ESCOPO, CONTEXTO E CRITÉRIOS

Histórico de versões:
1ª versão: 26/06/2019
2ª versão: 04/06/2020. Atualizada em: 06/08/2020
3ª versão: 24/09/2020. Atualizada em 28/09, 02/10 e 05/10/2020 e em 11/01 e 12/08/2021
4ª versão: 27/01/2023 / Processo nº 202300016000622
5ª versão: 04/03/2024 / Processo nº 202400016002102
6ª versão: 14/02/2025 / Processo nº 202500016003115

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo delimitar o escopo, conhecer o contexto e definir os critérios de riscos, e assim, personalizar o processo de gestão de riscos da Secretaria de Estado da Segurança Pública do Estado de Goiás – SSP; o que permitirá um processo de avaliação de riscos eficaz e um tratamento de riscos apropriado.

1.1. Delimitação do Escopo: A delimitação do escopo deve ser clara, considerar os objetivos pertinentes e alinhá-los aos objetivos organizacionais. Ao planejar a abordagem para definir o escopo, devem-se considerar os objetivos e as decisões a serem tomadas, os resultados esperados das etapas a serem realizadas no processo, tempo, localização, inclusões ou exclusões específicas, ferramentas e técnicas apropriadas para o processo de avaliação de riscos, recursos requeridos, responsabilidades e registros a serem mantidos e relacionamentos com outros projetos, processos e atividades.

1.2. Análise do contexto: O contexto para gestão de riscos refere-se ao entendimento do histórico da SSP e de seus riscos. Em outras palavras, o estabelecimento do contexto captura os objetivos organizacionais, o ambiente interno e externo em que perseguimos esses objetivos e suas partes interessadas. Os contextos, externo e interno, podem ser definidos como o ambiente no qual a organização busca atingir seus objetivos, sendo conveniente que sejam estabelecidos a partir da compreensão dos ambientes externo e interno no qual a organização opera, refletindo o ambiente específico da atividade ao qual o processo de gestão de riscos é aplicado. Assim sendo, o correto estabelecimento do contexto permite uma melhor identificação dos riscos. No contexto interno, a gestão de riscos precisa levar em consideração a organização na qual está inserida, incluindo o sistema de governança, políticas, objetivos, estrutura organizacional, recursos (humanos, materiais e financeiros), conhecimento, sistemas de informação, processo decisório, valores, partes interessadas, cultura organizacional, normas, modelos e diretrizes da organização. Já no contexto externo, considera-se o ambiente no qual a organização busca atingir seus objetivos. Inclui desde interdependências com outras organizações, dentro ou fora do Governo, assim como o macroambiente externo que inclui economia, política e legislações nacionais e internacionais.

1.3. Definição dos critérios de riscos: A definição dos critérios de riscos deve especificar a quantidade e tipo de risco que podem assumir em relação aos objetivos, estabelecer critérios para avaliar a significância do risco, apoiando assim a tomada de decisão, e levarem em consideração as obrigações da organização e os pontos de vista das partes interessadas. Embora os critérios de riscos sejam definidos nesta etapa inicial, eles são dinâmicos, e devem ser continuamente monitorados e analisados criticamente, e alterados sempre que necessário. Na definição dos critérios de riscos devem ser considerados a natureza e o tipo de incertezas que podem afetar os resultados e objetivos (tangíveis e intangíveis), como as consequências e as probabilidades serão definidas e medidas, fatores relacionados ao tempo, como o nível de risco será medido, como as combinações e sequências de múltiplos riscos serão levados em consideração, e, a capacidade da organização.

2. APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL:

A Secretaria de Estado da Segurança Pública do Estado de Goiás (SSP) foi criada pela Lei nº 3.999, de 14 de novembro de 1961, teve suas competências atuais e unidades administrativas definidas pela Lei nº 21.792, de 16 de fevereiro de 2023 (estabelece a organização administrativa do Poder Executivo) e é o órgão responsável pela formulação da Política Estadual de Segurança Pública, visando à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio; a execução das atividades de defesa do meio ambiente, de segurança do trânsito urbano ou em rodovias, ferrovias e aquavias estaduais e, especialmente, por intermédio dos órgãos a ela subordinados, a execução das seguintes funções; e, a formulação da Política Estadual Penitenciária, em conjunto com a Diretoria-Geral de Polícia Penal - DGPP, atendido o disposto no art. 126 da Constituição Estadual do Estado de Goiás.

