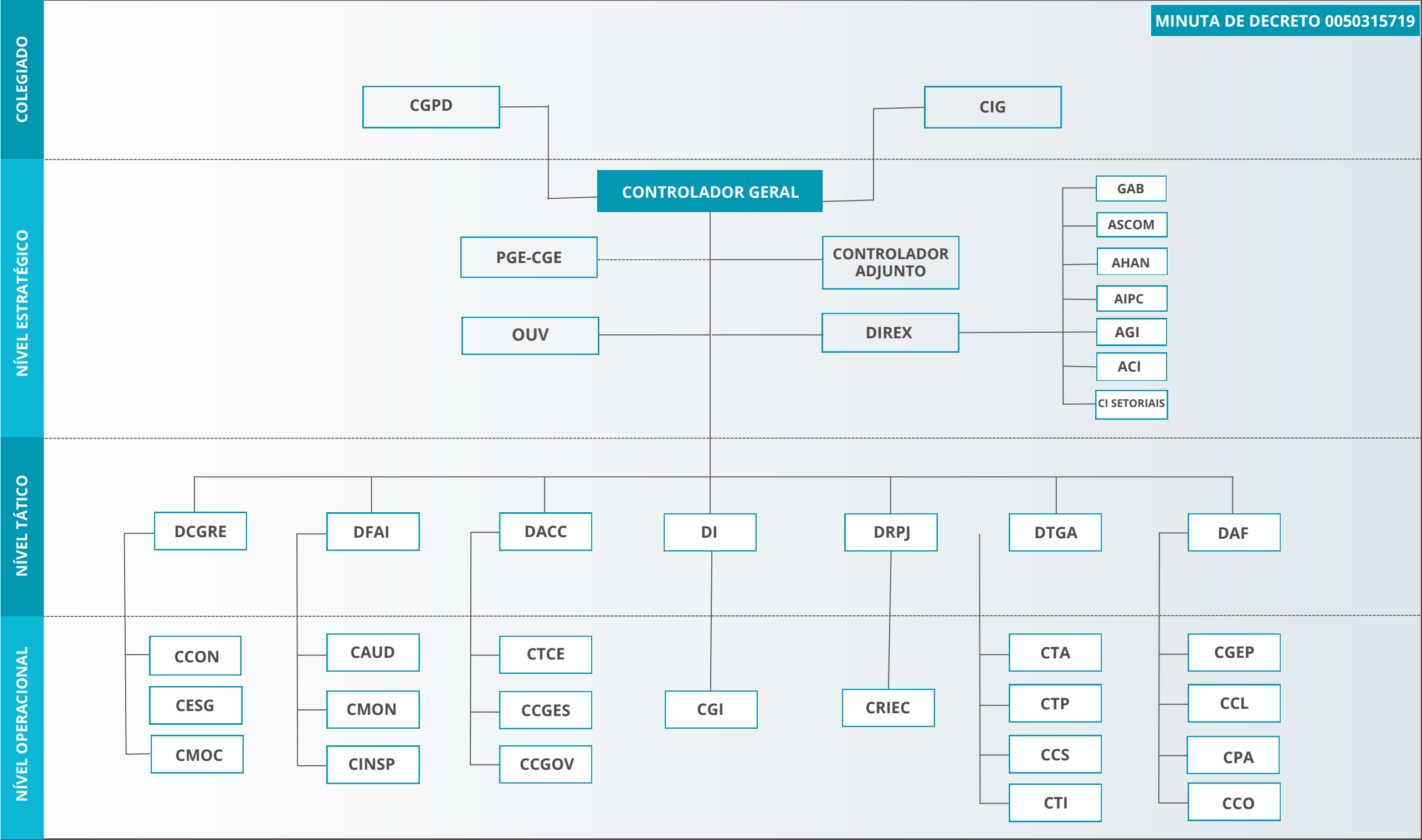
No ano de 1993, por meio da Lei Complementar n. 98, de 27 de dezembro de 1993, a Auditoria Geral do Estado foi transformada em Auditoria Geral do Poder Executivo, ganhando, assim, uma nova estrutura administrativa.

Dois anos depois, por meio da Lei Complementar nº 133, de 22 de junho de 1995, a Auditoria Geral do Poder Executivo passou a se denominar Controladoria Geral Estado.

Em 2014, com a edição da Lei complementar n. 758, de 02 de janeiro de 2014, a Controladoria Geral do Estado passou a ter sua estrutura, funções, competências e atribuições organizadas em um Sistema de Controle Interno Estadual, o qual foi regulamentado por meio do Decreto n. 23.277, de 16 de outubro de 2018, cuja incumbência de coordenação compete à CGE, com o apoio de todos os órgãos da Administração Direta e Indireta, inclusive as Empresas Públicas, as Sociedades de Economia Mista e demais Órgãos de Regime Especial.

O novo desenho institucional marcante ocorreu, recentemente, após a publicação da Lei Complementar n. 1.180, de 14 de março de 2023, que implicou na reorganização administrativa da Controladoria, ao passo que as tratativas para a atualização de competências e atribuições, bem como a adequação à nova estrutura estão em andamento.

A estrutura orgânica atual da CGE pode ser de forma resumida, na figura abaixo:



CGE Controladoria Geral do Estado RONDÔNIA Governo do Estado		
LEGENDA ORGANOGRAMA DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE RONDÔNIA		
COLEGIADO CGPD - Comitê Gestor de Proteção de Dados CIG - Comitê Interno de Governança	NÍVEL TÁTICO DCGRE - Diretoria de Consultoria, Gestão de Riscos e ESG DFAI - Diretoria de Fiscalização e Auditoria Interna DACC - Diretoria de Análise e Certificação de Contas DI - Diretoria de Integridade DRPJ - Diretoria de Responsabilização de Pessoas Jurídicas DTGA - Diretoria de Transparência e Governo Aberto DAF - Diretoria de Administração e Finanças	NÍVEL OPERACIONAL CCGES - Coordenadoria de Contas de Gestão COACOM - Coordenadoria de Acompanhamento CGEP - Divisão de Gestão de Pessoas CPA - Coordenadoria de Patrimônio e Almoxarifado CCS - Coordenadoria de Controle Social CTI - Coordenadoria Tecnologia da Informação CTP - Coordenadoria de Transparência Passiva GTA - Coordenadoria de Transparência Ativa CRIEC - Coordenadoria de Relações Institucionais de Enfrentamento à Corrupção CGI - Coordenadoria de Governança e Integridade CCL - Coordenadoria de Compras e Licitações CCO - Coordenadoria de Contabilidade e Orçamento CCON - Coordenadoria de Consultoria CCGOV - Coordenadoria de Contas de Governo
NÍVEL ESTRATÉGICO CI SETORIAIS - Controladorias Internas Setoriais ACI - Assessoria de Controle Interno DIREX - Diretoria Executiva GAB - Gabinete AHAN - Assessoria de Harmonização de Normas AIPC - Assessoria de Inovação e Prevenção à Corrupção AGI - Assessoria de Gestão Interinstitucional OUV - Ouvidoria Setorial ASCOM - Assessoria de Comunicação	NÍVEL OPERACIONAL CMOC - Coordenadoria de Monitoramento de Consultoria CESG - Coordenadoria de Controle Preventivo em Meio Ambiente, Governança e Sustentabilidade CAUD - Coordenadoria de Auditoria CINSF - Coordenadoria de Inspeção COMON - Coordenadoria de Monitoramento CTCE - Coordenadoria de Tomadas de Contas Especial	

2. ADEQUAÇÃO AO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO

O [Plano de Desenvolvimento Estadual Sustentável de Rondônia](#) – PDES é uma peça-chave na construção de um futuro equilibrado, que respeite tanto o meio ambiente quanto às necessidades sociais e econômicas da população rondoniense. Para que esse planejamento seja eficaz, é imprescindível que ele esteja interligado ao Sistema de Planejamento e Orçamento, ao Planejamento Estratégico do Estado de Rondônia 2024 a 2027 e ao Plano Plurianual (PPA).

O desenvolvimento sustentável em Rondônia busca integrar questões ambientais, sociais e econômicas, promovendo a preservação dos recursos naturais e a melhoria da qualidade de vida. O [Planejamento Estratégico do Estado de Rondônia \(2024 a 2027\)](#) delinea objetivos claros e metas específicas para atingir esse equilíbrio, priorizando áreas como conservação ambiental, gestão dos recursos hídricos e energias renováveis. Essa visão estratégica é fundamental para orientar as ações do governo e garantir que o desenvolvimento do estado seja sustentável a longo prazo.

