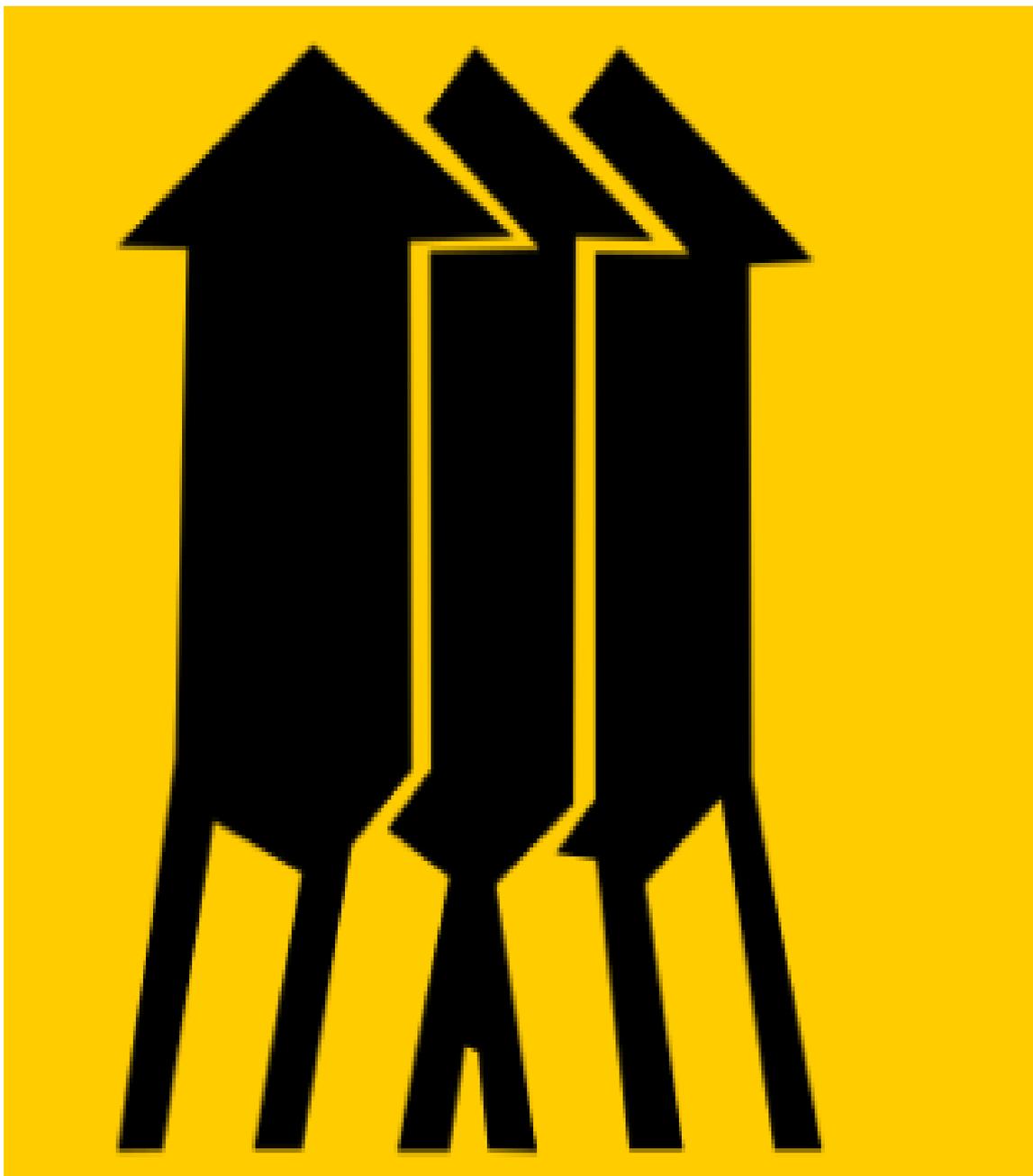




PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE PORTO VELHO
CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE PORTO VELHO



PORTO VELHO – RO
2019



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO:

Efetividade no Controle Interno



C G M

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PORTO VELHO - RONDÔNIA

Controladoria Geral do Município de Porto Velho

Rua Carlos Gomes, 2776 – São Cristóvão

CEP 76804-022 – Porto Velho – Rondônia – Brasil

Tel.: +55 (69) 3901-7248 / 3221-2824

E-mail: cgm.pvh@gmail.com

Controlador Geral| Boris Alexander Gonçalves de Souza

Controlador Adjunto| Jeoval Batista da Silva

Diretor de Departamento de Organização e Planejamento | Carlos A. Christovão do Nascimento

Diretora de Depto de Acompanhamento de Gestão e Transparência | Carolina Zemuner dos S. Altomar

Autoria | Carlos Aurélio Christovão do Nascimento

Revisão Técnica | Jeoval Batista da Silva e Louise Fernanda Oliveira Araújo Gomes

Revisão Final | Boris Alexander Gonçalves de Souza, Carlos A. Christovão do Nascimento e

Louise Fernanda O. Araújo Gomes

3

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO:

Efetividade no Controle Interno



SUMÁRIO

1. Mensagem do Controlador	06
2. Apresentação	07
3. Organograma da Controladoria Geral do Município de Porto Velho.....	08
4. Missão, Visão e Valores.....	09
5. Mapa Estratégico.....	10
6. Perspectiva Programática Setorial	11
7. Eixos Estratégicos da CGM.....	12
8. Grupos Estratégicos e Blocos de Atuação da CGM.....	12
9. Perspectivas Estratégicas e Objetivos Estratégicos.....	13
10. Projetos Estratégicos.....	14
11. Indicadores.....	15
12. Avaliação de Desempenho	17
13. Representação Gráfica da Avaliação de Desempenho.....	18
14. Destaque da CGM em 2018.....	22
15. Certificado de Qualidade em Transparência Pública	23
16. Conclusão	24
17. Ficha Institucional.....	25
18. Equipe de Alinhamento Estratégico.....	25
19. Referências.....	26
20. Anexos dos formulários (IMAME e IMEA) dos Departamentos CGM.....	26
21. Planejamento Estratégico 2019	27
22. Situação Atual do Planejamento Estratégico 2019	28
23. Indicadores Previsão para 2019	28
24. Anexos (IMAME e IMEA) referentes à 2019.....	28

LISTA DE ABREVIATURAS

ASTEC	Assessoria Técnica de Controle
CGM	Controladoria Geral do Município
DAD	Departamento Administrativo
DAGE	Divisão de Auditoria Geral
DAOB	Divisão de Auditoria de Obras
DATI	Divisão de Auditoria da Tecnologia da Informação
DEA	Departamento de Auditorias
Depto	Departamento
DGT	Depto de Acompanhamento de Gestão e Transparência
DIAD	Divisão de Apoio Administrativo
DIAR	Divisão de Auditoria da Receita
DIET	Divisão de Estudos Técnicos e de Formação Continuada
DIGP	Divisão de Acompanhamento de Gestão de Pessoal
DIOC	Divisão de Integração Operacional de Controle
DIPC	Divisão de Análise de Prestação de Contas
DIPI	Div de Planej e Inform. Estratégicas e Monitoramento
DIRH	Divisão de Recursos Humanos
DIRT	Divisão de Transparência
DISG	Divisão de Serviços Gerais
Div	Divisão
DODP	Divisão de Observatório da Despesa
DOP	Departamento de Organização e Planejamento
DRF	Departamento de Responsabilidade Fiscal
G01	Grupo
Ger.	Gerente
GPWeb	Software Público Brasileiro
IMAME	Índice Municipal de Avaliação de Metas Estratégicas
IMEA	Índice Municipal de Execução de Ações
Inform	Informação
ODP	Observatório das Despesas Públicas
OE01	Objetivo Estratégico
PE	Planejamento Estratégico
PE01	Perspectiva Estratégica
Planej	Planejamento
PPA	Plano Plurianual
SCI	Sistema de Controle Interno
SEMPOG	Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão
TI	Tecnologia da Informação