Por meio de seus órgãos subordinados, a SSP executa as seguintes funções: a) atividades de identificação civil, de polícia judiciária e apuração das infrações penais, exceto as militares, pela Polícia Civil do Estado de Goiás – PCGO; b) policiamento ostensivo e preservação da ordem pública pela Polícia Militar do Estado de Goiás – PMGO; c) atividades de defesa civil e exercício do poder de polícia sobre instalações, visando à proteção contra incêndio e pânico pelo Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás - CBMGO; e, d) atividades voltadas para o acompanhamento e fiscalização do cumprimento de penas privativas de liberdade em regime de prisão; administração, coordenação, inspeção e fiscalização dos presídios e demais instalações para reclusão; qualificação e profissionalização dos sentenciados e socialização e reintegração dos reeducandos pela Diretoria-Geral de Polícia Penal - DGPP.

Objetivo Institucional: Formular a Política Estadual de Segurança Pública, visando a preservação da ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio; assim como, a formulação da Política Estadual Penitenciária, e, a execução das atividades de defesa do meio ambiente; de segurança do trânsito urbano ou em rodovias, ferrovias e aquavias; de polícia judiciária com a apuração de infrações penais; e, atividades de Defesa Civil.

Missão Institucional: Promover a gestão da segurança pública e defesa social, de forma planejada, integrada e inteligente, para contribuir com a paz social e o bem-estar da população no Estado de Goiás.

Visão Institucional: Ser referência nacional na gestão integrada, sistêmica e efetiva da segurança pública e na manutenção da ordem social, com ênfase na redução da criminalidade, visando alcançar o menor índice do Brasil.

Valores Institucionais: Profissionalismo, Legalidade, Respeito à Vida, Transparência, Ética e Responsabilidade Social.

2.1. Estrutura organizacional:

A Secretaria de Estado da Segurança Pública integra a administração direta do Estado de Goiás e inclui, em sua estrutura básica, a Delegacia-Geral da Polícia Civil, a Polícia Militar, o Corpo de Bombeiros Militar e a Diretoria-Geral de Administração Penitenciária, como órgãos autônomos; e, o Conselho Estadual de Segurança Pública, o Conselho Estadual de Trânsito, o Conselho Estadual de Proteção a Vítimas e Testemunhas Ameaçadas no Estado de Goiás – CONDEL/PROVITA-GO, o Conselho Superior da Polícia Civil (da Delegacia-Geral da Polícia Civil) e o Conselho Penitenciário (da Diretoria-Geral de Administração Penitenciária) como órgãos colegiados. As unidades administrativas que constituem a estrutura básica e complementar da Secretaria de Estado da Segurança Pública e que são abrangidas pelo Programa de Compliance Público da SSP são aquelas descritas na letra "q", item 1 ao 4.1.16 do Anexo I do Decreto nº 10.218,

de 16 de fevereiro de 2023. Apesar de constituir a estrutura organizacional da SSP, cada órgão autônomo (ou seja, cada Força de Segurança Pública – Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil e Diretoria-Geral de Administração Penitenciária) desenvolve separadamente as atividades do Programa de Compliance Público, implementando a gestão de riscos no âmbito de suas respectivas estruturas.

3. DO GERENCIAMENTO DOS RISCOS DA SSP:

3.1. Política de Gestão de Riscos:

A implantação da Gestão de Riscos no Poder Executivo do Estado de Goiás tem previsão no Decreto nº 9.406/2019 que instituiu, no âmbito do Poder Público do Estado de Goiás, o Programa de Compliance Público, tendo estabelecido no seu artigo 3º, inciso IV, a gestão de riscos como um dos seus eixos; e, todo o processo em execução foi definido com base no Processo de Gestão de Riscos sugerido pela norma ISO 31000:2018 – Princípios e Diretrizes da Gestão de Riscos. A materialização da implantação do Programa no âmbito desta Secretaria se deu com a assinatura do Termo de Compromisso s/nº de 21/03/2019 entre a Controladoria-Geral do Estado (CGE), a Procuradoria-Geral do Estado (PGE) e a Secretaria de Estado da Segurança Pública. No referido Termo de Compromisso, a Pasta se comprometeu à adotar um conjunto de procedimentos e estruturas destinados a assegurar a conformidade dos atos de gestão com padrões morais e legais; a garantir o alcance dos resultados das políticas públicas e a satisfação dos cidadãos, fomentando a ética, a transparência, a responsabilização e a gestão de riscos, conforme os quatro eixos definidos no art. 3º do Decreto nº 9.406, de 18 de fevereiro de 2019; a instituir o Comitê Setorial de Compliance Público – PCP, colegiado de caráter consultivo e permanente, para questões relativas ao PCP, composto obrigatoriamente pelos dirigentes e demais membros da Alta Gestão do órgão, com competência para coordenar e executar o Programa sob a orientação consultiva da CGE-GO; e, a utilizar como referência as normas definidas no art. 8º do referido Decreto, assim como outros instrumentos de boas práticas técnicas e gerenciais.