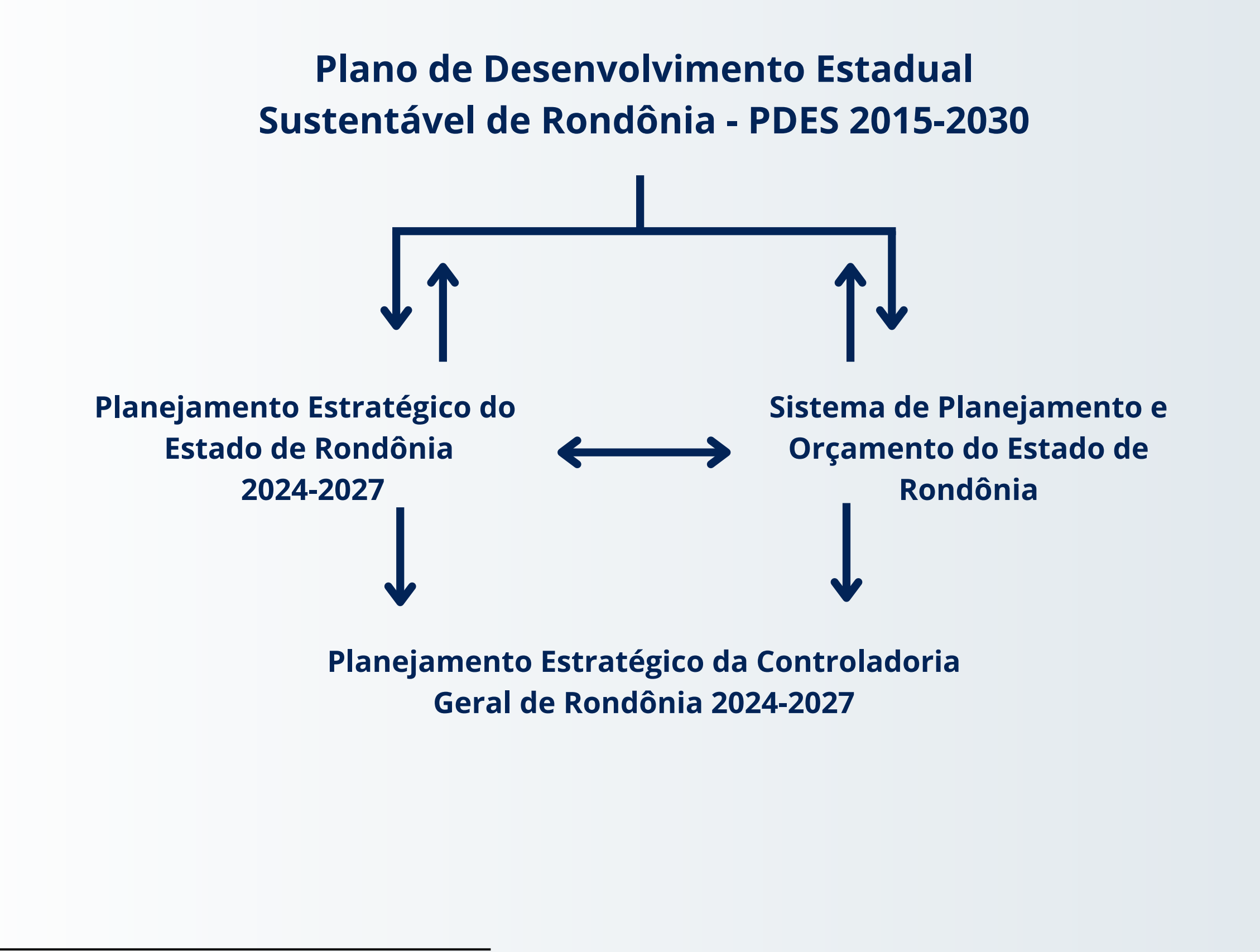
O atual Planejamento Estratégico de Rondônia traça estratégias (eixos temáticos) com o propósito de ser um marco referencial para a construção de uma agenda de resultados estratégicos que contribuam com o aumento da competitividade e o desenvolvimento sustentável do estado. São os eixos temáticos: Desenvolvimento sustentável, Cidadania, Educação, Meio ambiente e Desenvolvimento Territorial, Saúde, Segurança pública e Gestão estratégica.

O [Plano Plurianual – PPA](#), por sua vez, serve como um guia financeiro que viabiliza as iniciativas propostas no planejamento estratégico. Ele aloca recursos para projetos e programas que favoreçam a sustentabilidade, assegurando que os investimentos estejam alinhados com as metas estabelecidas. Por exemplo, iniciativas de reflorestamento, incentivos à agricultura sustentável e melhorias na infraestrutura urbana são algumas das áreas que recebem atenção especial, refletindo a preocupação do governo com um desenvolvimento que não comprometa o futuro.

Nesse sentido, verifica-se no Plano Plurianual, para o quadriênio 2024 a 2027, que se instituiu o programa finalístico de Fortalecimento do Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo, o qual contempla o eixo temático de Gestão Estratégica do atual Planejamento Estratégico Estadual, que por sua vez abarca o programa de Apoio à modernização da Gestão Pública, previsto no Plano de Desenvolvimento Estadual Sustentável de Rondônia.

O programa finalístico citado tem por objetivo promover o aperfeiçoamento do sistema de controle interno do Poder Executivo, por meio de 3 (três) ações específicas: 1 - o desenvolvimento de inovações tecnológicas; 2 - aperfeiçoamento às atividades de auditoria interna governamental, fomento à gestão de riscos e de atividades de controladoria; e 3 - gestão participativa entre a comunidade escolar pública estadual e administração pública.

Assim, a interligação entre o Planejamento Estratégico da Controladoria Geral de Rondônia, período de 2024-2027, com o PDES Rondônia, o Planejamento Estratégico do Estado de Rondônia e o Sistema de Planejamento e Orçamento do Estado de Rondônia, por meio do PPA e as respectivas leis de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Leis Orçamentárias Anuais (LOA), cria um ciclo virtuoso de planejamento e execução. Juntos esses elementos promovem uma gestão pública que visa não apenas o crescimento econômico, mas também a proteção dos recursos naturais e o bem-estar da população, contribuindo para um futuro mais sustentável e justo para todos os rondonienses.



3. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

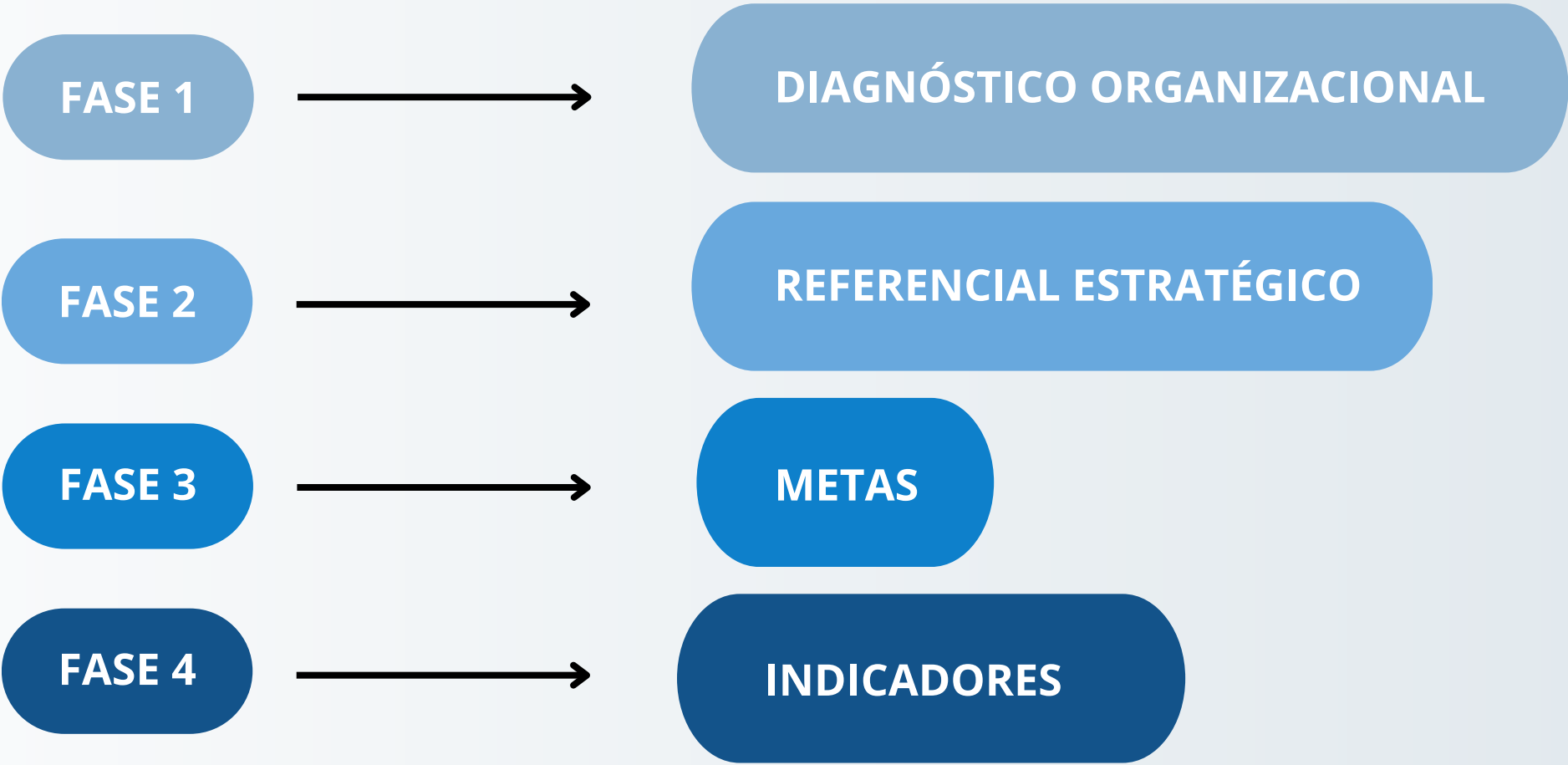
Em setembro de 2023, a CGE/RO iniciou o processo de elaboração de seu Plano Estratégico para o período de 2024-2027.