1. MENSAGEM DO CONTROLADOR



A formulação das estratégias da administração pública, uma vez que está mergulhada em fatores e componentes internos e externos. Muitos desses fatores estão situados completamente fora do controle e da previsão da organização, então se faz necessário, um instrumento que administre a transversalidade melhorando assim a qualidade do processo de tomada de decisões, influenciando assim nos resultados esperados para o

alcance da visão de futuro. Sabemos que não será de imediato a implantação de uma nova cultura com indicadores, metas e com um monitoramento na avaliação de desempenho da Controladoria. Teremos que perseverar e contarmos com o corpo técnico da CGM, para buscar a melhoria constante nos processos e na prestação de serviço da Prefeitura de Porto Velho.

O Brasil nitidamente vem atravessando uma fase de desafios e ajustes na administração pública, principalmente no que diz respeito ao sistema de controle interno federal, estadual e municipal a nossa malha Brasil faz parte de uma grande rede mundial contra os mais variáveis tipos de fraudes, que corroem o orçamento, produtividade, e os serviços prestados à população.

Para enfrentarmos esses desafios de hoje, e tornarmos autossuficientes amanhã. Temos de ter um zelo cirúrgico no trato da coisa pública com a elaboração de nosso planejamento, pois assim não perderemos o azimute traçado para o encontro com a excelência nos nossos serviços prestados à população portovelhense. Insta salientar que, sempre que possível a CGM busca compatibilizar as atribuições institucionais com disponibilidade de recursos, ou seja, as ações foram estruturadas na conformidade da capacidade de fazer da CGM. Ocorre, todavia, que o Departamento Administrativo Financeiro vem buscando levantar as reais necessidades da CGM, para o cumprimento da sua missão institucional, sendo esta uma das suas metas. Sabemos que a implantação dessa ferramenta significa mudança de cultura na administração pública, e leva tempo para uma máquina conseguir render 100% da sua capacidade, assim também operaremos tendo a devida consciência em agir com as pessoas de forma a obter o máximo, e com o cuidado e respeito para não desviarmos da nossa missão e o foco com o ser humano que é nosso maior bem.

Auditor Boris Alexander Gonçalves de Souza

Controlador Geral do Município

“ A melhor maneira de prever o futuro é criá-lo. ”

Peter Drucker

2. APRESENTAÇÃO

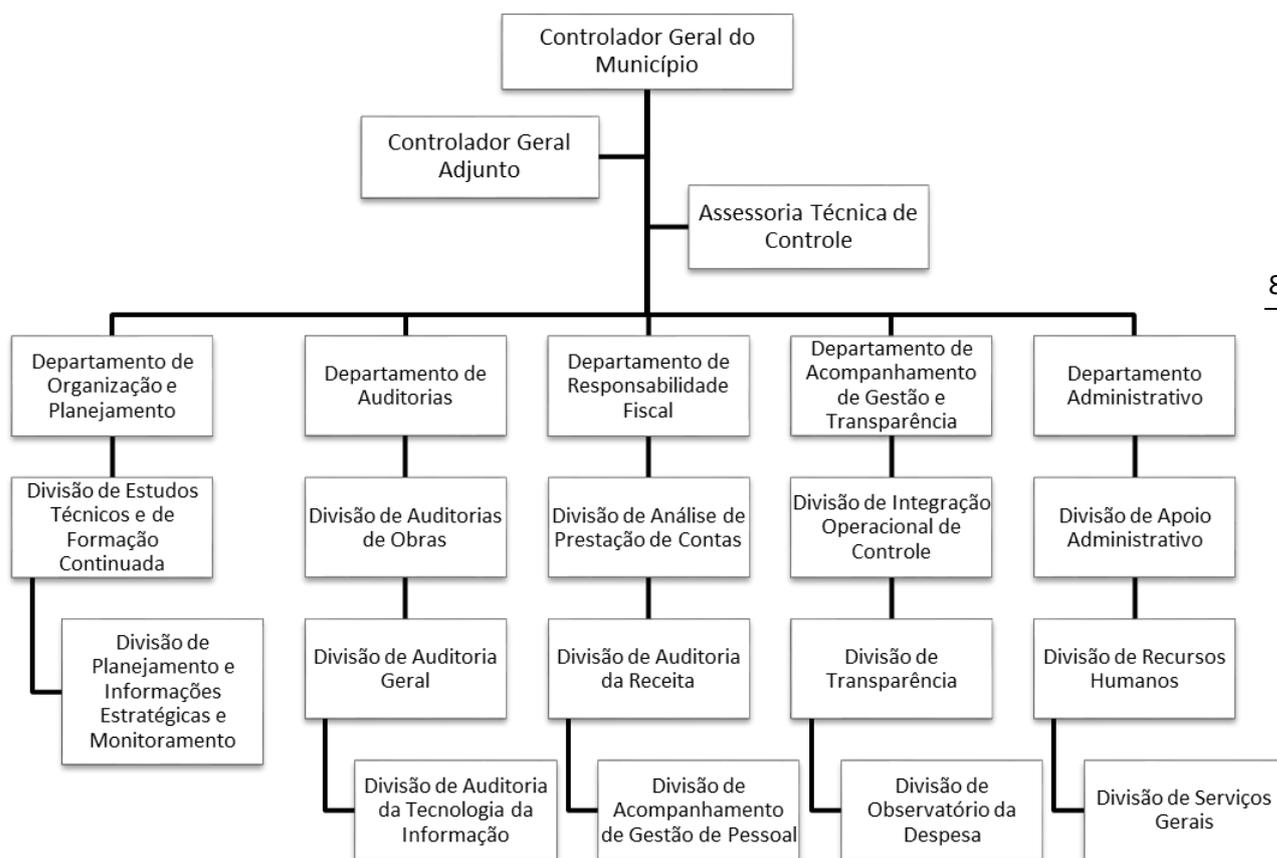
A Controladoria Geral do Município – CGM tendo como base estrutural os componentes do planejamento estratégico construído através do desenvolvimento do processo nº 03.00097/2016, cujo objetivo “Formulação do Planejamento Estratégico (PE) para o período de 8 (oito) anos, da Controladoria Geral do Município de Porto Velho (CGM) ”. Desenvolveu os trabalhos de ligação dos pontos entre o conceito e a prática, com o objetivo de visualizar os resultados alcançados, para a efetivação dos elementos previstos, levando-se em conta: GRUPOS; PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS; OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, PROJETOS; AÇÕES E RESPECTIVOS INDICADORES. Posteriormente usamos o sistema GPWeb, e no desenrolar da implantação do PE a SEMPOG apresentou o SEGMENTO INSTRUMENTAL e a DIRETRIZ POLÍTICA, a ser adotada pela Prefeitura. Devido ao adiantado do nosso Planejamento, a ferramenta apresentada pela SEMPOG, foi adaptada para a CGM, com a formatação de um módulo mais avançado, onde temos um quadro de resultados que nos guia e auxilia no acompanhamento das metas por Departamentos, consequentemente na gestão da CGM.