Após a assinatura do Termo de Compromisso, foi instituída a Política de Gestão de Riscos da SSP com a publicação da Portaria nº 0217/2019/SSP, posteriormente revogada pela Portaria nº 0367/2020/SSP de 01/07/2020, tendo como objetivo o estabelecimento dos princípios, das diretrizes, das responsabilidades e do processo de gestão de riscos nas unidades administrativas, superintendências e gerências, que compõem a estrutura da Pasta, com vistas à incorporação da análise de riscos para tomada de decisão, em conformidade com as boas práticas de governança adotadas no setor público. Para a gestão da implantação em nível estratégico, foi instituído, por meio da Portaria nº 0216/2019/SSP, revogada pela Portaria nº 0366/2020/SSP de 01/07/2020, o Comitê Setorial de Compliance da Secretaria de Estado da Segurança Pública, órgão colegiado de caráter deliberativo e permanente para questões relativas ao Programa de Compliance Público. Em 2021, novos membros foram inseridos no Comitê Setorial, com a publicação da Portaria nº 0198/2021/SSP, em virtude da ampliação do escopo, e em 2022, ocorreu a sua reformulação por meio da reformulado na Portaria nº 1123/2022/SSP.

Complementarmente à Política de Gestão de Riscos, foi elaborado o Plano de Comunicação e Consulta, inicialmente disposto na Portaria nº 0368/2020/SSP, revogada pela Portaria nº 0111/2023/SSP, que tem por objetivo estabelecer diretrizes e responsabilidades para a disseminação da cultura de integridade, conscientização e entendimento das ações do Programa de Compliance Público da Pasta. O Plano de Comunicação e Consulta da SSP constitui ferramenta imprescindível para garantir que a Secretaria de Estado da Segurança Pública transmita uma mensagem clara e específica sobre as ações de integridade adotadas, com a finalidade de obter resultados mensuráveis e positivos. Vale ressaltar que em 2023 foi instituída a Política de Comunicação da SSP, por meio da Portaria nº 0783/2023/SSP 52046269, com a finalidade de estabelecer diretrizes para nortear as ações de Comunicação Setorial no âmbito da SSP, contribuir para o fortalecimento de sua imagem institucional e conferir maior transparência acerca de sua atuação junto à sociedade e aos demais públicos de interesse. A Política revela a missão da Comunicação Setorial, qual seja, a de informar a sociedade e o público de interesse acerca das ações e do trabalho realizados pela SSP, ressaltando sua importância para a sociedade, de forma eficiente, ética e transparente; além de estabelecer diretrizes para as demais unidades e servidores sobre documentos e informações, que devam passar pela análise da Comunicação Setorial.

3.2. Premissas:

Parte-se da premissa de que a Política de Gestão de Riscos é dirigida, apoiada e monitorada pela Alta Gestão e por seu dirigente máximo da Pasta, o Secretário de Estado da Segurança Pública; devendo ser observada e adotada por todas as unidades nos níveis estratégico, tático e operacional, e, sendo aplicável à estratégia, aos processos de trabalho, aos projetos e aos programas. Compõem a gestão de riscos, atividades coordenadas para orientar e apoiar a organização quanto aos riscos aos quais está exposta, a fim de criar, proteger e agregar valor, com vistas à melhoria do desempenho, à promoção da inovação e ao alcance dos objetivos. A gestão de riscos deve contribuir para a formulação e para a execução da estratégia, auxiliando no fluxo de informações necessárias à avaliação dos cenários e à tomada de decisão, visando ao aproveitamento de oportunidades e à proteção da imagem institucional. À medida que os riscos são mapeados, é possível ter um panorama de como a organização opera, quais são as suas limitações e o que pode gerar incertezas na realização de seus objetivos. De forma análoga, a análise dos riscos nos projetos permitirá mais segurança, ao antever situações que poderiam impactar seus resultados e estabelecer contingências para minimizar os impactos negativos.