Em razão de sua expertise, a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Estado - SEPOG foi convidada para conduzir o processo inicial de elaboração do Plano Estratégico, com o apoio de servidores da própria CGE.

Inicialmente, com fundamento nas metodologias empregadas, aplicou-se um questionário on-line, direcionado aos servidores da CGE, para o levantamento do diagnóstico situacional da unidade. Posteriormente, foram realizadas oficinas em que se empregou a metodologia Matriz SWOT, ou FOFA (em português) - Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças, que permitiu identificar os fatores internos e externos que podem afetar o desempenho da organização, juntamente com a metodologia OKR (Objetivos e Resultados-Chave) utilizada para definir os objetivos e metas do Plano Estratégico. O processo foi dividido em quatro encontros, realizados com a participação dos servidores da CGE.

Destaca-se que essas metodologias possuem uma especial importância para o planejamento de ações governamentais que permitem com clareza apresentar as diretrizes, que devem ser tratadas com prioridade, os objetivos estratégicos e a necessidade de decisão do gestor de realizar ou não algo, diante dos seus recursos disponíveis. No entanto, muitas das ações não necessitam de alocação de recursos, são simplesmente iniciativas e atitudes proativas em favor de executar e exercitar os objetivos estratégicos.

Nesse sentido, o processo metodológico da construção do plano estratégico 2024-2027 foi realizado em quatro etapas, conforme segue:



4. DO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

A partir das metodologias empregadas, foi possível identificar o seguinte diagnóstico organizacional, fundamentado na Matriz FOFA:

	FORÇAS	FRAQUEZAS
AMBIENTE INTERNO	• Capital intelectual • Expertise em áreas chave • Compromisso com a missão institucional • Normativos regulamentados (relativos à carreira) • Existência de processo seletivo para cargos em comissão específicos • Implementação de programas que promovem a saúde e o bem-estar dos servidores • Existência de programa de interação entre os servidores • Coordenação do Sistema de Controle Interno Estadual • Existência de programas e ações voltadas às áreas de controle interno • Integração de processos de planejamento e orçamento • Execução orçamentária e financeira regular • Instalações físicas adequadas • Cooperação com outros órgãos de controle • Portal de transparência com selo diamante	• Dificuldade de retenção de servidores • Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) pouco atrativo e defasagem salarial • Insuficiência de investimentos em capacitação • Comunicação interna deficiente • Necessidade de aprimorar a gestão de pessoas • Ausência de programas de valorização dos servidores • Ausência de gestão por competência na Controladoria • Definição de competências e responsabilidades pouco claras • Necessidades de revisão do organograma e dos fluxogramas • Necessidades de normativas, manuais, e procedimentos (relativos à competências) • Limitação de licença de software • Necessidade de fortalecer a comunicação com outras unidades de controle e com a sociedade



	Oportunidades	Ameaças
AMBIENTE EXTERNO	• Reconhecimento dos cidadãos de RO em ter a CGE como o órgãos de controle mais eficiente • Programa “Estudante auditor” fortalecendo (estímulo da participação social) • Realizações de enquetes digitais para sugestões de temas para auditorias internas • Tutoriais de uso de acesso informações da CGE • Aplicação do PROIN • Intercâmbio com outros órgãos de controle • Participação em câmeras técnicas nacionais (CONACI) • Implementar multas administrativas aplicadas pela CGE • Utilização da inteligência artificial no Portal de Transparência • Participação em conselhos Estaduais para monitoramento prévio das ações de políticas públicas • Melhor o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da CGE	• Instabilidade política • Baixa cooperação entre as instituições do Estado e dos Poderes • Outros Planos de Cargos, Carreira e Remuneração mais atrativos • Alta rotatividade do capital intelectual da CGE • Falta de estudo sobre as causas dos servidores saírem da CGE • Dificuldade de implementação de auxílios • Ausência da coordenação das macrofunções de Ouvidoria e Corregedoria • Falta de estratégia de atuação frente a fenômenos naturais e pandêmicos • Ausência de plano de contingência para eventuais crises • Efeitos da pandemia e outros eventos adversos • Poucos workshops de responsabilidade solidária

Como resultado do processo inicial de elaboração do planejamento estratégico, foram definidas as seguintes batalhas, objetivos estratégicos e propostas:

BATALHA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROPOSTAS
INTEGRAÇÃO E COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	Consolidar a atuação das Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais	Estabelecer diretrizes e padrões uniformes para procedimentos de controle, garantindo a consistência nas abordagens de controle interno em todo o Estado
		Aprimorar programas de capacitação e treinamento para fortalecer as habilidades e conhecimentos das Unidades Setoriais de Controle Interno, visando promover a compreensão e cumprimento dos prazos e obrigações legais, e aumentar sua eficácia e eficiência
		Promover a troca de melhores práticas e experiências entre a CGE e as Unidades Setoriais, criando um ambiente de aprendizado contínuo
		Avaliar os riscos nas Unidades, identificando áreas de maior vulnerabilidade, indicando medidas corretivas e preventivas para mitigar riscos, promover melhoria contínua e comunicar regularmente os resultados
		Aprimorar o nível de maturidade dos controles internos em todas as Unidades Setoriais de Controle Interno, fornecendo treinamento e recursos necessários para fortalecê-los
		Estabelecer comitê para criação e aperfeiçoamento de normativos relativos à área de controle, com participação das unidades setoriais
FORTALECIMENTO DA ESTRUTURA DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO	Promover a integração e cooperação efetiva com outras instituições	Ampliar e fortalecer parcerias estratégicas com todos os Poderes e órgãos de controle externo, promovendo a troca de informações e boas práticas
		Ampliar a participação em Conselhos Estaduais, Câmaras Técnicas, Redes e Fóruns de Controle, contribuindo para o aprimoramento das políticas públicas, da governança e do controle interno
	Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Realizar estudos sobre as causas da saída de servidores da CGE, identificando fatores que influenciam sua permanência e comprometimento
		Desenvolver estratégias e ações para reter e reconhecer talentos, promovendo um ambiente de trabalho que valorize, reconheça e incentive a permanência do capital intelectual da CGE
		Propor uma reformulação e aprimoramento do PCCR (Plano de Cargos, Carreira e Remuneração) para torná-lo mais atraente e condizente com as necessidades da CGE, em busca de atrair, reter e motivar talentos



FORTALECIMENTO DA ESTRUTURA DA CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO	Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Propor PL de alteração da LC 758/14 definindo claramente as funções e responsabilidades dos membros da carreira
		Propor regulamentar os direitos já garantidos na LC 758/14, a exemplo da promoção e progressão
		Avaliar e propor a incorporação de gratificação ao vencimento dos servidores, substituindo o atual adicional de produtividade
		Propor a implementação de auxílio-alimentação e auxílio-creche para todos os servidores do quadro de pessoal da CGE
		Regularizar os funcionários mais antigos (alteração do PCCR com enquadramento dos servidores)
	Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores	Aprimorar e promover programa abrangente de atenção à saúde dos servidores, visando o bem-estar físico e mental
		Propor mecanismos de apoio e suporte para servidores que enfrentam desafios relacionados à saúde
		Realizar estudos e fornecer iniciativas que estabeleçam um ambiente de trabalho e um clima organizacional de promoção à motivação e à excelência no desempenho
		Rever a estrutura da Divisão de Gestão de Pessoas para que se tenha servidores com foco na Gestão de Pessoas em específico
FORTALECIMENTO DA GESTÃO E ATUAÇÃO INSTITUCIONAL DA CGE	Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional	Revisar o organograma da CGE de acordo com as melhores práticas de governança e regulamentar uma nova estrutura organizacional alinhada com as demandas atuais
		Atualizar os fluxogramas operacionais para otimizar a eficiência e eficácia dos processos internos
		Desenvolver manuais de produtos e processos para diretorias e coordenadorias, garantindo clareza nas operações
	Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Garantir uma força de trabalho adequada e independente em termos de número e competências, sobretudo através de concurso público
		Desenvolver e implementar um sistema de gestão por competência que avalie e promova as habilidades e conhecimentos exigidos para as diferentes atividades da CGE
		Elaborar e normatizar o Plano Anual de Capacitação alinhado com as necessidades da CGE