A apresentação dos trabalhos deste planejamento estratégico está desenvolvida considerando num primeiro momento as diretrizes estratégicas estabelecidas para, 2018/2021, com as ações previstas e realizadas em 2018, e respectivas avaliações de desempenho ao longo do ano em questão, bem como demonstra a operacionalidade do nosso organograma; a nossa missão, visão e valores; o detalhamento dos projetos e a responsabilidade de cada um servidor da CGM no cumprimento das atividades e ações.

3. ORGANOGRAMA DA CGM

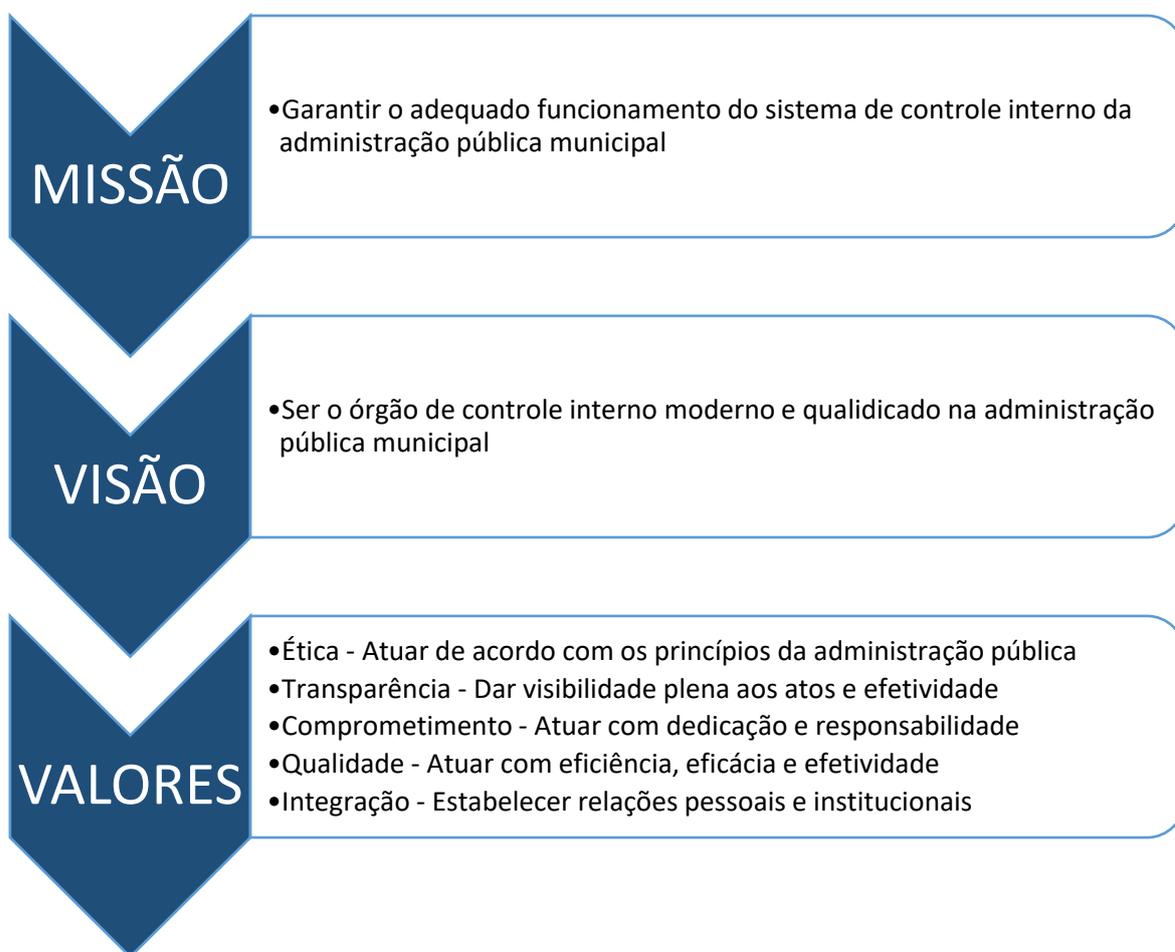
Os organogramas são representações gráficas das rotinas de decisão das organizações. Neles estão resumidamente as nomenclaturas das instancias administrativas decisórias. Foi elaborado de forma departamentalizada, objetivando cumprir as funções institucionais da CGM tendo-se como base, a organização e planejamento das atividades do órgão, as auditorias necessárias o acompanhamento da gestão do sistema de controle interno, no monitoramento da transparência municipal, no acompanhamento das prestações de contas, o acompanhamento do cumprimento dos índices da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Figura 01: Organograma da CGM



4. MISSÃO, VISÃO E VALORES

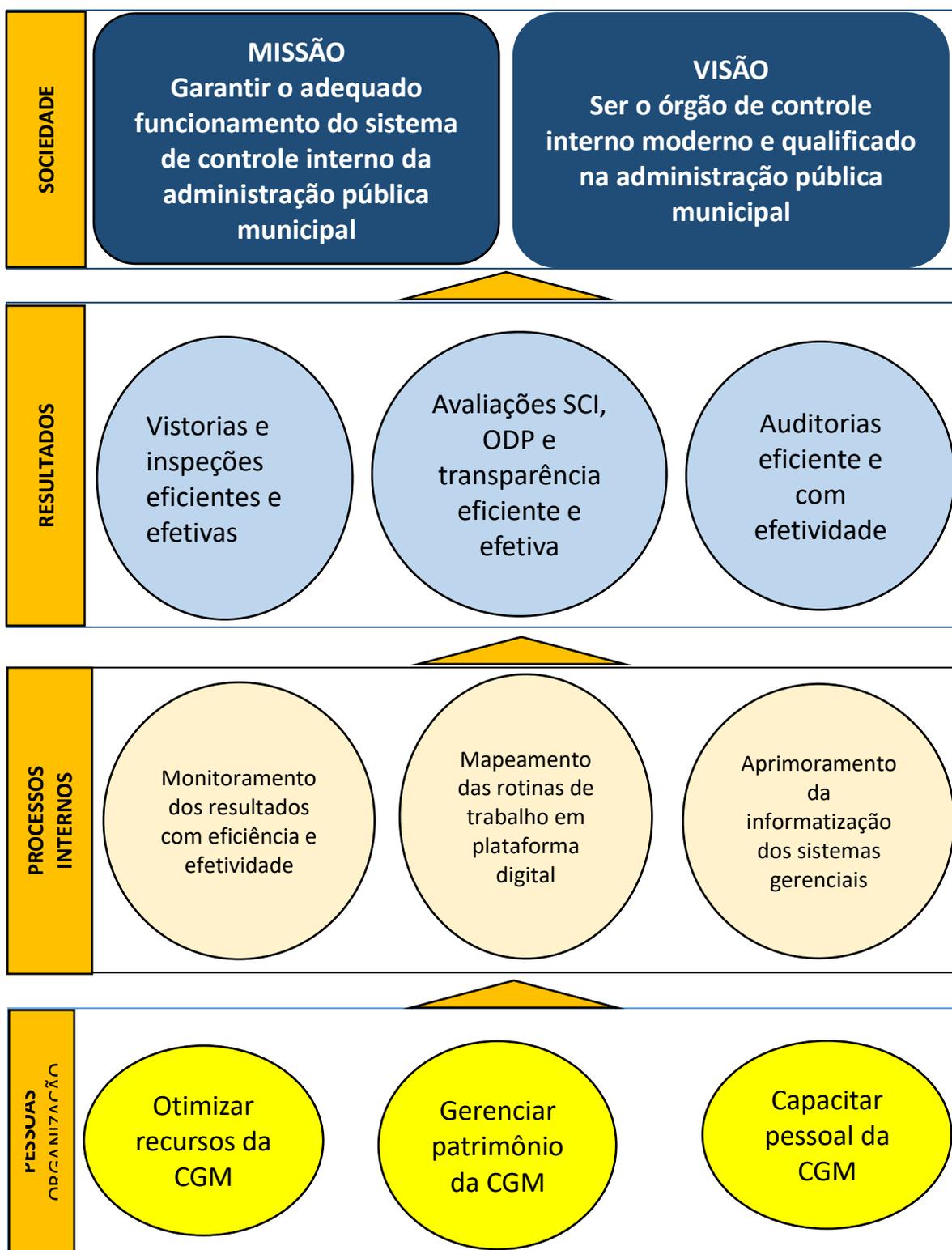
Os pilares do nosso Planejamento Estratégicos são: Missão; Visão e Valores. A Missão é a razão de ser da CGM; a Visão é a trajetória escolhida para chegar ao futuro; os Valores são os padrões comportamentais dos profissionais da CGM exigidos pela prefeitura para o atendimento aos munícipes no trato da coisa pública. Definidas em seminários, palestras, reuniões, pelo controlador e servidores da CGM, Controladoria da União/Coordenadoria Geral de Planejamento e Avaliação Institucional – DIPLAD/SE/CGU-PR, Controladoria Geral do Estado de Rondônia e Superintendência Estadual de Assuntos Estratégicos – SEAGE/CGE-RO, e R&A Treinamento e Consultoria Empresarial.



