



ESTADO DO ACRE  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO – PMRB**  
**CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO – CGM**

## **PORTARIA CGM Nº 021, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2025.**

**O AUDITOR-CHEFE DA CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO**, Capital do Estado do Acre, no uso de suas atribuições legais,

### **R E S O L V E:**

**Art. 1º** Aprovar o Planejamento Estratégico da Controladoria-Geral do Município de Rio Branco em anexo, referente ao período de 2026 a 2030, que estabelece diretrizes, objetivos estratégicos, iniciativas e indicadores voltados ao fortalecimento do sistema de controle interno, à promoção da integridade, à transparência pública e ao aprimoramento da gestão municipal.

**Art. 2º** O Planejamento Estratégico referido no art. 1º desta Portaria configura-se como instrumento de direcionamento das ações, programas, projetos e demais planos institucionais da Controladoria-Geral do Município, servindo de base para a elaboração do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAAAI.

**Art. 3º** Compete às unidades administrativas da Controladoria-Geral do Município adotar as providências necessárias à implementação, ao monitoramento e à avaliação das ações previstas no Planejamento Estratégico aprovado por esta Portaria.

**Art. 4º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco – AC, 15 de dezembro de 2025.

**Willian Alfonso Ferreira Filgueira**

Auditor-Chefe

Decreto nº 015/2025.

**PUBLICADO NO D.O.E. Nº 14.172 DE 19 DE DEZEMBRO DE 2025 – PÁG 566/604.**



# 2026-2030

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

## CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO (CGM)

Rio Branco-AC  
Novembro-2025

## **EQUIPE TÉCNICA**

### **Auditor-Chefe da Controladoria-Geral do Município**

WILLIAN ALFONSO FERREIRA FILGUEIRA

### **Auditores Municipais de Controle Interno**

ADA BARBOSA DERZE

AMANDA RAFAELLA SANTOS DA COSTA

CARLOS ANDRÉ DA SILVA MANASFI

CLODINEY FERREIRA DE LIMA

DIEGO MESSALA FERREIRA SOARES

LAURA MÔNICA BRAGA RIBEIRO

OSCAR VAREDA MOREIRA NETO

### **Chefe de Gabinete**

LAURO TINÔCO DANTAS

### **Assessores Técnicos**

ANDREATO DE OLIVEIRA ABOMORAD

JOSÉ AUGUSTO DA SILVA

### **Contadora**

JEANNE LOPES MILLER

### **Técnico em Gestão Pública**

BRUNO DE ALMEIDA MELO

# Apresentação

O Planejamento Estratégico da Controladoria-Geral do Município de Rio Branco (CGM) para o ciclo 2026–2030 foi construído com base em metodologia estruturada, alinhado às melhores práticas de governança, auditoria e controle interno do setor público. O documento reflete a maturidade institucional da CGM e consolida diretrizes que orientam sua atuação nos próximos anos, considerando a evolução das políticas públicas municipais, o fortalecimento da integridade e a crescente demanda por transparência, eficiência e responsabilidade na administração pública.

Este processo de planejamento foi desenvolvido com participação dos servidores da CGM, apoio metodológico da Escola de Contas do Tribunal de Contas do Estado do Acre (TCE-AC) e integração dos instrumentos e referenciais estratégicos adotados em âmbito nacional, como o Modelo IA-CM de Maturidade de Auditoria Interna, o Programa Nacional de Transparência Pública (PNTP/ATRICON) e as diretrizes de governança pública.

Além disso, o Planejamento Estratégico da CGM foi elaborado em plena compatibilidade com o Planejamento Estratégico da Prefeitura Municipal de Rio Branco, assegurando alinhamento institucional, coerência com as prioridades do governo municipal e aderência às diretrizes gerais que orientam a administração pública local. Essa integração reforça a atuação da CGM como órgão central do Sistema de Controle Interno, contribuindo para a execução eficiente e transparente das políticas públicas.

O presente documento apresenta a identidade institucional, o diagnóstico detalhado, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos e a consolidação dos planos de ação que orientam a atuação da CGM no período de 2026 a 2030.



# Sumário

1. Caracterização Institucional da CGM	4
1.1 Breve histórico	5
1.2 Estrutura Atual	5
1.3 Organograma da CGM	6
2. Definições Estratégicas da CGM	8
2.1 Diagnóstico Institucional da CGM	9
2.2 Referenciais Estratégicos da CGM	11
2.2.1 Missão	11
2.2.2 Visão	11
2.2.3 Valores	11
2.2.4 Objetivos Estratégicos	12
OE1 – Transparência e Controle Social	12
OE2 – Excelência do Controle Interno e Auditoria	12
OE3 – Autonomia Administrativa e Financeira	12
OE4 – Modernização Tecnológica	12
OE5 – Desenvolvimento de Pessoas	12
OE6 – Transição de Liderança	13
OE7 – Valorização dos Servidor	13
2.2.5 Detalhamento dos Objetivos Estratégicos (OEs)	14
3. Mapa Estratégico da CGM	22
4. Planos de Ação	15
4.1 Dimensão Sociedade	15
4.2 Dimensão Controle Interno	15
4.3 Dimensão Gestão Administrativa e Financeira	15
4.4 Dimensão Tecnologia	15
4.5 Dimensão Desenvolvimento de Pessoas	15
4.6 Dimensão Transição de Liderança	15
4.7 Dimensão Valorização dos Servidores	16
5. Considerações Finais	17

The background of the slide features abstract, flowing blue lines that create a sense of movement and depth. These lines are composed of many thin, parallel strokes that vary in density and color, ranging from light blue to a deeper navy blue. They sweep across the page, partially framing the central text box.