4. GERÊNCIA DAS PARTES INTERESSADAS:

4.1. Competências e responsabilidades:

Responsabilidades claras foram definidas para que cada pessoa envolvida no processo de gerenciamento de riscos entenda os limites de suas responsabilidades e como seus cargos se encaixam na estrutura geral de riscos e controle da SSP, conforme segue:

a) Portaria nº 1123/2022/SSP: as competências do Sr. Presidente, do Sr. Subsecretário da Segurança Pública e dos membros do Comitê Setorial; assim como, as atribuições do Comitê Setorial de Compliance, da Coordenação do Escritório Permanente de Compliance Público e da Comunicação Setorial;

b) Portaria nº 0626/2021 - SSP: elenca as competências e responsabilidades dos membros do Escritório Permanente de Compliance Público;

c) Portaria nº 0367/2020 – SSP: elenca as competências e responsabilidades dos proprietários dos riscos; e,

d) Portaria nº 0111/2023/SSP: elenca as atribuições e responsabilidades das áreas envolvidas, dentro do processo de comunicação e consulta do Programa de Compliance Público.

4.2. Stakeholders:

O sucesso da Política de Gestão de Riscos da SSP está diretamente relacionado à construção coletiva e consensual de visão, missão e estratégia de atuação dos diversos stakeholders afetos ao processo, que por sua vez devem legitimar a implantação da gestão de riscos e estar de acordo com as práticas adotadas, enquanto ferramentas de governança. Além da Alta Gestão da Pasta, como principal stakeholder, cabe destacar que a metodologia utilizada deve procurar convergência entre as realidades e culturas organizacionais do Governo do Estado de Goiás, da Secretaria-Geral da Governadoria, da Controladoria-Geral do Estado de Goiás, da Secretaria de Estado de Administração, da Secretaria de Desenvolvimento e Inovação, dentre outros identificados no documento "Escopo, Contexto e Critérios", atualizado e anexo à Matriz de Riscos da SSP.

4.2.1. Comitê Setorial de Compliance:

O Comitê Setorial de Compliance é um órgão colegiado de caráter deliberativo e permanente para questões relativas ao Programa de Compliance Público e foi reformulado, em 2022, pela Portaria nº 1123/2022/SSP (que revogou as Portarias nº 0366, de 1º de julho de 2020; nº 0198, de 9 de abril de 2021 e nº 1035, de 8 de novembro de 2022 000035231610), com a seguinte composição: Secretário de Estado da Segurança Pública (Presidente), Subsecretário da Segurança Pública, Chefe de Gabinete, Chefe da Procuradoria Setorial, Superintendente de Gestão Integrada, Superintendente de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado, Superintendente Integrada de Tecnologias em Segurança Pública, Superintendente de Proteção aos Direitos do Consumidor, Superintendente de Polícia Técnico-científica, Superintendente de Ações e Operações Integradas e Superintendente de Inteligência Integrada. Compete ao Comitê Setorial de Compliance (que se reúne em caráter ordinário, a cada quadrimestre, e, extraordinariamente, sempre que necessário) fomentar as práticas e

estimular a cultura de Gestão de Riscos, zelando pelo cumprimento da Política de Gestão de Riscos estabelecida para a Pasta e monitorando a sua execução; acompanhar de forma sistemática a gestão de riscos com o objetivo de garantir a sua eficácia e o cumprimento de seus objetivos; decidir sobre as matérias que lhe sejam submetidas, verificando o cumprimento de suas decisões; indicar os proprietários de riscos; aprovar o Plano de Gestão de Riscos, atualizando-o anualmente; analisar os processos de trabalho que devam ter os riscos gerenciados e tratados com prioridade em cada área técnica; e, fornecer informações para a Auditoria Baseada em Riscos – ABR.

a) Presidente do Comitê Setorial: Compete ao Presidente do Comitê Setorial, Secretário de Estado da Segurança Pública, convocar e presidir as reuniões do Comitê Setorial; avaliar e definir os assuntos a serem discutidos nas reuniões; cumprir e fazer cumprir este Plano de Gestão de Riscos; e, autorizar a apreciação de matérias não incluídas na pauta de reunião.

b) Subsecretário da Segurança Pública: Compete ao Subsecretário da Segurança Pública organizar, coordenar e supervisionar tecnicamente as atividades do Programa de *Compliance* Público; substituir o Presidente em suas faltas e impedimentos; e, praticar atos da competência do Presidente, por delegação deste.