5. MAPA ESTRATÉGICO

É a representação gráfica da estratégia para concretizar a nossa missão e visão do futuro.

Figura 02: Mapa Estratégico



6. PERSPECTIVA PROGRAMÁTICA SETORIAL

É o panorama futuro da condução do entendimento estratégico da Prefeitura de Porto Velho.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO VELHO
SEGMENTO INSTRUMENTAL



- DIRETRIZ POLÍTICA

- *APRIMORAR A GESTÃO E A INTERAÇÃO DAS ESTRUTURAS ADMINISTRATIVAS INSTRUMENTAIS VISANDO FORTALECER AS ATIVIDADES FINALÍSTICAS, QUANTO A OFERTA DE SERVIÇOS À POPULAÇÃO RACIONALIZANDO O PROCESSO ADMINISTRATIVO E REDUZINDO OS CUSTOS.*

- CGM

- *COORDENAR, ORIENTAR E ACOMPANHAR OS ADMINISTRADORES, A PARTIR DA GERAÇÃO DE INFORMAÇÕES, NA PRÁTICA DA EXCELÊNCIA NA GESTÃO E NA OTIMIZAÇÃO DOS RECURSOS, A FIM DE QUE SE CUMPRAM OS OBJETIVOS E METAS ESTABELECIDAS NO PLANO GOVERNAMENTAL, DE MANEIRA A GARANTIR A LEGALIDADE, LEGITIMIDADE E MELHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO*

7. EIXOS ESTRATÉGICOS DA CGM

- ADMINISTRAÇÃO, ORGANIZAÇÃO, PLANEJAMENTO E CAPACITAÇÃO;
- AUDITORIAS E ASSESSORAMENTO;
- RESPONSABILIDADE FISCAL;
- GESTÃO E TRANSPARÊNCIA

8. GRUPOS ESTRATÉGICOS E BLOCOS DE ATUAÇÃO DA CGM

Grupos	Departamentos	Blocos de Atuação
G01. Integração	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Departamento de Organização e Planejamento – DOP; ✓ Departamento Administrativo - DAD 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otimização de Sistema; ❖ Monitoramento dos Resultados; ❖ Otimização de Recursos; ❖ Desenvolvimento de Pessoas; ❖ Manutenção do Patrimônio.
G02. Fiscalização	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Departamento de Auditorias – DEA; ✓ Departamento de Responsabilidade Fiscal – DRF; ✓ Departamento de Acompanhamento de Gestão e Transparência – DGT; ✓ Assessoria Técnica ✓ Atendimento aos órgãos Externos de Fiscalização 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Auditorias de Obras e Serviços; ❖ Auditorias Gerais; ❖ Auditorias de TI; ❖ Auditoria da Gestão Fiscal; ❖ Auditorias de Receitas; ❖ Auditorias na Gestão de Pessoal; ❖ Prestação de Contas; ❖ Vistorias e Inspeções ❖ Avaliação do Sistema de Controle Interno; ❖ Avaliação da Transparência; ❖ Auditorias Especiais
G03. Programa Orçamentário Cgm	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CGM – todos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ PPA

9. PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Grupos	Perspectivas Estratégicas (PE)	Objetivos Estratégicos (OE)
G01. Integração	<p>PE01- Sistemas Otimizados com Rotinas de Trabalhos Virtualizadas e com Relatórios Técnicos de Alta Qualidade;</p> <p>PE02- Monitoramento dos Resultados Consolidados Melhorando a Gestão da CGM;</p> <p>PE03- Pessoas Desenvolvidas, Otimização de Recursos, e Patrimônio da CGM Gerenciado.</p>	<p>OE01–Aprimorar e Informatizar os Sistemas Gerenciais;</p> <p>OE02–Mapear as Rotinas de Trabalho em Plataforma Digital;</p> <p>OE03–Implementar as Propostas Normativas e Respectiveos Projetos;</p> <p>OE04–Monitorar Resultados Metas e Prazos da CGM;</p> <p>OE05–Capacitar Pessoal da CGM;</p> <p>OE06–Otimizar Recursos da CGM;</p> <p>OE07–Gerenciar e Manter o Patrimônio da CGM Disponível;</p>
G02. Fiscalização	<p>PE01 – Auditorias Realizadas com Foco na Eficiência e Efetividade;</p> <p>PE02 – Responsabilidade Fiscal Acompanhada com Eficiência e Efetividade;</p> <p>PE03 – Acompanhamento da Gestão e Transparência com Eficiência e Efetividade.</p>	<p>OE01–Realizar as Auditorias de Obras e Serviços;</p> <p>OE02–Realizar as Auditorias Gerais;</p> <p>OE03–Realizar as Auditorias de Tecnologia da Informação;</p> <p>OE04–Realizar as Auditorias Especiais;</p> <p>OE05–Realizar as Auditorias da Gestão Fiscal;</p> <p>OE06–Realizar as Auditorias de Receitas;</p> <p>OE07–Realizar as Auditorias de Gestão de Pessoal;</p> <p>OE08–Realizar as Avaliações de Sistema de Controle Interno;</p> <p>OE09–Realizar as Avaliações de Transparência;</p> <p>OE10–Realizar as Atividades do Observatório da Despesa Pública;</p> <p>OE11–Vistoriar e Inspeccionar Processos Especiais.</p>
G03. Programa De Governo	<p>PE01 – Programa Orçamentário CGM;</p> <p>PE02 – Plano Plurianual</p>	<p>OE01–Gerenciar o Plano de Governo da CGM;</p> <p>OE02–Gerenciar a Realização Orçamentária da CGM.</p>

11. INDICADORES

➤ Índice Municipal de Execução de Ações – IMEA.