# **1. CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA CGM**

## 1.1 Breve histórico

A Controladoria-Geral do Município de Rio Branco iniciou sua trajetória institucional em 2001, quando foram organizadas as primeiras diretrizes para o Sistema de Controle Interno municipal. Em 2009, com a edição da Lei Municipal nº 1.785, o Sistema de Controle Interno (SCI) foi oficialmente estruturado, consolidando a CGM como órgão central responsável pela coordenação, normatização e supervisão das atividades de auditoria, controle interno, orientação e transparência.

Ao longo dos anos, a CGM ampliou gradativamente suas funções, incorporando atividades de promoção da transparência, gestão de riscos, integridade pública, apoio às Unidades de Controle Interno (UCIs) e articulação com órgãos de controle externo. Reformas administrativas implementadas em 2017 e 2018 fortaleceram sua posição orgânica, reconhecendo seu papel estratégico e ampliando sua participação em processos governamentais de controle e governança.

Entre 2019 e 2024, a CGM avançou na estruturação de seus departamentos, modernização de processos, institucionalização de normativos, expansão das UCIs, atualização dos sistemas de transparência e integração com plataformas tecnológicas. Estes avanços prepararam o ambiente para um novo ciclo estratégico, agora consolidado para 2026–2030.

## 1.2 Estrutura Atual

A estrutura da CGM é definida pelo Decreto Municipal nº 2.110, de 10 de junho de 2025, que organiza suas áreas internas em:

I – Gabinete do Auditor-Chefe:

- a) Chefia de Gabinete;
- b) Assessoria Jurídica;
- c) Assessoria Técnica.

II – Departamento de Auditoria Governamental - DAG:

- a) Divisão de Auditoria Interna - DAI;

b) Divisão de Gestão de Riscos e Monitoramento - DGRM.

### III – Departamento de Promoção da Integridade - DPI;

a) Divisão de Orientação e Inspeção - DOI;

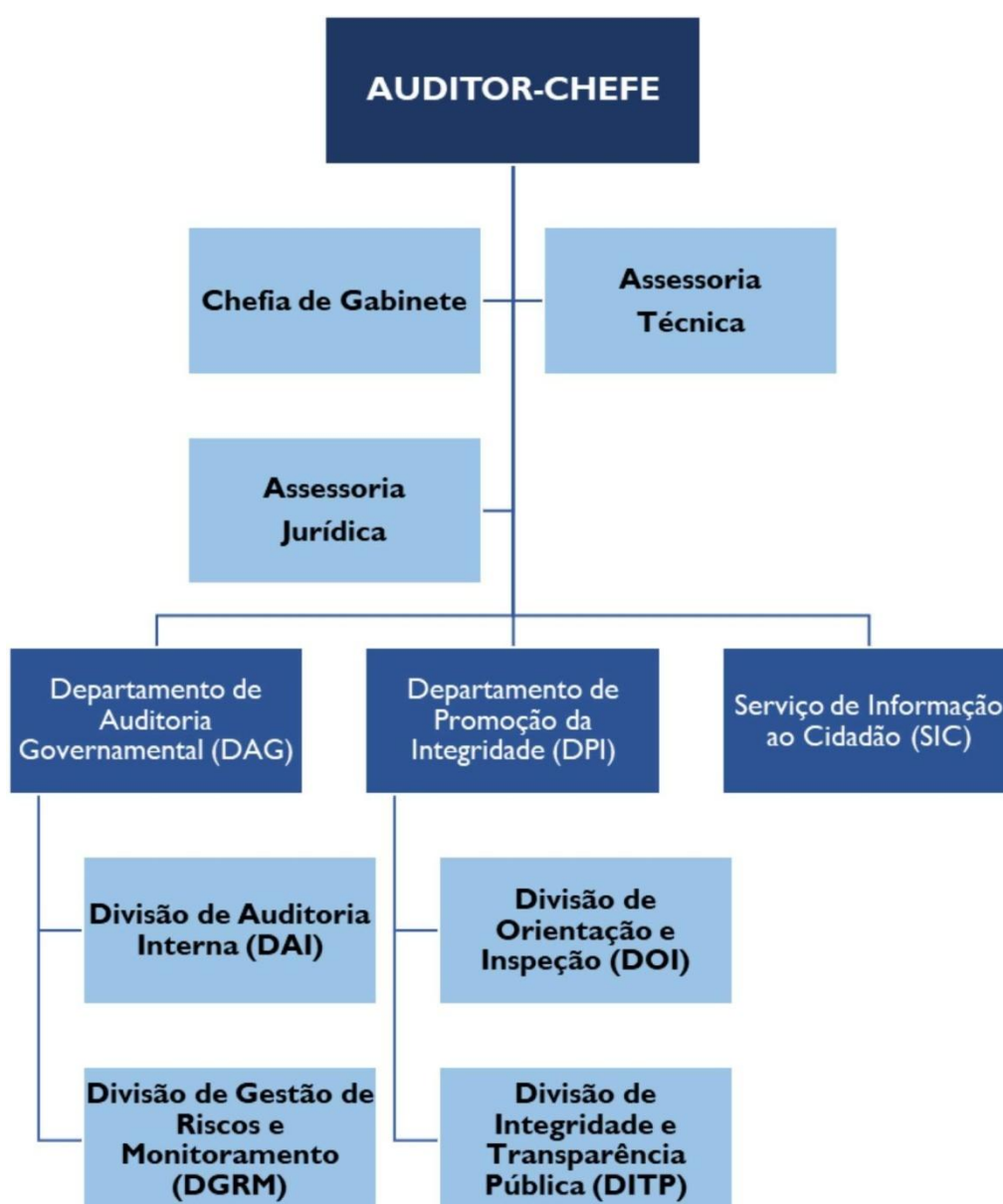
b) Divisão de Integridade e Transparência Pública - DITP.