FORTALECIMENTO DA GESTÃO E ATUAÇÃO INSTITUCIONAL DA CGE	Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Implementar um Programa de Integração e Formação para novos servidores, integrando-os à cultura da CGE
		Criar uma agenda institucional anual que defina prioridades de capacitações, eventos, encontros e seminários alinhados com os objetivos da CGE, garantindo que os recursos sejam alocados de forma eficaz e estratégica
		Otimizar a gestão de recursos humanos e promover a eficiência operacional, com revisão e atualização dos normativos relacionados ao expediente, sistema de frequência, banco de horas e trabalho remoto
		Regulamentar de forma transparente e eficiente as boas práticas do processo seletivo para cargos em comissão e estagiários da CGE
		Promover acordos de cooperação técnica e parcerias com instituições educacionais e associações profissionais para fortalecer programas de capacitação
		Realizar estudos no sentido de reservar-se um percentual mínimo significativo do orçamento discricionário (a exemplo, 30%) para investimentos em ações de capacitação
		Avaliar e estimular a implementação das melhores práticas em transparência, fiscalização, controle e auditoria, alinhadas com os padrões de qualidade reconhecidos internacionalmente
	Aprimorar a gestão de recursos orçamentários e financeiros	Desenvolver e implementar estratégias e práticas de gestão financeira eficazes para otimizar e assegurar recursos orçamentários e financeiros compatíveis com as competências institucionais da CGE
		Monitorar e controlar o orçamento de forma rigorosa e confiável para garantir a adequada disponibilização de informações para a tomada de decisão
		Explorar alternativas legais e constitucionais para vincular uma parcela dos recursos provenientes de multas administrativas para fortalecer a CGE
		Buscar fontes de financiamento adicionais, quando necessário, para apoiar as atividades da CGE
	Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos	Desenvolver e implementar um plano de contingência abrangente que aborde eventuais crises
MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA	Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Propor readequação do layout da CGE para garantir o crescimento físico da Unidade com acomodação de novos servidores, além de preservar o sigilo das informações
		Implementar ações de diagnóstico, conservação e melhoria das instalações físicas da CGE para garantir um ambiente de trabalho adequado e seguro

MODERNIZAÇÃO DA INFRAESTRUTURA FÍSICA E TECNOLÓGICA	Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Propor a implementação de medidas abrangentes de segurança de dados para proteger informações confidenciais e sigilosas
		Propor investimentos na modernização tecnológica, considerando as necessidades atuais e futuras, incluindo a expansão do parque tecnológico para acomodar novos servidores
		Criar e implantar um sistema integrado de banco de dados possibilitando o uso de inteligência artificial para melhorar a coleta, análise e gestão de informações
		Desenvolver um plano anual de aquisições de equipamentos e recursos de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) para atender às necessidades da CGE
PROMOÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA, GOVERNANÇA E COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL	Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica	Implementar melhores práticas de governança, incluindo a definição de responsabilidades, prestação de contas, transparência e revisão dos critérios de seleção para cargos estratégicos
		Melhorar a comunicação organizacional, de forma a assegurar o cumprimento de prazos, a satisfação e o bem-estar dos envolvidos, a economia de esforços e otimização de custos
		Revisar e aperfeiçoar o Código de Conduta e Ética abrangente que defina padrões éticos para todos os servidores da CGE
		Implementar mecanismos de monitoramento e avaliação do Planejamento Estratégico, que permitam acompanhar o progresso em relação aos objetivos estratégicos e tomar medidas corretivas quando necessário
	Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência	Desenvolver programas de educação cívica e conscientização para promover a participação ativa e engajamento da sociedade na governança e no controle público, a exemplo de consultas públicas e audiências
		Estabelecer canais de comunicação abertos e eficazes que permitam às partes interessadas acompanhar as atividades da CGE e fornecer feedback, com produção e distribuição de materiais informativos
FORTALECIMENTO DA ÉTICA, INTEGRIDADE E GOVERNANÇA NAS UNIDADES GESTORAS	Promover a ética, integridade e governança no setor público	Implementar ações de comunicação com a sociedade para reconhecimento da CGE como órgão de controle interno confiável e referência na proteção dos recursos públicos, na defesa dos interesses da sociedade e na promoção da governança pública
		Desenvolver e implementar programas de sensibilização e capacitação visando promover uma cultura ética e de integridade no setor público
		Ampliar a adesão ao Programa Rondoniense de Integridade (PROIN) da totalidade das Unidades Gestoras do Estado
		Promover parcerias com instituições educacionais e sociedade civil para fortalecer a cultura de ética e integridade no Estado
		Estabelecer mecanismos de avaliação dos Programas de Integridade nos casos estabelecidos pela Lei de Licitações e Contratos e pela Lei Anticorrupção.

5. DO REFERENCIAL ESTRATÉGICO

Em razão das oficinas realizadas com a equipe da SEPOG, e posterior aprovação pela CGE, foram definidas a missão, a visão, os valores, as batalhas e os objetivos estratégicos do Planejamento Estratégico para o período de 2024-2027.

Nesse sentido, os componentes do referencial estratégico foram definidos conforme listados abaixo:

MISSÃO



Aprimorar a gestão pública por meio do fortalecimento do Sistema de Controle Interno, promovendo a cooperação interinstitucional, a integridade, a transparência, a participação social, a prevenção e o combate a corrupção.

VISÃO



Ser reconhecido como órgão efetivo de controle interno referência na tutela dos recursos públicos, na defesa dos interesses da sociedade e na promoção da governança pública.

VALORES



a) Comprometimento com o serviço público: realizar as atividades com dedicação e lealdade, respeitando os princípios da Administração Pública com vistas ao alcance dos objetivos organizacionais.

b) Transparência e Credibilidade: tornar públicas as informações de interesse da sociedade e as ações desenvolvidas pela Controladoria Geral do Estado. Credibilidade – adquirir confiabilidade da sociedade, em função das ações desenvolvidas para o cumprimento da missão organizacional.

c) Ética e integridade: agir com lealdade, honestidade e imparcialidade visando ao interesse da sociedade.

d) Humanização: realizar interação com os diversos públicos que buscam atendimento na Controladoria Geral do Estado, de forma cordial, utilizando uma linguagem adequada as suas características.

e) Participação Social: criar e manter instrumentos que facilitem o controle social das ações e iniciativas governamentais.

f) Foco no Cidadão: manter como premissa no desenvolvimento das ações o atendimento dos interesses do cidadão.

g) Valorização dos Servidores: preocupar-se de forma efetiva com o desenvolvimento profissional do servidor, reconhecendo os resultados alcançados.

BATALHAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



I – Integração e cooperação interinstitucional:

- a) Consolidar a atuação junto às Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais; e
- b) Promover a integração e cooperação efetiva com outras instituições.

II – Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado:

- a) Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual; e
- b) Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores.

III – Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:

- a) Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional;
- b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;
- c) Aprimorar a gestão de recursos orçamentários e financeiros;
- d) Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos.

IV – Modernização da infraestrutura física e tecnológica:

- a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados.

V – Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:

- a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica;
- b) Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência.

VI – Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras:

- a) Promover a ética, integridade e governança no setor público.

Como resultado de todo o processo de elaboração do Plano Estratégico da CGE para o período de 2024 a 2027, foi publicada a Portaria nº 333 ([0046206402](#)) de 29 de dezembro de 2023, conforme DIOF n. 2, disponibilizado em 04 de janeiro de 2024.

Dessa forma, o Plano Estratégico da CGE para o período de 2024 a 2027 pode ser representado de acordo com o [Mapa Estratégico](#).

6. DOS INDICADORES

Com a finalidade de atuar nas atividades referentes ao estabelecimento de indicadores de eficiência, eficácia e efetividade que demonstrem a implementação de todos os componentes do Plano Estratégico, por meio da Portaria nº 50 de 23 de fevereiro de 2024 (0046207774), foi instituída a equipe de trabalho para a definição de ações estratégicas de atuação e o direcionamento das atividades na CGE.