Criado para aferir a execução das ações planejadas para o alcance das Diretrizes Estratégicas e indicadores emanados das diretrizes políticas do Prefeito, por secretarias e segmentos, busca mensurar o esforço realizado por todos os componentes da prefeitura, a partir do cumprimento das atividades planejadas nas ações, o Índice Municipal de Execução de Ações, denotado pela sigla IMEA.

Primeiramente definem-se para cada atividade os possíveis status de cumprimento da mesma, associando um peso entre 0 e 10 para cada status definido, detalhados no seguinte quadro:

STATUS DA ATIVIDADE	PE SO
Finalizada no prazo	10
Em andamento no prazo	10
Finalizada fora do prazo	8
Não Iniciada no prazo	6
Atrasada	4
Cancelada	2
Sem informações	0

Para cada ação é atribuída uma nota, uma vez determinadas as notas das ações teremos a nota do Departamento. O IMEA corresponde a Média Aritmética das notas das sua ações.

ÍNDICE MUNICIPAL DE EXECUÇÃO DE AÇÕES - IMEA		
Classificação do Índice	Avaliação	Periodicidade da Revisão dos Planos de Ações
$9,0 \leq NSec_i$	Excelente	Anual
$8,0 \leq NSec_i < 9,0$	Muito Bom	Semestral
$7,0 \leq NSec_i < 8,0$	Bom	Trimestral
$6,0 \leq NSec_i < 7,0$	Satisfatório	Mensal
$NSec_i < 6,0$	Insatisfatório	Continua

➤ **Índice Municipal de Avaliação das Metas Estratégicas – IMAME.**

Criado para aferir o cumprimento das metas propostas nos Indicadores Estratégicos do Sistema de Medição do Desempenho Organizacional SMDO do Município de Porto Velho. Analogamente à metodologia definida para o IMEA, define-se para cada indicador os possíveis status de cumprimento das metas estabelecidas, segundo a Tabela relacionada a continuação:

STATUS DO INDICADOR	NOTA(N_i)
95% ou mais da meta cumprida	10
de 85% a 94,9% da meta cumprida	8
de 75% a 84,9% da meta cumprida	6
de 65% a 74,9% da meta cumprida	4
Abaixo de 70% da meta cumprida	2
Sem informações	0

16

Uma vez determinadas as notas de cada indicador do Departamento, a nota do Departamento, calcula-se por Média Aritmética das notas de seus indicadores.

Índice Municipal de Avaliação das Metas Estratégicas - IMAME		
Classificação do Índice	Avaliação	Periodicidade da Revisão dos Planos de Ações
$9,0 \leq NSec_i$	Excelente	Anual
$8,0 \leq NSec_i < 9,0$	Muito Bom	Semestral
$7,0 \leq NSec_i < 8,0$	Bom	Trimestral
$6,0 \leq NSec_i < 7,0$	Satisfatório	Mensal
$NSec_i < 6,0$	Insatisfatório	Continua

12. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CGM

Figura 06: Quadro de Avaliação de Desempenho da CGM

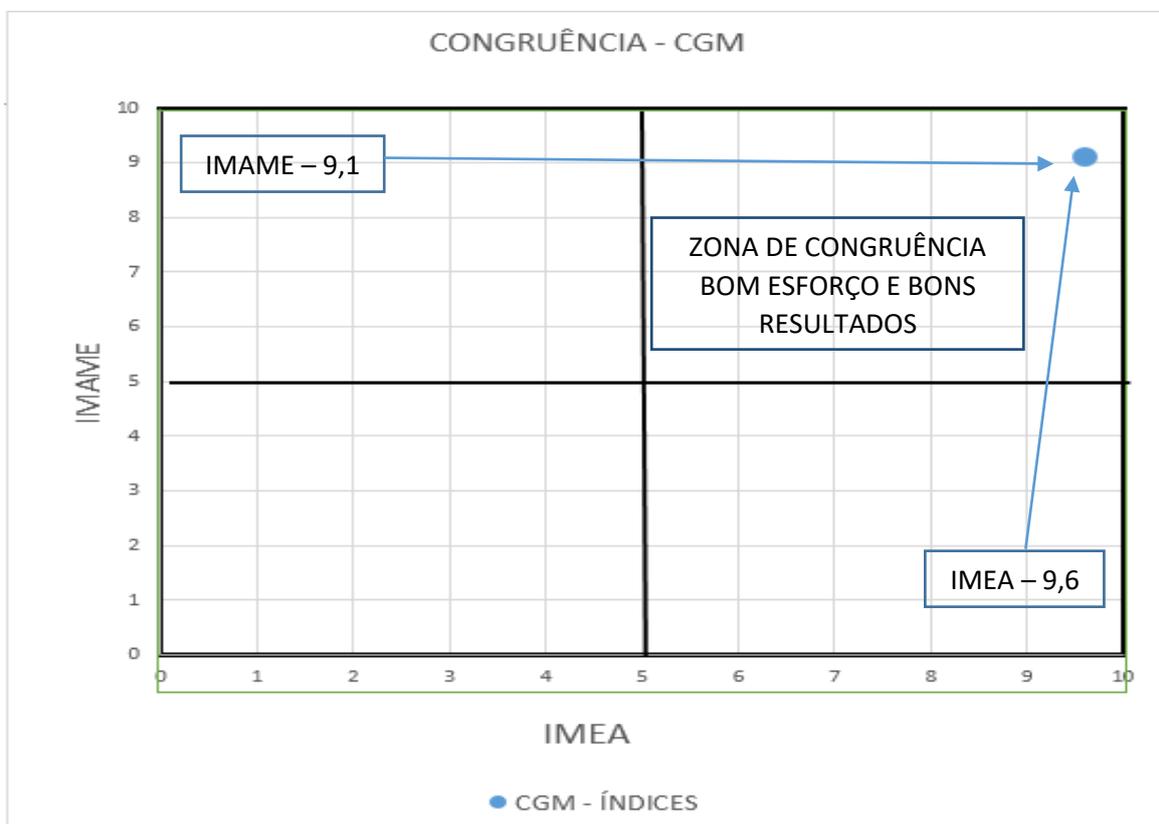
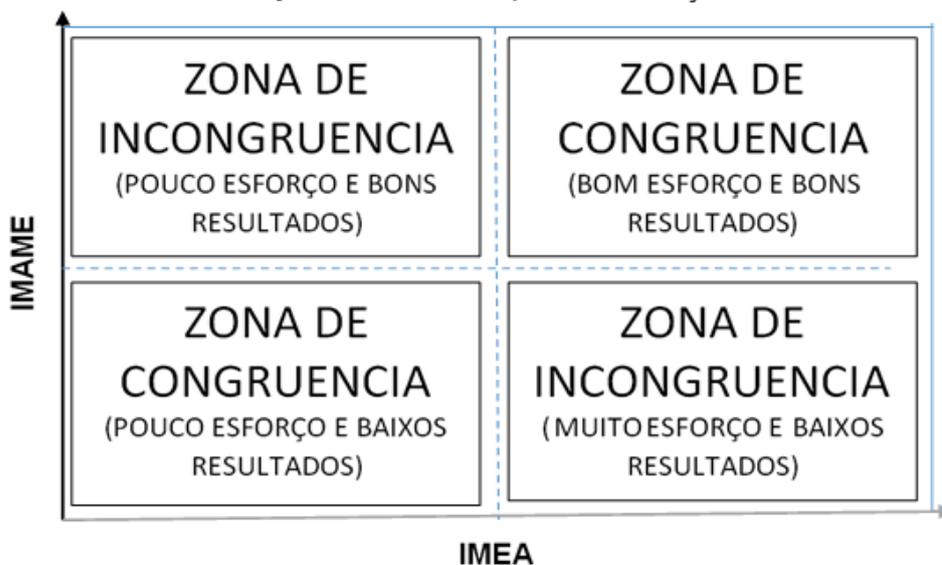
RESULTADOS				
Setor	IMEA	Situação	IMAME	Situação
ASTEC	9,9	Excelente	9,3	Excelente
DAD	9,5	Excelente	9	Excelente
DEA	9,5	Excelente	10	Excelente
DGT	9,8	Excelente	9,5	Excelente
DOP	9,6	Excelente	8,6	Muito Bom
DRF	9,4	Excelente	8	Muito Bom