4.2.2. Escritório Permanente de Compliance Público (EPCP):

Em 17 de novembro de 2021, foi instituído o Escritório Permanente de Compliance Público – EPCP no âmbito da Secretaria de Estado da Segurança Pública, pela Portaria nº 0626/2021 - SSP, visando apoiar e operacionalizar as demandas do Comitê Setorial de Compliance da SSP e da Controladoria-Geral do Estado de Goiás, relativas ao Programa de Compliance Público, assim como, consolidar de forma capilarizada as iniciativas de integridade, ética, transparência, responsabilização e gestão de riscos no âmbito de cada unidade básica e complementar que compõe a Pasta. O EPCP conta com o suporte técnico de uma Secretaria-Executiva de Compliance, para desenvolver atividades como: promoção da mudança da cultura organizacional voltadas para a Ética e para a Integridade; ampliação da Política de Gestão de Riscos da SSP, de maneira capilarizada para todas as unidades básicas e complementares da Pasta; desenvolvimento de estratégias para inclusão do processo de gerenciamento de riscos nos processos gerenciais, de sustentação e nos processos finalísticos dispostos na Cadeia de Valor Integrada do Estado de Goiás, assim como, nos projetos desenvolvidos e executados por cada unidade básica e complementar da SSP-GO. Atualmente, o EPCP da SSP-GO possui 22 membros em sua composição, sendo eles: Coordenadora, Secretária-Executiva, Corregedor Setorial e um suplente, Ouvidor Setorial e um suplente, Chefe da Comunicação Setorial e um suplente; e uma equipe multidisciplinar (de 14 pessoas), composta por um representante titular e seu respectivo suplente, indicado por cada uma das 07 Superintendências.

a) Coordenador do EPCP: Compete ao Coordenador do EPCP planejar ações de trabalho que viabilizem o fortalecimento do Programa executado na SSP, em conformidade com as premissas estabelecidas pelo Comitê Setorial; cumprir e fazer com que sejam cumpridas estas mesmas ações de trabalho, para que sejam alcançados os objetivos institucionais, em todos os eixos do Programa; orientar as atividades do EPCP, tendo por base os parâmetros estabelecidos pelo Governo do Estado de Goiás, observando, em especial, os requisitos contidos no regramento que trará ao final de cada ano o ranking alcançado por cada órgão público estadual; prestar informações ao Comitê Setorial, quanto ao andamento das atividades do Programa, sugerindo medidas para eventual adequação de processos em situação de não conformidade; nortear os integrantes do EPCP quanto às ações que por eles devem ser implementadas para o alcance dos resultados esperados; reunir mensalmente todos os integrantes do EPCP para o alinhamento das ações, estabelecimento de novas metas de trabalho e prestação de contas; reunir quadrimestralmente com os membros do Comitê Setorial para dar conhecimento e validação às atividades desenvolvidas; manter contato com consultores da Controladoria-Geral do Estado, colhendo e prestando as informações necessárias ao bom andamento do Programa, e, solicitando orientações quanto à implementação de medidas que possibilitem o constante aprimoramento do Programa; propor ao Presidente do Comitê Setorial, sempre que necessário, alterações na composição e formato do EPCP, bem como a edição de atos normativos que viabilizem ou auxiliem na execução do Programa; solucionar demandas próprias do Escritório ou encaminhá-las ao Presidente do Comitê Setorial, caso exceda a sua alçada; e analisar e revisar, no mínimo uma vez por ano, a presente normativa, propondo as alterações necessárias ou manifestando pela manutenção do texto vigente.