Nesse sentido, a equipe de trabalho direcionou as atividades relacionadas ao estabelecimento de indicadores definindo estratégias para a otimização do fomento às discussões. Nessa ótica, foram convidados servidores específicos, com expertise, na discussão de temas relacionados às batalhas e aos objetivos estratégicos.

Dessa forma, a partir das várias reuniões realizadas com os servidores interessados, foram levantados 75 (setenta e cinco) indicadores para o alcance do Plano Estratégico.

Por conseguinte, a equipe de trabalho prosseguiu com a seleção dos indicadores que possuem maior representatividade no sucesso na conquista do Planejamento Estratégico da CGE. Para tal, foi empregada a metodologia do Princípio de Pareto, também designada como o Princípio 80/20, o qual compreende-se como uma ferramenta valiosa, tendo em vista que permite identificar uma pequena parte das atividades que são capazes de gerar a maior parte dos resultados. Essa proporção 80/20 significa que a maioria significativa de resultados é gerada por uma pequena minoria de seus esforços, insumos ou atividades.

Nesse contexto, foram selecionados pela equipe de trabalho 15 (quinze) indicadores, cerca de 20%, com maior representatividade nos resultados esperados pela CGE no decorrer da execução das atividades.

Os indicadores selecionados foram validados junto ao Comitê Interno de Governança da CGE, que, por sua vez, selecionou outros 5 (cinco) indicadores para compor o rol. Na etapa posterior, todos os indicadores selecionados foram validados com o Controlador-Geral do Estado.

Convém ressaltar que os 20 (vinte) indicadores foram selecionados para compor o rol de monitoramento contínuo, os quais serão objetos de acompanhamento pelo Núcleo de Harmonização de Normas, Qualidade e Gestão Estratégica e pela Assessoria Especial de Controle Interno, conforme preconiza o art. 8º da Portaria nº 333/2023.

Nesse contexto, ressaltam-se os indicadores selecionados para monitoramento contínuo, com as respectivas unidades organizacionais responsáveis da CGE, conforme expresso no Anexo 01:

Anexo 01 – Indicadores de Monitoramento Contínuo

Batalha	Objetivo Estratégico	Indicador	Responsável
I - Integração e cooperação interinstitucional:	a) Consolidar a atuação junto às Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais;	Nível de adesão na atuação das unidades gestoras conforme o modelo das três linhas	DCGR
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;	Média ponderada de maturidade dos controles internos	
I - Integração e cooperação interinstitucional:	a) Consolidar a atuação junto às Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais;	Número qualificado de unidades que receberam alguma ação de difusão de conhecimento pela CGE	DIREX/GAB
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;		
VI - Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras:	a) Promover a ética, integridade e governança no setor público.		
I - Integração e cooperação interinstitucional:	b) Promover a integração e cooperação efetiva com outras instituições	Número de parcerias efetivadas (termos, portarias, decretos, leis, convites, atas, relatórios, ações em conjunto etc. - em vigor e novos)	DRPJ/GAB

II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado:	a) Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Nível de percepção de clima organizacional	DIREX/GAB/DAF
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;		
II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado:	b) Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores	Quantidade de convênios para garantir benefícios dos servidores	
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de servidores lotados na CGE	
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	a) Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional	Percentual de atingimento da missão institucional	ACI/NHAN
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;	Índice de qualidade de auditoria interna (quantidade de kpas do IA-CM atendidos)	Comissão IA-CM
II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado:	a) Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Nível de percepção de conforto dos servidores que realizam os trabalhos de forma presencial (ergonomia)	DAF
	b) Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores		
IV - Modernização da infraestrutura física e tecnológica:	a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados		

IV - Modernização da infraestrutura física e tecnológica:	a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Nível de modernização de hardware	TI/DAF
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	d) Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos	Percentual de processos com gestão de riscos na CGE	ACI
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica		
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	d) Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos		
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica		
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	a) Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional	Índice de regulamentações de atribuições e responsabilidades da CGE	CIG/NHAN
	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;		
	d) Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos		
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:	b) Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência	Percentual de informações requeridas pela sociedade x informações disponíveis no portal transparência	DTGA
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;	Nível de conceito de avaliação externa de transparência	
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:	b) Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência	Percentual de participação em ações sociais para levar as notícias e serviços da CGE	
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de determinações nas contas de governo atendidas	DACC

III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de unidades estruturais com publicação do plano de integridade	DI
VI - Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras	a) Promover a ética, integridade e governança no setor público		
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Índice de cumprimento dos planos de integridade das unidades estruturais	
VI - Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras	a) Promover a ética, integridade e governança no setor público		

No que concerne aos 55 (cinquenta e cinco) indicadores restantes, foi deliberado pelo Comitê Interno de Governança da CGE que estes serão objetos de monitoramento por cada setor responsável, os quais deverão constar nos Planos Anuais de Atividades de Controle Interno - PAACI, de acordo com as metas estabelecidas, considerando que o prazo de cumprimento é até o exercício de 2027.

Esses indicadores estão relacionados no Anexo Único deste relatório.

7. DAS METAS

A partir dos indicadores selecionados para monitoramento contínuo, as unidades organizacionais responsáveis da CGE preencheram as fichas com os dados técnicos de cada indicador, conforme relacionadas abaixo:

1 Indicador: Nível de adesão na atuação das unidades gestoras conforme o modelo das três linhas. Meta: Alcançar 10% em 2025, 20% em 2026 e 30% em 2027 o nível de adesão na atuação das unidades gestoras conforme o modelo das três linhas. Finalidade do indicador: Avaliar a disseminação do modelo das três linhas no Estado de Rondônia. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Efetividade Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	2 Indicador: Média ponderada de maturidade dos controles internos. Meta: Alcançar 30% até 2025, 40% até 2026 e 55% até 2027 de maturidade dos controles internos. Finalidade do indicador: Identificar o cenário de controles existentes, adequados e eficientes no Estado. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Efetividade Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	3 Indicador: Número qualificado de unidades que receberam alguma ação de difusão de conhecimento pela CGE. Meta 1: Promover dois encontros anuais para as unidades setoriais de controle interno. Meta 2: Capacitar no mínimo 90% das unidades setoriais de controle interno nos encontros anuais Finalidade do indicador: Identificar o número qualificado de unidades setoriais de controle interno que receberam alguma ação de difusão de conhecimento pela CGE, a fim de atender aos objetivos do indicador do Planejamento Estratégico. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: Unidade / %
4 Indicador: Número de parcerias efetivadas. Meta: Manter em vigência, anualmente, no mínimo 6 acordos de cooperação com instituições de interesse da CGE. Finalidade do indicador: Demonstrar a existência de instrumentos para uma concreta integração e cooperação interinstitucional. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: Unidade	5 Indicador: Nível de percepção de clima organizacional. Meta: Estabelecer 80% de satisfação na metodologia de cálculo de avaliação do clima organizacional Finalidade do indicador: Demonstrar o nível do clima organizacional entre os servidores. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Efetividade Polaridade: Positiva Periodicidade: Semestral Unidade de medida: Unidade	6 Indicador: Quantidade de convênios para garantir benefícios aos servidores. Meta: Garantir, ao menos, 2 convênios com prazo de validade mínimo de 2 anos até 2027. Finalidade do indicador: Identificar a quantidade de convênios firmados pela CGE a fim de garantir bem-estar e saúde dos servidores. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: Unidade

7 Indicador: Percentual de servidores lotados na CGE Meta: Estabelecer o incremento de 10% no percentual total de servidores da CGE, até 2027. Finalidade do indicador: Garantir a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades da CGE. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	8 Indicador: Percentual de atingimento da missão institucional Meta: Alcançar 90% das metas dos indicadores de monitoramento contínuo até 2027 Finalidade do indicador: Identificar o percentual de atingimento da missão institucional por meio do alcance das metas elaboradas para os indicadores de monitoramento contínuo. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual	9 Indicador: Índice de qualidade de auditoria interna (quantidade de atividades essenciais dos kpas do IA-CM atendidos) Meta 1: Implementar 100% das atividades essenciais dos kpa's do nível 2 do IA-CM até 2025 Meta 2: Implementar 80% das atividades essenciais dos kpa's do nível 3 do IA-CM até 2027 Finalidade do indicador: Medir o percentual de institucionalização das atividades essenciais dos kpas dos níveis 2 e 3 do IA-CM, a fim de aprimorar a atividade de auditoria interna. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %
10 Indicador: Nível de percepção de conforto dos servidores que realizam os trabalhos de forma presencial Meta: Estabelecer 80% de satisfação na metodologia de cálculo de avaliação da percepção de conforto dos servidores Finalidade do indicador: Demonstrar o nível da percepção do nível de conforto laboral dos servidores Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Eficiência Polaridade: Positiva Periodicidade: Semestral Unidade de medida: Unidade	11 Indicador: Nível de modernização de hardware Meta: Alcançar 100% de renovação do parque tecnológico Finalidade do indicador: Confiabilidade e Disponibilidade: Equipamentos modernos garantem maior confiabilidade e reduzem o tempo de carregamento de telas, garantindo maior eficiência. Acessibilidade: A modernização facilita o acesso a ferramentas e funcionalidades do SEI mais rapidamente, permitindo que os servidores realizem suas atividades de forma mais eficiente. Segurança da Informação: Equipamentos atualizados geralmente vêm com melhores recursos de segurança, o que é fundamental para proteger os dados sensíveis tratados. Eficiência nos Processos: Hardware mais moderno pode acelerar processos e tramitação de documentos, melhorando a agilidade do serviço público. Suporte a Treinamentos: Computadores atualizados permitem que os servidores participem de treinamentos e capacitações que exigem tecnologias mais avançadas. Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Disponibilidade Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: Unidade	12 Indicador: Percentual de processos mapeados na CGE Meta: Atingir 60% dos processos da CGE/RO mapeados até o exercício de 2027 Finalidade do indicador: Garantir que todos os processos operacionais e administrativos da CGE sejam identificados e documentados de forma sistemática. O mapeamento de processos é crucial para promover a eficiência, transparência e controle interno, permitindo uma melhor gestão, análise de riscos e melhoria contínua das operações. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %