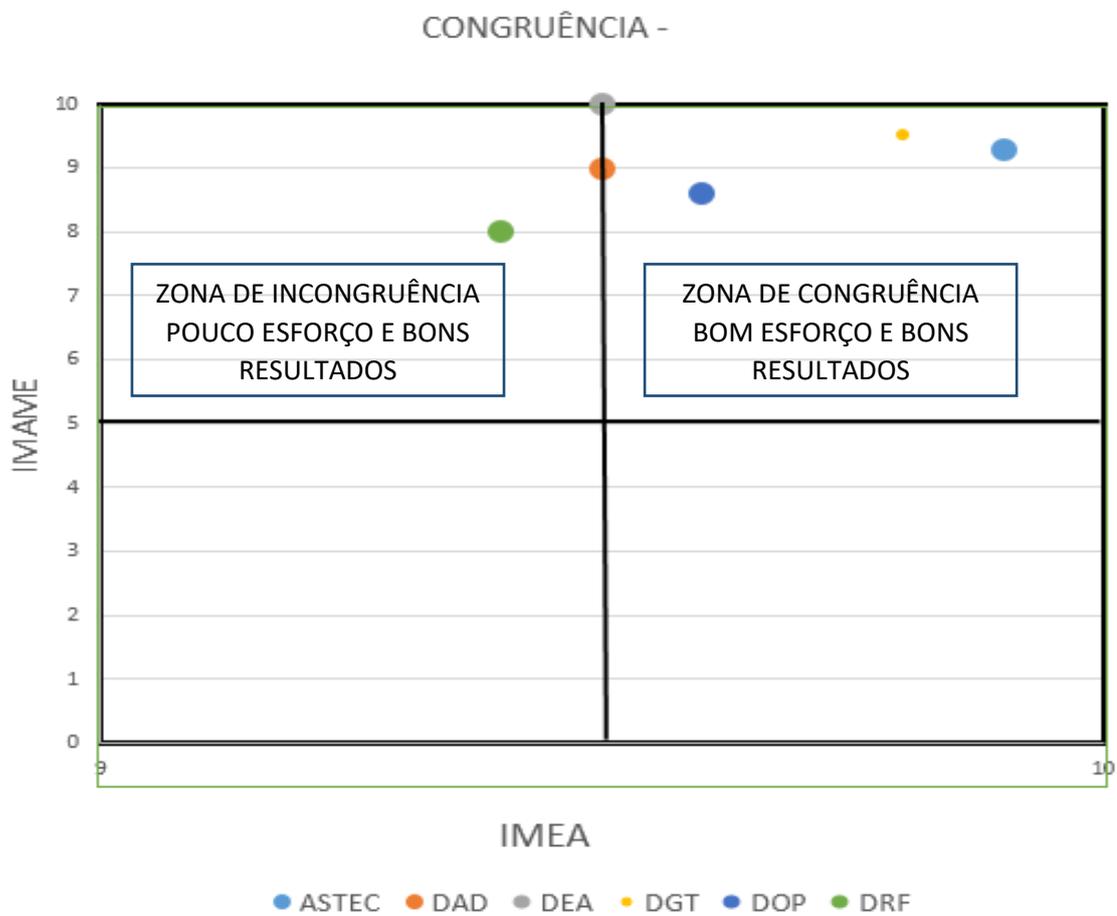
	GRÁFICOS	
CONGRUENCIA	IMEA GERAL	IMAME GERAL
<u>CGM - ÍNDICES</u>	<u>9,6</u>	<u>9,1</u>

13. REPRESENTAÇÃO GRÁFICA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA CGM

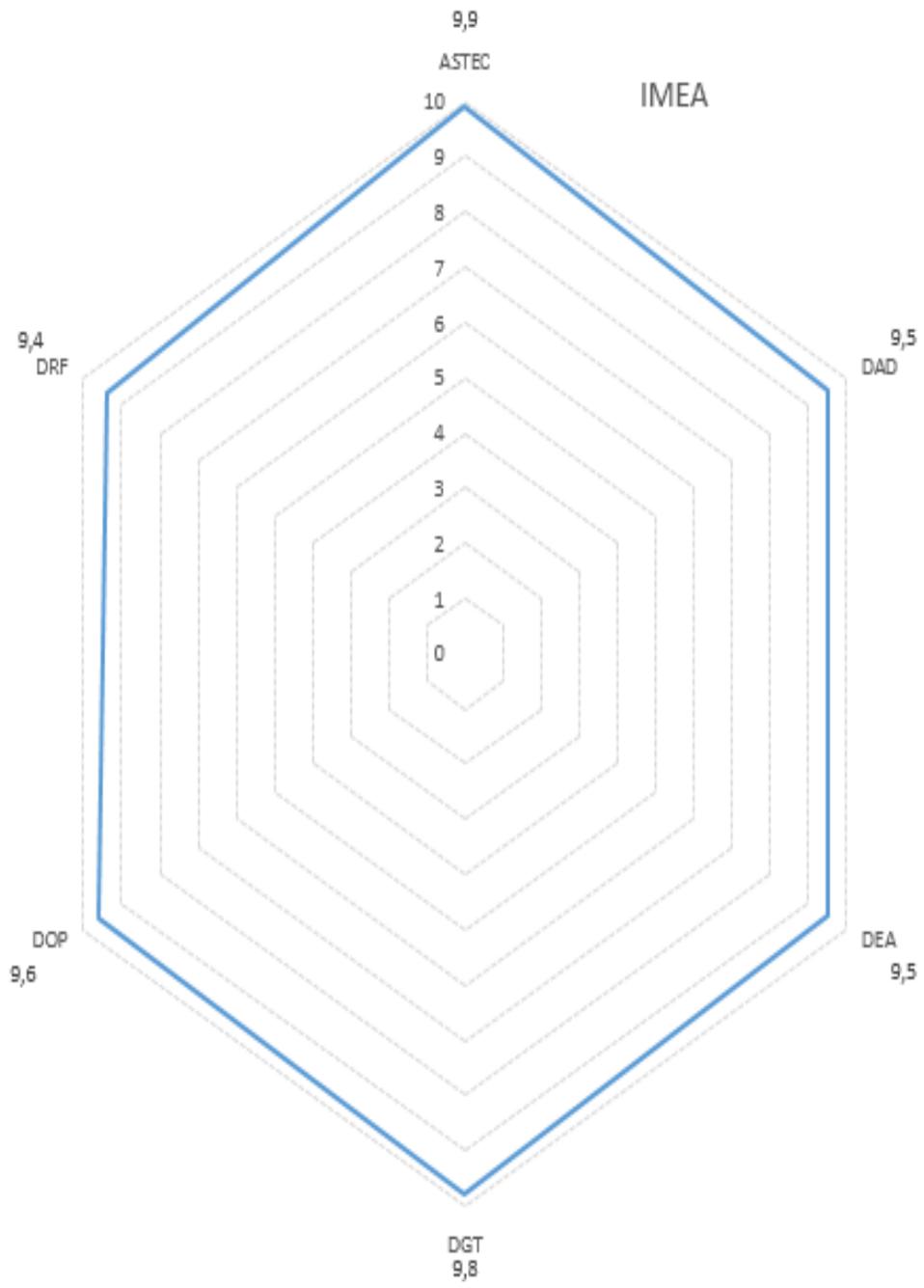
Congruência entre o **IMEA** e o **IMAME**.