### IV – Serviço de Informação ao Cidadão - SIC.

O quadro de pessoal da CGM é formado por servidores efetivos da Carreira de Auditor Municipal de Controle Interno (AMCI), técnicos em gestão pública, profissional de contabilidade e equipe de apoio administrativo. A estrutura possui direção superior exercida exclusivamente por auditor integrante da carreira AMCI, conforme previsão legal. A atuação institucional é reforçada pelas Unidades de Controle Interno (UCIs), distribuídas nos órgãos e entidades municipais, responsáveis pela execução descentralizada das atividades de controle, em articulação técnica permanente com a CGM.

## 1.3 Organograma da CGM

A estrutura organizacional da CGM está disposta de forma a assegurar a coordenação das atividades de auditoria, controle, transparência e orientação, distribuindo competências entre departamentos, divisões e unidades de apoio. O organograma a seguir demonstra a configuração atual da CGM, evidenciando sua posição institucional e a articulação interna necessária ao cumprimento de suas funções no Sistema de Controle Interno do Município de Rio Branco.





## 2. DEFINIÇÕES ESTRATÉGICAS DA CGM



## 2.1 Diagnóstico Institucional da CGM

O diagnóstico institucional foi elaborado a partir de um processo estruturado de análise, conduzido em oficinas técnicas com a participação ativa dos servidores da CGM e sob orientação metodológica da Escola de Contas do Tribunal de Contas do Estado do Acre. A construção desse diagnóstico envolveu a aplicação de múltiplas ferramentas de avaliação institucional, integrando abordagens qualitativas e quantitativas, de modo a garantir uma compreensão ampla, realista e contextualizada da capacidade organizacional da CGM.

O processo envolveu a integração de diferentes instrumentos de análise institucional, combinando percepções internas, identificação de problemas estruturantes, exame de normativos e processos administrativos, avaliação de relatórios e fluxos de trabalho, além do mapeamento de processos críticos. Também foram identificados nós críticos — compreendidos como barreiras estruturais ou operacionais que afetam a execução das funções institucionais — e analisadas as capacidades instaladas no órgão. A aplicação da metodologia SWOT permitiu correlacionar de maneira sistemática os fatores internos e externos que influenciam a atuação da CGM, produzindo uma leitura abrangente e estratégica de seu contexto organizacional.

Essa abordagem integrada possibilitou identificar não apenas fragilidades e potencialidades, mas também compreender o ambiente político-institucional em que o órgão está inserido, incluindo variáveis como mudanças organizacionais nos órgãos da Administração, demandas crescentes dos órgãos de controle externo, limitações tecnológicas decorrentes da dependência de sistemas corporativos não geridos pela própria CGM e o impacto das variações estruturais e funcionais das demais secretarias municipais sobre a efetividade do Sistema de Controle Interno.

As oficinas de mentoria facilitaram ainda a coleta de informações qualitativas sobre desafios enfrentados pelas equipes, tais como restrições de pessoal, lacunas na estrutura administrativa, insuficiência de infraestrutura tecnológica, dificuldades operacionais no acompanhamento de processos e a necessidade de maior sistematização das práticas de gestão de riscos, auditoria e transparência. Foram examinados aspectos como a maturidade das Unidades de Controle Interno (UCIs), a articulação institucional entre CGM e demais órgãos, os fluxos decisórios internos, a utilização de sistemas integrados



(RBWeb, Portal do Gestor, SEI/RBSEI), o histórico de implementação de recomendações e a efetividade das ações de orientação e inspeção realizadas.