13 Indicador: Percentual de processos com gestão de riscos na CGE Meta: Atingir 60% dos macroprocessos da CGE/RO com gestão de riscos implementada até o final do ano de 2027. Finalidade do indicador: Avaliar a proporção de processos da CGE que possuem gestão de riscos implementada, o que permite monitorar a eficácia e abrangência das práticas de gerenciamento de riscos dentro da organização. Além disso, este indicador está diretamente relacionado aos objetivos estratégicos de estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica e de fortalecer a capacidade de resposta a eventos adversos do planejamento estratégico da CGE/RO. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	14 Indicador: Percentual de informações requeridas pela sociedade x informações disponíveis no portal transparência Meta: Evidenciar que, no mínimo, 60% das informações requeridas pelo e-SIC, de caráter público, já estejam disponíveis em transparência ativa, até 2027. Finalidade do indicador: Demonstrar que as informações requeridas sobre transparência ativa estão no Portal Transparência do Estado de Rondônia. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficiência Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	15 Indicador: Nível de conceito de avaliação externa de transparência Meta: Manter, no mínimo, 95% do índice de transparência da avaliação da Atricon, anualmente. Finalidade do indicador: Avaliar se o portal da transparência do Estado de Rondônia está no nível de conceito máximo na avaliação da Atricon, ou seja, selo diamante. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %
16 Indicador: Percentual de participação em ações sociais para levar as notícias e serviços da CGE. Meta: Participação da CGE em 02 ações sociais anualmente Finalidade do indicador: Propagar e conscientizar a sociedade sobre as notícias e serviços da CGE Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	17 Indicador: Percentual de determinações nas contas de governo atendidas. Meta: Almeja-se que, até 2027, no mínimo 80% das determinações emitidas sejam julgadas como integralmente cumpridas. Finalidade do indicador: Mensurar o percentual de determinações nas contas de governo atendidas, buscando maior eficácia e conformidade nas ações corretivas recomendadas. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %	18 Indicador: Índice de cumprimento dos planos de integridade das unidades estruturais Meta: 25% das Unidades Estruturais com plano publicado, até 2027, que estejam ao menos no nível satisfatório de execução das ações Finalidade do indicador: Verificar se o plano de integridade após a publicação, está sendo executado Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Semestral Unidade de medida: Unidade

19 Indicador: Percentual de unidades estruturais com publicação do plano de integridade Meta: 100% das Unidades estabelecidas no PROIN até 2027 Finalidade do indicador: Todas a unidades do estado com o programa de integridade publicado Dimensão do indicador: Resultado Subdimensão do indicador: Eficiência Polaridade: Positiva Periodicidade: Semestral Unidade de medida: %	20 Indicador: Índice de regulamentações de atribuições e responsabilidades da CGE Meta: Adequação de 80% das normas com as legislações/realidade fática das atribuições e responsabilidades da CGE até 2027. Finalidade do indicador: Identificar o percentual de regulamentações sobre as atribuições e responsabilidades da CGE, a fim de atender aos indicadores do Planejamento Estratégico. Dimensão do indicador: Esforço Subdimensão do indicador: Eficácia Polaridade: Positiva Periodicidade: Anual Unidade de medida: %
---	--

8. MONITORAMENTO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Para que as estratégias adotadas sejam eficazes e eficientes e os resultados planejados sejam atingidos é fundamental que existam processos de monitoramento e avaliação.

Nesse sentido, o plano estratégico será avaliado anualmente com a finalidade de aferir os resultados dos indicadores e metas, bem como para fins de analisar criticamente os resultados apurados.

É possível que ocorram inconsistências no desenvolvimento dos trabalhos que impliquem na necessidade de ajustes no plano estratégico elaborado, a fim de que o mesmo permaneça dinâmico e eficiente. Dessa forma, caso identificadas necessidades de modificações, serão apresentadas propostas ao Comitê Interno de Governança da CGE/RO, para aprovação.

O plano estratégico será monitorado pela Assessoria de Controle Interno - ACI e pelo Núcleo de Harmonização de Normas, Qualidade e Gestão Estratégica - NHAN, os quais serão incumbidos ainda de apresentar propostas de atualizações do referencial estratégico, dos indicadores e das metas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Senado Federal. Gestão Estratégica com Foco na Administração Pública. 2023. Apostila do curso oferecido pelo Instituto Legislativo Brasileiro, Brasília, 2023.

RONDÔNIA. Decreto Lei n. 01, de 31 de dezembro de 1981. Dispõe sobre a organização do Poder Executivo do Estado de Rondônia. Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/detalhes.aspx?coddoc=33369>.

Acesso em: 15 out 2024.

RONDÔNIA. Lei Complementar n. 98, de 27 de dezembro de 1993. Dá nova Estrutura Administrativa à Auditoria Geral do Poder Executivo, e dá outras providências. Disponível em:

<http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/detalhes.aspx?coddoc=173>.

Acesso em: 15 out 2024.

RONDÔNIA. Lei Complementar nº 133, de 22 de junho de 1995. Dispõe sobre a organização da Administração Pública Estadual e dá outras providências.

Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/detalhes.aspx?coddoc=208>. Acesso em: 15 out 2024.

RONDÔNIA. Lei complementar n. 758, de 02 de janeiro de 2014. Dispõe sobre a Estrutura Organizacional, as Funções Institucionais, Quadro de Pessoal, Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos servidores da Controladoria-Geral do Estado e dá outras providências. Disponível em:

<http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/detalhes.aspx?coddoc=36457>.

Acesso em: 15 out 2024.

RONDÔNIA. Lei Complementar n. 1.180, de 14 de março de 2023. Altera, acresce e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 965, de 20 de dezembro de 2017, revoga dispositivos das Lei Complementares nº 215, de 19 de julho de 1999, nº 826, de 9 de julho de 2015, nº 908, de 6 de dezembro de 2016 e revoga a Lei Complementar nº 1.013, de 28 de janeiro de 2019, e dá outras providências.

Disponível em: <http://ditel.casacivil.ro.gov.br/COTEL/Livros/detalhes.aspx?coddoc=39777>. Acesso em: 16 out 2024.

RONDÔNIA. Lei nº 5.718, de 03 de janeiro de 2024. Dispõe sobre o Plano Plurianual – PPA para o quadriênio 2024 a 2027 e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.sepog.ro.gov.br/Conteudos/2779/plano-plurianual-ppa>. Acesso

em: 16 out 2024.

RONDÔNIA. Planejamento Estratégico do Estado de Rondônia 2024 – 2027.

Disponível em: <https://sepog.ro.gov.br/Conteudos/2805/planejamento-estrat%C3%A9gico-do-estado-de-rond%C3%B4nia-2024-2027>. Acesso em: 16

out 2024.

Rondônia. Plano de Desenvolvimento Estadual Sustentável de Rondônia -PDES 2015-2030. Disponível em: <https://www.sepog.ro.gov.br/Conteudos/26/plano-de-desenvolvimento-estadual-sustent%C3%A1vel-de-rond%C3%B4nia-2015-2030>. Acesso em: 16 out 2024.

Rondônia. Portaria nº 333 de 29 de dezembro de 2023. Institui o Plano Estratégico da Controladoria Geral do Estado de Rondônia para o período de 2024 a 2027. Publicado no DIOF n. 2, disponibilizado em 04 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2024/06/Portaria-333-planejamento-estrategico.pdf>. Acesso em: 16 out 2024.