Para analisar a congruência entre os índices construir-se um gráfico no plano “x, y”, colocando no eixo horizontal “x” o Índice Municipal de Execução de Ações – **IMEA** e no eixo vertical “y” o Índice Municipal de Avaliação das Metas Estratégicas.

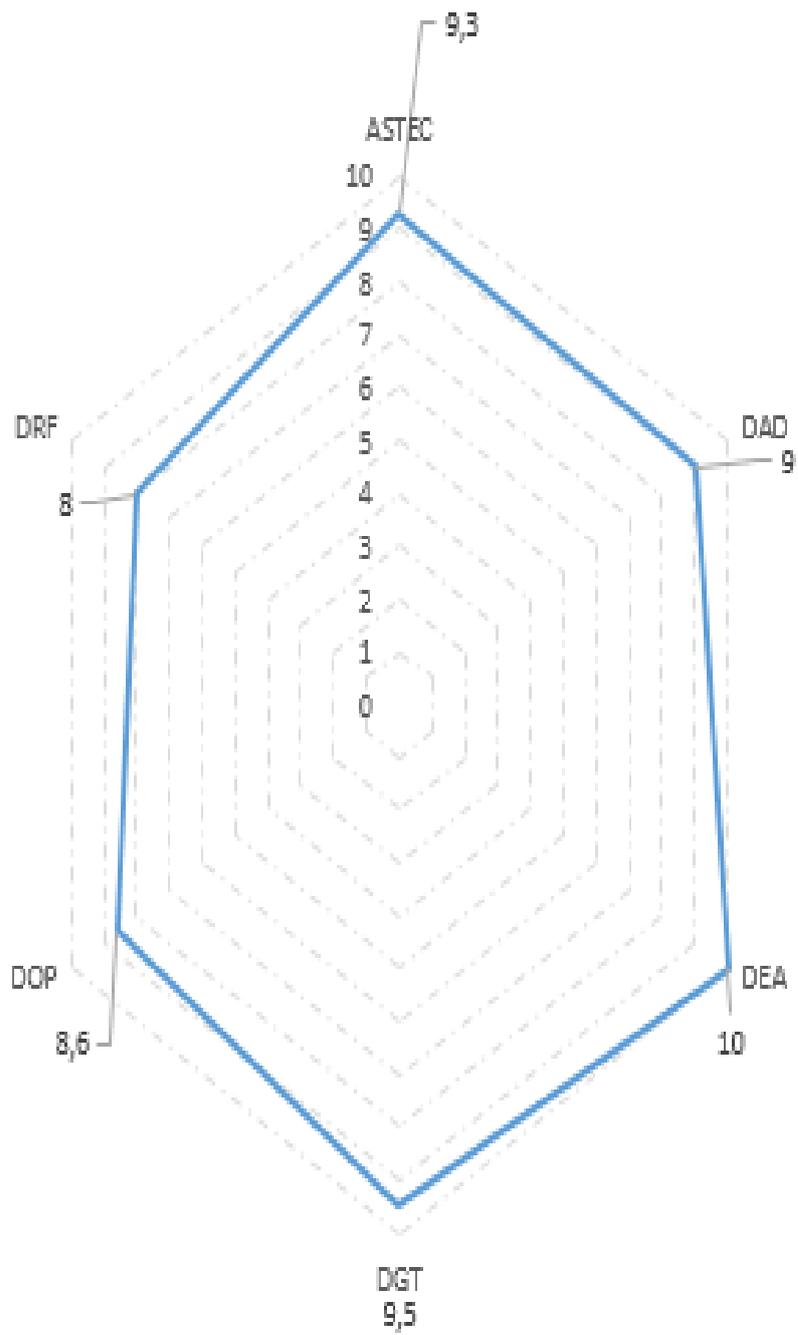




DEPARTAMENTO	IMEA	IMAME	SITUAÇÃO
ASTEC	9,9	9,3	BOM ESFORÇO E BONS RESULTADOS
DAD	9,5	9	BOM ESFORÇO E BONS RESULTADOS
DEA	9,5	10	BOM ESFORÇO E BONS RESULTADOS
DGT	9,8	9,5	BOM ESFORÇO E BONS RESULTADOS
DOP	9,6	8,6	BOM ESFORÇO E BONS RESULTADOS
DRF	9,4	8	POUCO ESFORÇO E BONS RESULTADOS



CGM (IMAME)



14. DESTAQUE DA CGM EM 2018

Departamento de Acompanhamento de Gestão e Transparência - DGT

A Controladoria Geral do Município, através do Departamento de Acompanhamento de Gestão e Transparência, com suas atribuições previstas no Decreto nº 15.352/18, Art. 20 e seguintes, destacou-se de forma significativa para melhorias quanto ao cumprimento de suas atividades no que se refere a qualidade da transparência das informações públicas municipais, com a conquista de aumentos significativos em índices de transparência perante a Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, ocupando a 1ª posição do ranking entre as Capitais da Região Norte conforme divulgado pelo Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União, através da 4ª Edição da Escala Brasil Transparente (EBT) – Avaliação 360º, ocupando ainda o 5º lugar como a Capital mais transparente do Brasil e 16º na classificação Nacional entre os 655 municípios avaliados.

Na 3ª Edição da EBT, cuja avaliação se deu no período de 04.08.2016 a 03.01.2017, Porto Velho ocupava a 12ª posição entre as Capitais e a 77ª posição entre os Municípios brasileiros, significando um aumento de 61 posições em relação a última edição (79,22%).