A partir desse conjunto consistente de informações e análises, foi possível consolidar um diagnóstico abrangente, robusto e orientado à ação, capaz de refletir de maneira fidedigna tanto a situação atual da CGM quanto suas potencialidades de desenvolvimento no ciclo 2026–2030. Os principais elementos identificados estão sintetizados a seguir:

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DA CGM

### MATRIZ SWOT

<b>Pontos Fortes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Base normativa consistente e aderente às melhores práticas.</li> <li>• Equipe técnica com formação especializada.</li> <li>• Reconhecimento institucional.</li> <li>• Processos estruturados de auditoria.</li> <li>• Atuação integrada com órgãos de controle externo.</li> </ul>		<b>Pontos Fracos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quadro reduzido de auditores e técnicos.</li> <li>• Infraestrutura tecnológica obsoleta e insuficiente.</li> <li>• Falta de autonomia administrativa e financeira.</li> <li>• Dependência de outras secretarias para processos.</li> <li>• Ausência de sistemas próprios de auditoria e riscos.</li> </ul>
	S	W
<b>Oportunidades</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcerias com CGU, TCU, TCE-AC e CGE-MG.</li> <li>• Avanço de ferramentas tecnológicas para automação e IA.</li> <li>• Tendência nacional de fortalecimento da governança e da integridade.</li> <li>• Ampliação das UCIs e modernização de processos.</li> </ul>	O	T
		<b>Ameaças</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instabilidade política e troca de gestores.</li> <li>• Restrições orçamentárias e contingenciamentos.</li> <li>• Sobrecarga de demandas sem reforço de pessoal.</li> <li>• Baixo conhecimento da CGM por gestores municipais.</li> </ul>

## 2.2 Referenciais Estratégicos da CGM

Os referenciais estratégicos representam a identidade institucional da Controladoria-Geral do Município e orientam sua atuação no ciclo 2026–2030. Eles definem, de forma objetiva, a razão de existir da CGM, a direção de futuro almejada e os princípios que norteiam suas práticas de auditoria, controle, transparência e governança. Esses elementos funcionam como guias para o alinhamento das ações, decisões e políticas internas, garantindo coerência entre a missão institucional, a visão estratégica e os valores que sustentam a atuação do órgão.

### 2.2.1 Missão

Exercer o controle interno de forma independente e imparcial, aplicando as melhores práticas de auditoria e governança para aprimorar continuamente as políticas e os serviços públicos destinados à sociedade rio-branquense.

### 2.2.2 Visão

Consolidar-se como órgão indispensável à concretização dos objetivos das políticas públicas e ao fortalecimento da cidadania.

### 2.2.3 Valores

- Integridade
- Transparência
- Excelência Técnica
- Cooperação
- Sustentabilidade

## 2.2.4 Objetivos Estratégicos

Os objetivos estratégicos representam os resultados institucionais de médio e longo prazo que a Controladoria-Geral do Município pretende alcançar no ciclo 2026–2030. Eles traduzem a missão e a visão em diretrizes operacionais, orientando a priorização de esforços, a alocação de recursos e a execução dos programas e atividades finalísticas. Cada objetivo foi definido com base no diagnóstico institucional, considerando as capacidades existentes, os desafios estruturais e as oportunidades de fortalecimento do Sistema de Controle Interno, da transparência pública e da governança municipal. A atuação da CGM está estruturada em sete objetivos estratégicos:

### OE1 – Sociedade

Garantir transparência na aplicação dos recursos públicos, fortalecendo o controle social e a confiança da população na Administração Municipal.

### OE2 – Controle Interno

Garantir a excelência do controle interno, de forma independente, imparcial e preventiva, fortalecendo a eficiência, a precisão e a credibilidade das auditorias e avaliações.

### OE3 – Gestão Administrativa e Financeira

Consolidar a autonomia administrativa e financeira da CGM, estruturando o Setor Administrativo e Financeiro para gerenciar eficientemente seu próprio programa orçamentário.

### OE4 – Tecnologia

Modernizar a infraestrutura tecnológica da CGM com equipamentos ergonômicos e softwares padronizados e interoperáveis, priorizando a eficiência operacional.

### OE5 – Desenvolvimento de Pessoas

Desenvolver continuamente competências técnicas, éticas e de governança junto aos servidores, garantindo excelência, inovação e integridade nas ações da CGM.

## OE6– Transição de Liderança

Assegurar a transição de liderança dos servidores experientes para os novos integrantes, garantindo continuidade e qualidade das atividades da CGM.

## OE7 – Valorização de Servidores

Valorizar os servidores por meio de benefícios justos e equitativos, promovendo motivação, engajamento e retenção no serviço público.

## 2.2.4 Detalhamento dos Objetivos Estratégicos (OEs)

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Sociedade	OE1: Garantir transparência na aplicação dos recursos públicos, fortalecendo o controle social e a confiança da população na administração municipal	Portal da Transparência atualizado com linguagem simples, acessível e inclusiva, garantindo maior acesso, compreensão e participação da população nas decisões públicas	Índice de transparência obtido no Programa Nacional de Transparência Pública (PNTTP)	Aumentar, todos os anos, o percentual de critérios atendidos e consequentemente, a nota obtida
				Obtenção e manutenção do Selo Diamante
			Lançamento do Novo Portal da Transparência da PMRB	Lançar o Novo Portal, consolidando as informações do atual Portal da Transparência e do Portal Cidade Transparente
			Índice de satisfação dos usuários com o Portal da Transparência	Implantação da pesquisa no Novo Portal
				Percentual de usuários satisfeitos igual ou superior a 75%
			Atendimento aos órgãos de controle externo, quanto aos ajustes necessários no Portal da Transparência	Resolutividade dos ajustes solicitados em até 10 dias