Rondônia. Portaria nº 50 de 23 de fevereiro de 2024. Publicado no DIOF n. 38, disponibilizado em 29 de fevereiro de 2024. Institui equipe de trabalho para atuar nas atividades referentes ao estabelecimento de metas e indicadores de eficiência, eficácia e efetividade que demonstrem a implementação dos componentes do Plano Estratégico da Controladoria Geral do Estado de Rondônia, período de 2024 a 2027.

Anexo 1 – Análise da Matriz FOFA

Forças

- Recursos Humanos:**
- **Capital intelectual:** A CGE-RO conta com servidores experientes e qualificados, representando um importante ativo para a instituição.
 - **Expertise em áreas chave:** A instituição possui conhecimento técnico e especializado em áreas como controle interno, auditoria, transparência e governança.
 - **Compromisso com a missão institucional:** Os servidores demonstram dedicação e engajamento na busca pelos objetivos da CGE-RO.
 - **Normativos regulamentares (relativos à carreira):** A CGE conta com importantes normas regulamentadoras relativas à carreira, como a promoção e progressão, gratificação de incentivo de controle interno, adicional de qualificação e Política de Capacitação.
 - **Existência de processo seletivo para cargos em comissão específicos:** A ocupação de importantes cargos em comissão da CGE é precedida de um processo seletivo imparcial que visa o preenchimento de cargos por servidores que possuem competência técnica na área de seleção.
 - **Implementação de programas que promovem a saúde e bem-estar dos servidores:** A CGE desenvolve programas que visam a promoção do bem-estar e da saúde do servidor, por meio de palestras, ginástica laboral e encontros recreativos.
 - **Existência de programa de interação entre os servidores:** Está institucionalizado o programa Integra CGE, que facilita a interação dos servidores por meio do compartilhamento de informações, da exposição de trabalhos e de resultados, além da projeção de produtos esperados de cada setor.
- Estrutura e Processos:**
- **Coordenação do Sistema de Controle Interno Estadual:** A CGE-RO coordena o sistema estruturado de controle interno, abrangendo os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo estadual.
 - **Existência de programas e ações voltadas às áreas de controle interno:** A instituição já possui programas e ações em diversas áreas, como controle interno, transparência pública e ética.
 - **Integração de processos de planejamento e orçamento:** A CGE-RO está integrada ao sistema de planejamento e orçamento do estado, incluindo o PPA e o PDES.
 - **Execução orçamentária e financeira regular:** A CGE-RO dispõe de recursos orçamentários e financeiros compatíveis para atender as suas demandas administrativas.
 - **Instalações físicas adequadas:** As instalações físicas são suficientes para acomodar os servidores e as atividades da CGE-RO, além de garantirem a segurança dos servidores.
- Relações Interinstitucionais:**
- **Cooperação com outros órgãos de controle:** A CGE-RO mantém parcerias com outros órgãos de controle, como o Tribunal de Contas.
- Transparência:**
- **Portal da transparência com selo diamante:** A CGE-RO é referência nacional em transparência pública com o conceito máximo da avaliação do Programa Nacional de Transparência Pública realizado pela ATRICON.

Fraquezas

- Recursos Humanos:**
- **Dificuldade de retenção de servidores:** A CGE-RO enfrenta dificuldades em reter seus servidores, o que impacta na perda de capital intelectual e expertise. Essa dificuldade pode ser atribuída a fatores como: remuneração e gratificações abaixo da média, fraco processo de gestão de pessoas, de processos e de competência.
 - **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) pouco atrativo e defasagem salarial:** O PCCR atual e o quadro remuneratório não são competitivos em relação a outras carreiras, o que desestimula a permanência dos servidores.
 - **Insuficiência de investimentos em capacitação:** A falta de recursos para capacitação e desenvolvimento profissional limita o aprimoramento dos servidores e reduz o interesse em permanecer na instituição.
 - **Comunicação interna deficiente:** Há dificuldades de comunicação entre os diferentes setores e unidades da CGE-RO, o que prejudica a fluidez das informações e a coordenação das atividades.
 - **Necessidade de aprimorar a gestão de pessoas:** A Divisão de Gestão de Pessoas precisa ser reestruturada para atender às demandas da CGE-RO de forma mais eficaz, com foco em aspectos de gerenciamento de pessoal e não apenas em aspectos administrativos/burocráticos.
 - **Ausência de programas de valorização dos servidores:** É necessário desenvolver programas que promovam a valorização dos servidores, incluindo ações de reconhecimento, incentivos e apoio.
 - **Produtividade não é base de cálculo para previdência:** É necessário que a produtividade sirva como base de cálculo da previdência, para fins de garantir que os servidores da CGE usufruam de todos os benefícios contributivos caso estejam em inatividade.
 - **Ausência de um programa de integração para novos servidores:** A integração adequada dos novos servidores é fundamental para que se familiarizem com a cultura, os processos e as normas da instituição, facilitando sua adaptação e contribuindo para sua retenção.
 - **Ausência de gestão por competência na Controladoria:** É necessário criar um quadro de competências, com atribuições e responsabilidade dos cargos, para apoiar o crescimento e o desenvolvimento profissional.
- Estrutura e Processos:**
- **Definição de competências e responsabilidades pouco claras:** A falta de clareza na definição de competências e responsabilidades dos diferentes setores e unidades gera sobreposição de funções e conflitos.
 - **Necessidade de revisão do organograma e dos fluxogramas:** O organograma e os fluxogramas precisam ser atualizados para refletir a estrutura organizacional atual e otimizar os processos internos.
 - **Necessidade de normativas, manuais e procedimentos (relativos à competências):** A ausência de normativas, manuais e procedimentos padronizados para as diferentes áreas de atuação da CGE-RO, que gera inconsistências e dificuldades na execução das atividades, bem como a necessidade de revisão e atualização de normativas existentes.
 - **Limitação de licença de software:** Limitação no acesso e produtividade devido a falta de licença de software, como o canva, power BI e pacote microsoft.
- Relações Interinstitucionais:**
- **Necessidade de fortalecer a comunicação com outras unidades de controle e com a sociedade:** A CGE-RO precisa aprimorar sua comunicação com outras unidades e com a sociedade para fortalecer sua imagem como órgão de controle confiável e promover a participação social.

Oportunidades

Reconhecimento e Visibilidade da CGE:

- **Reconhecimento dos cidadãos de Rondônia em ter a CGE como o órgão de controle interno mais eficiente:** A percepção positiva da CGE pela sociedade rondoniense representa um ativo importante para fortalecer sua atuação e legitimidade.

Engajamento e Participação Social:

- **Programa "Estudante de auditor" fortalecido (estímulo da participação social):** A CGE busca fortalecer a participação social, especialmente entre os jovens, como forma de promover a cultura de controle social e a ética na gestão pública.
- **Realização de enquetes digitais para sugestões de temas para auditorias internas:** A contribuições de diferentes atores (órgãos de controle e a sociedade) fortalecem o processo de atuação da CGE em auditoria interna.

Comunicação e Transparência:

- **Tutoriais de uso de acesso às informações da CGE:** Facilitar o acesso às informações da CGE para os cidadãos, por meio de tutoriais, contribui para a transparência e o exercício do controle social.
- **Aprimorar o Portal da Transparência de Rondônia:** Um site mais interativo e de fácil navegação facilita o acesso à informação e aumenta a transparência das ações da CGE.
- **Produção e distribuição de materiais informativos das atividades da CGE:** A distribuição de material informativo quanto às atividades desenvolvidas pela CGE promovem a visibilidade do órgão e maior interação com a sociedade.

Fortalecimento Institucional e Cooperação:

- **Ampliação do PROIN:** A ampliação ao Programa Rondoniense de Integridade (PROIN) demonstra o compromisso da CGE com a promoção da ética e da integridade na administração pública estadual, bem como nas empresas contratadas pela administração pública.
- **Intercâmbio com outros órgãos de controle:** A troca de experiências com outros órgãos de controle, em nível nacional e internacional, contribui para o aprimoramento das atividades da CGE e a atualização de seus métodos de trabalho.
- **Participação em câmaras técnicas nacionais (CONACI):** A participação em câmaras técnicas nacionais, como a CONACI, permite à CGE contribuir para a formulação de políticas públicas e o aperfeiçoamento do sistema de controle interno, alinhado às práticas profissionais nacionais e internacionais.
- **Implementar muitas administrativas aplicadas pela CGE:** A institucionalização de muitas administrativas provenientes do desempenho de atividades de controle fortalecem o sistema de controle interno e promovem o aperfeiçoamento dos trabalhos da CGE.

Tecnologia e Inovação:

- **Utilização da inteligência artificial no Portal da Transparência:** A utilização de inteligência artificial pode auxiliar o cidadão na interação com o site e melhorar a experiência do usuário.