A Controladoria Geral do Município, órgão que monitora as ações de transparência no município de Porto Velho, tem desempenhado atividades propositivas através da Divisão de Transparência, no sentido de aumentar o envolvimento das unidades administrativas nas ações de transparência, possibilitando o acompanhamento e a eficiência na gestão

A Escala Brasil Transparente (EBT) é uma ferramenta de monitoramento da transparência pública em estados e municípios brasileiros. O levantamento, chamado EBT, avalia o grau de cumprimento às normas da Lei de Acesso à Informação (LAI).
fonte:<http://transparencia.gov.br/brasiltransparente?ordenarPor=posicao&direcao=asc>

No mesmo ano (2018), a Capital recebeu Certificado de qualidade em Transparência Pública do Tribunal de Contas do Estado, obtendo o índice elevado de transparência em avaliação do TCE/RO, sendo que em última avaliação esse índice já alcança o percentual de 98,70%, significativo para a Capital

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, em cerimônia ocorrida em 10/12/2018 no Auditório do TCE-RO, realizou a entrega de Certificados de qualidade em Transparência Pública aos Municípios do Estado de Rondônia, que através de auditoria realizada por aquela corte de contas, obtiveram nota superior a 80%, referente ao ano de 2017.

O Controlador Geral do Município, Dr. Boris Alexander Gonçalves de Souza, representando naquele ato o Excelentíssimo senhor Prefeito Hildon Chaves, recebeu daquela Egrégia Corte de Contas o Certificado de Qualidade em Transparência Pública, em reconhecimento e estímulo ao direito de acesso à informação e às boas práticas de gestão pública, tendo a Capital alcançado 91,90%, considerado elevado índice de qualidade em transparência.

15. CERTIFICADO DE QUALIDADE EM TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

A Capital recebeu Certificado de qualidade em Transparência Pública do Tribunal de Contas do Estado, obtendo o índice elevado de transparência em avaliação do TCE/RO, sendo que em última avaliação esse índice já alcança o percentual de 98,70%, significativo para a Capital



16. CONCLUSÃO

O **Planejamento Estratégico** seguido da **Avaliação de Desempenho** facilita corrigir erros e melhorar métodos, e a avaliação também pode melhorar o desempenho dos servidores, estreitando o relacionamento interpessoal na Secretaria, incentivando os colaboradores a seguirem o caminho da meta, conseqüentemente materializando as premissas do Planejamento: Visão, Missão e Valores.

Concluimos que a Avaliação de Desempenho aponta para as áreas que devem ter a atenção necessária para alcançar a meta, bem como um treinamento adequado aos servidores, realocando-os nas áreas que mais se identificam, para o crescimento e fortalecimento do funcionamento da Secretaria.

Segue abaixo alguns tópicos que representam o conjunto de resultados que estrategicamente buscamos alcançar:

PESSOAL

- Os servidores serão melhores avaliados, os talentos são reconhecidos, assim como os servidores que não estão motivados para o trabalho;
- Influência positiva no clima organizacional da CGM, a medida que os problemas se apresentam e são resolvidos pela equipe, abandonando a ideia de feudos ou caixas independentes.

24

PROCESSOS INTERNOS

- Com a nova metodologia os projetos dos Departamentos ficam padronizados;
- A CGM consegue monitorar e analisar todas as ações que estão sendo desenvolvidas, e as futuras ações;
- Cria-se uma série histórica de dados que servirá para medir o crescimento da CGM;
- Facilita no Planejamento do próximo ano.

RESULTADOS

- O resultado da avaliação servirá de base para melhorias e correção de ações;

- Os esforços poderão ser direcionados para ajudar e melhorar aqueles que apresentarem desempenho abaixo do esperado, e para monitoramento dos nossos produtos em relação a efetividade com os clientes externos;
- A gestão por resultado auxilia na tomada de decisão, e para a equipe alcançar a meta, e contribui para superar expectativas e na melhoria contínua.

SOCIEDADE

- A CGM torna-se mais transparente e acessível ao público;
- As demandas da sociedade passam a ser vistas e melhor atendida;
- A busca pela efetividade fica mais concreta.

17. FICHA INSTITUCIONAL

- **CONTROLADOR GERAL DO MUNICÍPIO**
Boris Alexander Gonçalves de Souza
- **DIRETOR DO DEPARTAMENTO ORGANIZAÇÃO E PLANEJAMENTO**
Carlos Aurélio Christovão do Nascimento

18. EQUIPE DE ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

- **Carlos Aurélio Christovão do Nascimento**
- Louise Fernanda Oliveira Araújo Gomes
- Tatiane Azevedo Ribeiro

19. REFERÊNCIAS

- **Controladoria Geral da União – CGU (Coordenadoria Geral de Planejamento e Avaliação Institucional – DIPLAD/SE/CGU-PR, e Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional/ SE/CGU-PR);**
- **Controladoria Geral do Estado – CGE/RO (Superintendência Estadual de Assuntos Estratégicos – SEAGE) Empresa contratada (R&A e Consultoria Empresarial)**
- **Indicadores Estratégicos – SMDO, Sistema de Medição do Desempenho Organizacional – Consultoria da ABOP / SEMPOG**

20. ANEXOS (FORMULÁRIOS - IMAME E IMEA)

Os formulários Índice Municipal de Avaliação das Metas Estratégicas – IMAME, e Índice Municipal de Execução de Ações – IMEA, representam a evidência da realização das AÇÕES e ATIVIDADES constantes do PLANO DE AÇÃO.

21. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - 2019

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE PORTO VELHO



PREFEITURA
PORTO VELHO
CGM CONTROLADORIA
GERAL



22. SITUAÇÃO ATUAL DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2019

Uma das questões que dificultam a implementação de gestão estratégica nas organizações está ligada diretamente aos fatores culturais. A cultura é um registro forte da sociedade formada por: história de sua origem local, comportamentos, ideias, conhecimentos, práticas desenvolvidas, as quais são passadas tal qual a corrida de revezamento, o bastão de mão em mão, de geração a geração.

Sabemos que vamos enfrentar desafios, problemas e oportunidades, tais como:

- Mexer na linha de conforto de alguns servidores
- Resistência
- Expectativas pouco realistas
- Controle das ações
- Comprometimento com indicadores e metas

A cultura organizacional do país tem suas características, assim como temos a cultura da nossa região. No processo de mudanças existem fatores culturais que têm de ser observados, e desta forma estimamos que a implantação de fato e de direito do nosso Planejamento Estratégico aconteça no decorrer dos próximos 5 (cinco) anos, isto é: para que esteja em pleno funcionamento, ou seja, azeitado. Mas mesmo assim, já disfrutamos de resultados concretos que nos ajudam na tomada de decisão, visto que, estamos nos organizando e criando um banco de dados, onde temos um histórico para comparar, se estamos melhores ou piores, em relação ao ano anterior, isso significa que a barra de metas tende a aumentar ano a ano em busca de melhorias.

28

23. INDICADORES PREVISÃO PARA 2019:

- **ÍNDICE MUNICIPAL DE EXECUÇÃO E AÇÕES – IMEA,**

- **ÍNDICE MUNICIPAL DE AVALIAÇÃO DAS METAS ESTRATÉGICAS – IMAME**

IMEA - Este indicador tem como objetivo mostrar o esforço que o servidor tem no desenvolvimento da atividade, para formação do resultado final previsto.

IMAME – Este indicador tem como objetivo medir o resultado final, ou seja, as metas estratégicas previstas.

24. ANEXOS (IMAME E IMEA) REFERENTES À 2019