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Controle Interno	OE2: Garantir a excelência do controle interno, de forma independente, imparcial e preventiva, fortalecendo a eficiência, a precisão e a credibilidade das auditorias e avaliações	Processo de auditoria interna alinhado às normas nacionais e internacionais Auditorias mais precisas, tempestivas e orientadas a risco Fortalecimento da governança municipal por meio de avaliações consistente	Nº de unidades administrativas atendidas	Implantar e consolidar o Sistema de Gestão Integrada de Riscos em toda a Administração Municipal até 2030
			Nº de relatórios de auditoria elaborados no sistema por nível de risco nº de servidores capacitados	Implementar o Sistema de Auditoria e Controle, assegurando seu pleno funcionamento até 2027
			Solução implantada (indicador binário)	Implantar solução de inteligência artificial aplicada às auditorias até 2027, ampliando sua utilização nos anos subsequentes
			Nº de KPAs implantados	Alcançar o nível 2 de maturidade no Modelo IA-CM até 2029, garantindo a implantação progressiva dos KPAs requeridos

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Gestão Administrativa e Financeira	OE3: Consolidar a autonomia administrativa e financeira da CGM, estruturando o Setor Administrativo e Financeiro para gerenciar eficientemente seus próprios programas orçamentários	CGM executando seu orçamento com autonomia e eficiência, assegurando o atendimento adequado de suas necessidades institucionais	Executar o orçamento disponível para a CGM anualmente	Possuir 100% de autonomia administrativa e financeira e não depender de outro órgão para atendimento das demandas internas da CGM



Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Tecnologia	OE4: Modernizar a infraestrutura tecnológica da CGM com equipamentos ergonômicos e softwares padronizados e interoperáveis	Setores equipados com recursos padronizados e compatíveis, promovendo eficiência operacional	Quantidade de estações de trabalho modernizadas	Adquirir no mínimo 2 mesas de escritório e 8 cadeiras de escritório ergonômicas até Maio/26
				Adquirir no mínimo 2 novos computadores com configuração adequada, com 2 monitores novos para cada até Maio/26
			Quantidade de softwares licenciados	Adquirir no mínimo 13 licenças da Microsoft 365 até Março/26
				Adquirir no mínimo 13 licenças de plataforma de Inteligência Artificial até Março/26
			Quantidade de acordos de cooperação em tecnologia formalizados com outros órgãos de controle	Firmar acordo de cooperação técnica com TCU para adaptação da ferramenta de IA “ChatTCU” até Dez/26
				Firmar acordo de cooperação técnica com CGU para adaptação da ferramenta de auditoria integrada com IA “e-CGU” até Dez/26

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Desenvolvimento de pessoas	OE5: Desenvolver continuamente competências técnicas, éticas e de governança junto aos servidores, garantindo excelência, inovação e integridade nas ações da CGM	Servidores tecnicamente habilitados, eticamente comprometidos e alinhados às melhores práticas de controle interno e governança pública	Percentual de servidores capacitados em relação ao total	Capacitar ao menos 80% dos servidores anualmente
				Aumentar a oferta de capacitações presenciais e virtuais, incluindo parcerias com escolas de governo e órgãos de controle
			Média de horas de capacitação por servidor	Elevar a média anual de horas de capacitação para 60 horas até o quarto ano, promovendo maior aprofundamento e especialização das equipes
			Índice de satisfação dos servidores com as capacitações	Alcançar índice de satisfação mínimo de 90% até o quarto ano do plano, assegurando a qualidade, relevância e efetividade das ações de capacitação promovidas pela CGM

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Transição de Liderança	OE6: Assegurar a transição de liderança dos servidores experientes para os novos integrantes, garantindo continuidade e qualidade das atividades da CGM.	Processos internos e práticas de auditoria e controle institucional documentados, transmitidos e assimilados pelos novos servidores; novos servidores capacitados e preparados para assumir responsabilidades	Percentual de processos e procedimentos críticos documentados	Realizar diagnóstico completo da situação institucional da CGM nos primeiros 30 dias após a transição de liderança
			Número de sessões de transmissão de conhecimento realizadas entre servidores experientes e novos integrantes	Documentar 100% dos processos críticos e práticas essenciais até o final do primeiro exercício
			Percentual de novos servidores desempenho satisfatório após o período de adaptação	Assegurar que 100% das atividades da CGM mantenham regularidade e desempenho durante o processo de transição
			Índice de continuidade operacional das atividades e metas institucionais durante o processo de transição	Implementar estratégia de comunicação institucional (interna e externa) para fortalecimento da continuidade e integração entre equipes

Dimensão	Objetivo	Resultado	Indicadores	Metas
Valorização de Servidores	OE7: Valorizar os servidores por meio de benefícios justos e equitativos, promovendo motivação, engajamento e retenção no serviço público	Servidores reconhecidos, satisfeitos e motivados, fortalecendo a produtividade institucional	Correção de perdas salariais nos últimos 10 anos	Reestruturar o Anexo Único da LM nº 1.785/2009 e suas alterações, para atualização do vencimento inicial da Carreira de AMCI, Nível I, Padrão A, a ser fixado em R\$ 12.000,00 (doze mil reais), e a decorrente atualização dos demais Níveis e Padrões da Tabela de Vencimento da referida Carreira
			Índice de satisfação com benefícios recebidos	Atingir, em pesquisa anual interna, a satisfação dos servidores em pelo menos 75%
			Índice de retenção de servidores no órgão	Reduzir a taxa de rotatividade em pelo menos 75%

The background of the slide features a series of light blue, wavy, concentric lines that create a sense of depth and movement, resembling a stylized map or a topographical design. These lines are set against a white background.