Planejamento e Monitoramento:

- **Participação em conselhos Estaduais para monitoramento prévio das ações de políticas públicas:** A participação em conselhos estaduais permite à CGE acompanhar a formulação e implementação de políticas públicas, exercendo um papel preventivo na defesa do interesse público.

Recursos Humanos:

- **Melhorar o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração da CGE:** A melhoria do PCCR facilita na permanência de servidores, na atração de novos concursados, assim como na manutenção da capital intelectual.

Ameaças

Instabilidade Política:

- **Instabilidade política:** A instabilidade política pode prejudicar a implementação de políticas públicas e afetar a continuidade de programas e projetos, impactando a atuação da CGE-RO.
- **Baixa cooperação entre as instituições do Estado e dos Poderes:** A falta de cooperação entre as diferentes instituições do Estado e Poderes pode dificultar o trabalho da CGE-RO, especialmente na obtenção de informações e na coordenação de ações.

Recursos Humanos:

- **Outros Plano de Cargos, Carreira e Remuneração mais atrativos:** A falta de um PCCR atrativo pode levar à perda de servidores qualificados para outras instituições que ofereçam melhores condições de trabalho.
- **Alta rotatividade do capital intelectual da CGE:** A perda de servidores experientes e qualificados pode prejudicar o desempenho das atividades da CGE-RO, especialmente em áreas que exigem conhecimento técnico específico.
- **Falta de estudo sobre as causas dos servidores saírem da CGE:** É fundamental entender as razões que levam os servidores a deixarem a CGE-RO para que medidas eficazes de retenção de talentos sejam implementadas.
- **Dificuldade de implementação de auxílios:** A dificuldade em implementar auxílios gera insatisfação nos servidores e contribui para a perda de pessoal.

Estrutura Organizacional:

- **Ausência da coordenação das macrofunções da Ouvidoria e Corregedoria:** Não coordenar as macrofunções de Ouvidoria e Corregedoria enfraquece a atuação da CGE enquanto Órgão Central do Sistema de Controle Interno.

Eventos Adversos:

- **Falta de estratégia de atuação frente a fenômenos naturais e pandêmicos:** A ocorrência de eventos adversos, como desastres naturais e pandemias, pode afetar a capacidade de atuação da CGE-RO, demandando a criação de estratégias específicas para lidar com estas situações.
- **Ausência de plano de contingência para eventuais crises:** A elaboração de um plano de contingência detalhado é crucial para garantir a continuidade das atividades da CGE-RO em situações de crise.
- **Efeitos da pandemia e outros eventos adversos:** A CGE-RO busca minimizar os impactos de eventos adversos em suas atividades, garantindo a continuidade de seus trabalhos.

Relações Interinstitucionais:

- **Poucos workshop de responsabilidade solidária:** A promoção de workshops sobre responsabilidade solidária pode contribuir para a conscientização e o engajamento de outras instituições na busca por uma gestão pública mais eficiente e transparente.

Anexo 2 – Indicadores para monitoramento no PAACI

Batalha	Objetivo Estratégico	Indicador	Responsável
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho;	Percentual de execução do PAACI	ACI
I - Integração e cooperação interinstitucional	a) Consolidar a atuação junto às Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais;	Nível médio de evolução na trilha de conhecimento pelos responsáveis pelas unidades setoriais de controle interno	ACI/CIG
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	a) Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de execução do plano de mapeamento/melhoramento de processos	
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica	Conformidade das ações da CGE com o Plano Estratégico Percentual por cumprimento de objetivos (de acordo com as metas estabelecidas)	ACI/NHAN
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional	b) Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência	Número de alcance da comunicação da Controladoria	ASCOM
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Número de ações com visões compartilhadas entre as diretorias (oportunidade de manifestações das diretorias sobre atos normativos, reuniões do CIG para discutir gestão da CGE)	CIG



III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	a) Reestruturar a organização para melhor atendimento à missão institucional	Revisão de normativos existentes (relativos ou não a CGE, mas que tenha relação com o sistema de controle interno)	CIG/NHAN
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de implementação da gestão por competência (quantidade de atividades essenciais do elemento gerenciamento de pessoas do nível 2 e 3 do IA-CM atendidos)	Comissão IA-CM
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE:	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de determinações nas contas de governo direcionadas a CGE atendidas;	DACC
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	c) Aprimorar a gestão de recursos orçamentários e financeiros	Assertividade no Termo de Referência	DAF
		Dotação orçamentária atualizada	
		Índice de execução orçamentária	
		Índice de execução orçamentária, excluindo as despesas de pessoal	
		Número de remanejamento e seus valores	
	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Percentual de itens adquiridos no Plano de Contratação Anual Original	
		Mudança no orçamento	
		Mudança no plano de contratação	
		Percentual de disponibilidade orçamentária para as atividades de controle	
		Percentual de execução do orçamento	

IV - Modernização da infraestrutura física e tecnológica	a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Número de postos de trabalho	DAF
VI - Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras	a) Promover a ética, integridade e governança no setor público	Número de unidades que cumprem os requisitos de canais de denúncia/sugestão de ética	DI
		Percentual de “unidades estruturais” com código e comissão de ética	
II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado	a) Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Comparativo entre as ações percebidas como de valorização pelos servidores e as ações já executadas/ em execução	GAB/DIREX/DAF
		Índice de rotatividade	
		Percentual de tempo médio para receber benefícios	
	b) Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores	Atendimento de servidores (psicológico, físico, assistente social...)	
		Quantidade de afastamentos	
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	d) Fortalecer a capacidade de resposta da CGE a eventos adversos	Capacidade dos servidores de realizar trabalho remoto (fatores internos - situações que a CGE pode influenciar)	
		Capacidade dos servidores de realizar trabalho remoto (fatores externos-situações que a CGE pode influenciar)	
	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Índice de formação acadêmica e pós	
II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado	b) Promover e desenvolver o bem-estar e saúde dos servidores	Número de servidores que aderiram às ações de difusão de conhecimento disponibilizados pela CGE	
		Índice de adesão dos servidores às palestras e treinamentos	
		Índice de adesão dos servidores nas atividades	
		Quantidade de atividades sociais e esportivas	
		Quantidade de palestras e treinamentos (equipe multidisciplinar - psicólogo, fisioterapeuta... primeiros socorros, segurança no trabalho...)	

V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional:	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica	Índice da comunicação organizacional (meta - boletim; percepção da relevância)	DIREX/ASCOM
I - Integração e cooperação interinstitucional:	a) Consolidar a atuação junto às Unidades Setoriais de Controle Interno, visando desempenho coordenado e sinérgico no controle das ações governamentais;	Nível de satisfação das unidades setoriais de controle interno junto a CGE (comunicação) e com relação a outras unidades setoriais (integração)	DIREX/GAB
II - Fortalecimento da estrutura da Controladoria Geral do Estado:	a) Desenvolver e implementar um Plano de Valorização dos Servidores de forma a assegurar a retenção de capital intelectual	Representação em eventos	
VI - Fortalecimento da ética, integridade e governança nas unidades gestoras	a) Promover a ética, integridade e governança no setor público	Percentual de unidades com os principais fluxos mapeados	
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho	Número de ações firmadas entre outras instituições (ordinárias e não ordinárias, finalísticas e não finalísticas)	DRPJ
		Percentual de execução do plano de melhoria da maturidade correcional	
IV - Modernização da infraestrutura física e tecnológica	a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Incidentes de dados	DTGA
		Quantidade de treinamentos sobre segurança de dados	
		Tempo de desligamento do sistema (perda de acesso)	
		Vulnerabilidade do usuário	
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional	b) Fortalecer a relação com a sociedade e a transparência	Quantidade de acesso ao portal transparência	

I - Integração e cooperação interinstitucional	b) Promover a integração e cooperação efetiva com outras instituições	Ações de busca e compartilhamento de boas práticas (visitas técnicas, participação em fóruns práticos, câmaras etc. - definir os requisitos)	GAB
III - Fortalecimento da gestão e atuação institucional da CGE	c) Aprimorar a gestão de recursos orçamentários e financeiros	Percentual de difusão interna x eventos	
	b) Intensificar a capacidade institucional e aprimorar quantitativa e qualitativamente a força de trabalho		
	c) Aprimorar a gestão de recursos orçamentários e financeiros	Relação número de eventos / custo	
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica	Percentual de reuniões de coordenação realizadas	
V - Promoção da gestão estratégica, governança e comunicação organizacional	a) Estabelecer uma cultura de excelência em governança e gestão estratégica	Percentual de adesão de servidores ao concurso de boas práticas	NIPC
IV - Modernização da infraestrutura física e tecnológica:	a) Aprimorar a infraestrutura física, tecnológica e de segurança de dados	Disponibilidade operacional de sistema	TI/DAF
		Orçamento de TI	
		Retorno sobre investimento	

CGE **RO**
| **GÖV**