4.2.3. Proprietários dos Riscos:

Compete aos proprietários dos riscos, assistir o Comitê Setorial de Compliance na escolha dos processos de trabalho que devam ter os riscos gerenciados e tratados com prioridade em cada área técnica e na avaliação dos níveis de risco aceitáveis; fornecer informações para análise e tratamento dos riscos que deverão ser priorizados por meio de ações de caráter imediato, a curto, médio ou longo prazos ou de aperfeiçoamento contínuo; estabelecer e implementar as ações de tratamento necessárias, assim como definir o prazo de implementação e avaliação dos resultados obtidos; e, manter registro formal de todos os atos praticados, para fins de fornecimento de informações, relatórios e evidências das ações e demais providências adotadas para mitigação dos riscos.

5. LINHAS DE DEFESA:

Os demais atores envolvidos no processo de gerenciamento dos riscos da SSP são estabelecidos conforme o Modelo das Três Linhas de Defesa, desenvolvido na Europa pelo Instituto dos Auditores Internos - IIA em conjunto com a Federação Europeia de Gestão de Riscos - FERMA, visando melhorar a comunicação do gerenciamento de riscos e controles por meio do esclarecimento dos papéis e responsabilidades essenciais. Para este Comitê, não basta que diferentes atividades de risco e controle existam, é necessário determinar funções específicas e coordenar com eficácia e eficiência esses grupos, de forma que não haja "lacunas" em controles, nem duplicações desnecessárias na cobertura. O modelo adotado ajuda a garantir o sucesso contínuo das iniciativas de gerenciamento de riscos, ao dividir os atores conforme papéis específicos que precisam da inteligência em riscos para que a comunicação entre cada uma das linhas flua com mais velocidade e proporcione a visão holística do processo inteiro. Ressalta-se, que a Alta Gestão exerce papel essencial sobre o sistema de gerenciamento de riscos, sendo a principal parte interessada atendida pelas "linhas", e também a parte em melhor posição para ajudar a garantir que o modelo seja aplicado aos processos de gerenciamento de riscos e controle, por meio de processos de governança para melhor gerenciar os riscos durante a realização dos objetivos organizacionais.

5.1. Primeira Linha de Defesa:

Como primeira linha de defesa, os gestores / proprietários dos riscos, ou seja, os gerentes operacionais gerenciam os riscos e têm propriedade sobre eles, sendo também responsáveis por implementar as ações corretivas para resolver deficiências em processos e controles. O proprietário dos riscos é responsável por manter controles internos eficazes e por conduzir procedimentos de riscos e controles diariamente, ao identificar, avaliar, controlar e mitigar os riscos; além de guiar o desenvolvimento e a implementação de políticas e procedimentos internos e garantir que as atividades estejam de acordo com as metas e objetivos. Por meio de uma estrutura de responsabilidades em cascata, os gestores que exercem tal função desenvolvem e implementam procedimentos detalhados que servem como controles e supervisionam a execução desses procedimentos junto às equipes. A gerência operacional serve naturalmente como a primeira linha de defesa, porque os controles são desenvolvidos como sistemas e processos sob sua orientação de gestão operacional. Devendo haver controles de gestão e de supervisão adequados em prática, para garantir a conformidade e para enfatizar colapsos de controle, processos inadequados e eventos inesperados.

5.2. Segunda Linha de Defesa:

A segunda linha de defesa é exercida pelo Comitê Setorial da SSP, com apoio técnico do Escritório Permanente de Compliance Público - EPCP, ao viabilizar a integração dos riscos, com foco na contingência, na análise crítica, na estruturação normativa e metodológica e no acompanhamento das práticas de gestão de riscos; e, ao desempenhar as seguintes funções: a) Função de gerenciamento de riscos (facilitar e monitorar a implementação de práticas eficazes de gerenciamento de riscos por parte da gerência operacional e auxiliar os proprietários dos riscos a definir metas de exposição ao risco e a reportar adequadamente informações relacionadas a riscos); e, b) Função de conformidade (monitorar diversos riscos específicos, tais como a não conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e reportar diretamente à Alta Gestão). A segunda linha exerce essas funções para garantir que a primeira linha de defesa seja apropriadamente desenvolvida e posta em prática, operando conforme intencionado. Cada uma dessas funções tem seu nível de independência em relação à primeira linha de defesa, mas são, por natureza, funções de gestão. Como funções de gestão, elas podem intervir diretamente, de modo a modificar e desenvolver o controle interno e os sistemas de riscos e possuem as seguintes responsabilidades: apoiar as políticas de gestão; definir papéis e responsabilidades e estabelecer metas para implementação; fornecer estruturas de gerenciamento de riscos; identificar questões atuais e emergentes; identificar mudanças no apetite ao risco implícito da SSP-GO; auxiliar a primeira linha a desenvolver processos e controles para gerenciar riscos e questões; fornecer orientações e treinamento sobre processos de gerenciamento de riscos; alertar a gerência operacional para questões emergentes e para as mudanças no cenário regulatório e

de riscos; e, monitorar a adequação e a eficácia do controle interno, a precisão e a integridade do reporte, a conformidade com leis e regulamentos e a resolução oportuna de deficiências.