# **3.MAPA ESTRATÉGICO DA CGM**

MAPA

# ESTRATÉGICO

## 2026-2030



**Poder Executivo**  
**Controladoria-Geral do Município**

## Missão

Exercer o controle interno de forma independente e imparcial, aplicando as melhores práticas de auditoria e governança para aprimorar continuamente as políticas e os serviços públicos destinados à sociedade rio-branquense.

## Visão

Consolidar-se como órgão indispensável à concretização dos objetivos das políticas públicas e ao fortalecimento da cidadania.

## Valores

Integridade, Transparência, Excelência Técnica, Cooperação e Sustentabilidade.

DIMENSÕES

OBJETIVOS

### Controle Interno



Garantir a excelência do controle interno, de forma independente, imparcial e preventiva, fortalecendo a eficiência, a precisão e a credibilidade das auditorias e avaliações da CGM

### Gestão Administrativa e Financeira



Consolidar a autonomia administrativa e financeira da CGM, estruturando o Setor Administrativo e Financeiro para gerenciar eficientemente seu próprio programa orçamentário

### Tecnologia



Modernizar a infraestrutura tecnológica da CGM com equipamentos ergonômicos e softwares padronizados e interoperáveis, priorizando a eficiência operacional.

### Sociedade



Garantir transparência na aplicação dos recursos públicos, fortalecendo o controle social e a confiança da população na Administração municipal

### Transição de Liderança



Assegurar a transição de liderança dos servidores experientes para os novos integrantes, garantindo continuidade e qualidade das atividades da CGM

### Desenvolvimento de Pessoas



Desenvolver continuamente competências técnicas, éticas e de governança junto aos servidores, garantindo excelência, inovação e integridade nas ações da CGM

### Valorização de Servidores



Valorizar os servidores por meio de benefícios justos e equitativos, promovendo motivação, engajamento e retenção no serviço público



## 4. PLANOS DE AÇÃO



## 4. Planos de Ação

Os planos de ação constituem o desdobramento operacional dos objetivos estratégicos da CGM para o ciclo 2026–2030. Eles detalham as iniciativas, responsáveis, prazos, recursos necessários e resultados esperados para cada dimensão estratégica, permitindo a execução estruturada e o monitoramento contínuo das metas institucionais. A consolidação dos planos de ação assegura coerência entre o planejamento estratégico e a prática cotidiana, orientando a atuação da CGM de forma integrada, eficiente e alinhada às prioridades definidas.

## 4.1 Dimensão Sociedade

OE1: Garantir transparência na aplicação dos recursos públicos, fortalecendo o controle social e a confiança da população na administração municipal.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Monitorar o ciclo de avaliação do PNTP, coordenando junto às unidades a disponibilização das informações bem como outros procedimentos necessários ao atendimento dos requisitos avaliados	Divisão de Integridade e Transparência Pública	2026, 2027, 2028, 2029 e 2030	Servidores da CGM, horas de trabalho, participação das capacitações do PNTP	SDTI, SEFIN, OGM e TCE-AC	A realização tempestiva, anualmente, da autoavaliação da PMRB no Sistema da ATRICON- Avalia	Obtenção do Selo Diamante
							Manutenção do Selo Diamante e acréscimo na nota obtida a cada ano.
2	Lançamento oficial do Novo Portal da Transparência	Divisão de Integridade e Transparência Pública	jul/26	Servidores da CGM, horas de trabalho	SEFIN e SDTI	Número de validações parciais e final do Protótipo do Novo Portal.	Novo Portal lançado, atendendo à legislação, atualizado, com aspecto moderno e tecnológico.
3	Implantar, no Novo Portal da Transparência, recurso de pesquisa de satisfação com os usuários do Portal.	Divisão de Integridade e Transparência Pública	dez/26	Ferramenta de pesquisa e envio de relatórios dos resultados, equipe de revisão	SEFIN e SDTI	Implantação efetiva do recurso de pesquisa de satisfação no novo Portal	Realização de pesquisa com os usuários do Portal, de forma contínua
							Obtenção de índice de satisfação igual ou superior a 75%.

4	Estabelecimento/padronização de fluxo interno de atendimento às demandas provenientes dos órgãos de controle externo relativas ao Portal da Transparência	Divisão de Integridade e Transparência Pública	jul/26	Servidores da CGM, horas de trabalho	SDTI, TCE-AC e MP-AC	Nº de demandas atendidas no prazo de 10 dias corridos do recebimento da demanda	Assegurar a conformidade legal do Portal, apoiando o controle externo em sua missão institucional e promover maior confiabilidade nas informações prestadas pela PMRB
5	Desenvolvimento do Portal da Controladoria-Geral do Município (CGM)	Divisão de Integridade e Transparência Pública	2026	Servidores da CGM, horas de trabalho	SDTI, Contratação de empresa para desenvolvimento	Número de etapas do desenvolvimento do Portal executadas e validadas	Promover maior alcance e transparência quanto ao trabalho da CGM

## 4.2 Dimensão Controle Interno

OE2: Garantir a excelência do controle interno, de forma independente, imparcial e preventiva, fortalecendo a eficiência, a precisão e a credibilidade das auditorias e avaliações.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Implantar o Sistema de Gestão Integrada de Riscos Na Administração	CGM/Divisão de Gestão de Riscos e Monitoramento	Até dez/2030	Código-fonte, homem-hora de trabalho de TI, capacitação	CGE/MG, SDTI	nº de unidades administrativas atendidas	Subsídios para o planejamento das atividades de controle, direcionando os esforços para a prevenção e a mitigação de eventos adversos
2	Implantar Sistema de Auditoria e Controle	CGM/Alta Administração	Até dez/2027	Código-fonte, homem-hora TI, capacitação	CGU, controladorias estaduais e municipais, SDTI	nº de relatórios de auditoria elaborados no sistema por nível de risco nº de servidores capacitados	Processo de auditoria interna aderente às normas nacionais e internacionais
3	Implantar solução de inteligência artificial	CGM/Alta Administração	Até dez/2027	Recursos financeiros, softwares, equipe de revisão	SEFIN, SDTI	solução implantada	Aprimoramento na análise de dados para a eficácia das auditorias
4	Obter certificação até o nível 2 no Modelo de Capacidade de Auditoria Interna IA-CM	CGM/Alta Administração	Até dez/2029	Consultoria especializada	Órgãos de controle interno dos Estados e Municípios, CONACI	nº de KPAs implantados	Auditoria Interna eficaz no atendimento às necessidades de governança

### 4.3 Dimensão Gestão Administrativa e Financeira

OE3: Consolidar a autonomia administrativa e financeira da CGM, estruturando o Setor Administrativo e Financeiro para gerenciar eficientemente seu próprio programa orçamentário.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Criar o Departamento de Gestão Administrativa e Financeira e suas divisões nas áreas contábil/orçamentária/financeira, patrimonial, de pessoal e de licitações e contratos públicos, assim como uma Unidade de Controle de Interno (UCI) para atendimento às demandas internas da CGM.	CGM	Até 2027	Alocação de novos servidores para o desempenho das funções devidas na CGM.	Outras secretarias na cessão de servidores	100% de execução das demandas internas da CGM.	Autonomia administrativa e financeira para execução das demandas internas da CGM

## 4.4 Dimensão Tecnologia

OE4: Modernizar a infraestrutura tecnológica da CGM com equipamentos ergonômicos e softwares padronizados e interoperáveis, priorizando a eficiência operacional.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Realizar levantamento das necessidades de equipamentos e softwares	Chefia de Gabinete da CGM	Jan/2026	Equipe técnica interna	SDTI	Relatório de mapeamento concluído e validado	Diagnóstico consolidado das necessidades tecnológicas (mobiliário, equipamentos e softwares)
2	Elaborar termos de referência e conduzir processo licitatório para aquisição do mobiliário, equipamentos e softwares	SMCC ou SMGA	Até Mar/2026	Equipe técnica interna e dotação orçamentária para equipamentos	Casa Civil / SMGA	Publicação e adjudicação do processo licitatório	Contratos firmados e aquisição em conformidade com o planejamento
3	Instalar e configurar os novos equipamentos e softwares	CGM	Até Maio/2026	Equipe técnica interna	SDTI	Relatório fotográfico e de implantação	Equipamentos e softwares plenamente operacionais
4	Firmar acordos de cooperação com TCU e CGU para uso das ferramentas de IA	CGM / DAG e DPI	Até Julho/2026	Publicação dos acordos de cooperação	TCU, CGU e SDTI	Publicação dos acordos de cooperação	Cooperação formalizada e início de testes com as ferramentas

5	Monitorar o uso dos novos recursos e avaliar o impacto na eficiência dos processos internos trimestralmente	Chefias de Departamentos	Out-Dez/26	Equipe técnica interna	-	Relatório de acompanhamento e utilização dos recursos pelos servidores	Ganhos de produtividade e eficiência
---	---	--------------------------	------------	------------------------	---	--	--------------------------------------



## 4.5 Dimensão Desenvolvimento de Pessoas

OE5: Desenvolver continuamente competências técnicas, éticas e de governança junto aos servidores, garantindo excelência, inovação e integridade nas ações da CGM.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Elaborar, implementar e executar o Programa de Capacitação Anual da CGM, com base no diagnóstico de necessidades de desenvolvimento dos servidores; Elaborar e executar o Plano Anual de Capacitação, com base no diagnóstico de necessidades de desenvolvimento	Auditor-Chefe/ CGM/DITP	2026, 2027, 2028, 2029 e 2030	Servidores da CGM, horas de trabalho, equipe externa	SMGA, CGU, CONACI e TCE-AC	Número de servidores inscritos em cursos do plano	Maior cobertura das capacitações, com pelo menos 80% dos servidores capacitados anualmente
	Estabelecer parcerias com escolas de governo e órgãos de controle para oferta de cursos técnicos e institucionais					Número de parcerias formalizadas	Fortalecimento da rede de colaboração com escolas de governo e órgãos de controle, proporcionando mais oportunidades de aprendizagem

2	Diversificar os temas das capacitações, abrangendo competências técnicas (auditoria, controle interno e gestão de riscos), ética e governança pública, e tópicos voltados à inovação, tecnologia e ferramentas de gestão	Auditor-Chefe/ CGM	2026, 2027, 2028, 2029 e 2030	Servidores da CGM, horas de trabalho, equipe externa	SMGA, CGU, CONACI e TCE-AC	Número de temas abordados por ano	Desenvolvimento de uma base sólida de conhecimento alinhada às necessidades estratégicas da CGM
							Aumento da aplicabilidade prática das capacitações no dia a dia institucional
3	Aplicar pesquisas de satisfação pós-capacitação para mensurar percepção de qualidade, aplicabilidade e relevância dos cursos	Auditor-Chefe/ CGM	2026, 2027, 2028, 2029 e 2030	Aplicação de formulários de pesquisa e relatórios dos resultados	-	Índice de satisfação dos servidores com as capacitações	Ajustes contínuos nos programas formativos, garantindo que atendam às necessidades institucionais e individuais
	Promover melhoria contínua dos programas com base nos resultados das avaliações e feedbacks dos participantes					Percentual de ajustes realizados nas capacitações com base no feedback	Consolidação de uma cultura de aprendizado contínuo, melhoria e inovação dentro da CGM

## 4.6 Dimensão Transição de Liderança

OE6: Assegurar a transição de liderança dos servidores experientes para os novos integrantes, garantindo continuidade e qualidade das atividades da CGM.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Avaliar o estado atual da CGM	Liderança antecessora/Liderança sucessora	Até 30 dias após a posse	Equipe de assessoria	...	nº de processos-chave avaliados	Transição consolidada sem solução de continuidade
2	Identificar parceiros e outros stakeholders	Liderança sucessora	Até 30 dias após a posse	Equipe de assessoria	Órgãos e entidades federais e estaduais	nº de eventos realizados em parcerias estabelecidas	Relações institucionais confiáveis e permanentes
3	Elaborar estratégia de comunicação interna e externa	Liderança sucessora	Até 30 dias após a posse	Equipe de assessoria	SECOM, SDTI	plano de comunicação interna e externa implementado	Compromisso contínuo com transição
4	Monitorar e avaliar o plano de atividades do órgão	Liderança sucessora	Contínuo	Equipe de assessoria	-	nº de metas atingidas	Efetividade e sustentabilidade da CGM

## 4.7 Dimensão Valorização dos Servidores

OE7: Valorizar os servidores por meio de benefícios justos e equitativos, promovendo motivação, engajamento e retenção no serviço público.							
Nº	Ação	Responsável	Prazo	Recursos necessários	Possíveis parcerias	Indicador de acompanhamento	Resultado esperado
1	Reestruturar o salário da carreira de Auditor Municipal de Controle Interno.	Chefia da CGM	Até 2027	Disponibilidade de recursos orçamentários/financeiros.	SEFIN, SMGA, PGM.	Monitoramento das despesas com pessoal abaixo do limite de alerta previsto na LRF (90%).	Valorização e retenção dos servidores no órgão.
2	Instituir bonificação por benefícios efetivos resultantes das ações de Auditoria.	Chefia da CGM	Até 2027	Disponibilidade de recursos orçamentários/financeiros	SEFIN, SMGA, PGM.	Atendimento de, no mínimo, 75% das recomendações feitas nas Auditorias	Fomento aos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controles internos da Administração municipal.

The background of the slide features abstract, flowing blue lines that create a sense of movement and depth. These lines are composed of many thin, parallel strokes that vary in density and color, ranging from light blue to a deeper navy blue. They curve and swirl across the page, particularly concentrated on the right side and bottom, framing the central text area.

# 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

## 5. Considerações Finais

O Planejamento Estratégico da Controladoria-Geral do Município de Rio Branco para o período de 2026–2030 representa um marco na consolidação da governança e da maturidade institucional do órgão. O documento integra diagnóstico, diretrizes, objetivos e planos de ação que orientam a atuação da CGM de forma estruturada, preventiva e alinhada às melhores práticas de controle interno, transparência pública e gestão de riscos.

A execução deste planejamento exige o compromisso contínuo das equipes, a integração entre departamentos, a articulação permanente com as Unidades de Controle Interno (UCIs) e o uso eficiente dos recursos disponíveis. A implementação das ações estratégicas aqui definidas contribuirá para o fortalecimento da integridade pública, a melhoria dos processos administrativos, o aperfeiçoamento das auditorias e o incremento da transparência municipal.

O ciclo 2026–2030 reafirma a missão institucional da CGM e projeta uma visão de futuro baseada em inovação, profissionalismo, autonomia e valorização dos servidores. A consolidação dos resultados previstos dependerá de monitoramento sistemático, revisões periódicas e da capacidade de adaptação a novos desafios.

Assim, este Planejamento Estratégico se apresenta como instrumento fundamental para orientar decisões, promover melhorias contínuas e assegurar que a Controladoria-Geral do Município continue contribuindo, de forma decisiva, para a eficiência, a integridade e a qualidade da gestão pública de Rio Branco.



# **CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO (CGM)**