5.3. Terceira Linha de Defesa:

A terceira linha de defesa refere-se à função de Auditoria Interna que no Estado de Goiás é realizada pela Controladoria-Geral do Estado, responsável por prestar assessoria independente aos órgãos e entidades do Poder Executivo. Neste modelo, a auditoria provê avaliações sobre a eficácia da governança, do gerenciamento de riscos e dos controles internos, incluindo a forma como a primeira e a segunda linha de defesa alcançam os objetivos de gerenciamento de riscos e controles. O escopo dessa avaliação, que é reportada à Alta Gestão da Pasta e ao Governo do Estado, normalmente cobre uma grande variedade de objetivos, como: eficiência e eficácia das operações; confiabilidade e integridade dos processos de reporte; e, conformidade com leis, regulamentos, políticas, procedimentos e contratos. Além dos elementos da estrutura de gerenciamento de riscos e controle interno, que inclui o ambiente de controle, as etapas do processo (identificação de riscos, avaliação de riscos e resposta), informação e comunicação; e, o monitoramento.

6. METODOLOGIA APLICADA:

Para otimizar os recursos disponíveis na Pasta e adotar uma gestão de riscos eficaz, com foco nos resultados, na gestão por processos e na inovação, foi elaborada metodologia considerando os modelos e as etapas abaixo elencadas:

6.1. Base metodológica:

a) ISO 37301:2021 – Sistema de Gestão de Compliance;

b) ISO 31000:2018 – Gestão de Riscos – Diretrizes;

c) COSO-ERM (COSO II) – Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura Integrada com Estratégia e Performance;

d) Metodologia de Gestão de Riscos do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União – CGU;

e) Manual de Gestão de Integridade, Riscos e Controles Internos na Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão – MP;

f) Guia de Gerenciamento de Processos de Negócio Corpo Comum de Conhecimento (BPM CBOK);

g) Manual de Gerenciamento Proativo de Processos da SSP.

6.2. Etapas da Gestão de Riscos (com o mapeamento do processo):

a) Treinamento e capacitação em gestão de riscos: reuniões de treinamento e capacitação com as equipes das unidades envolvidas no processo de gerenciamento de riscos;

b) Estudo do contexto interno e externo: coleta de informações, elaboração do documento "Escopo, Contexto e Critérios" e da Matriz SWOT;

c) Mapeamento do processo de negócio: Modelagem do fluxograma AS-IS;

d) Identificação de riscos: refinamento de eventos de riscos mapeados com o diagnóstico das causas e consequências relacionadas;

e) Avaliação: avaliação do nível do risco conforme Mapa de Calor (Escala de Impacto e Probabilidade);

f) Tratamento dos riscos: análise dos controles existentes e elaboração de novas formas de tratamento;

g) Plano de Ação: elaboração do Plano de Ação com as atividades necessárias à implantação dos controles, cronograma de execução e estabelecimento de responsabilidades;

h) Desenho do processo: análise do processo mapeado, elaboração do Plano de Melhorias e redesenho do fluxograma (TO-BE);

i) Treinamento e capacitação em gestão por processos: replicação da metodologia para melhoria contínua;

j) Monitoramento e Análise Crítica: monitoramento por Indicadores Chave de Risco (*Key Risk Indicators* - KRI) e análise quadrimestral da eficácia dos controles.

6.3. Etapas da Gestão de Riscos (sem o mapeamento do processo):

a) Estudo do contexto interno e externo: coleta de informações, elaboração do documento "Escopo, Contexto e Critérios" e da Matriz SWOT;

b) Identificação de riscos: refinamento de eventos de riscos mapeados com o diagnóstico das causas e consequências relacionadas;

c) Avaliação: avaliação do nível do risco conforme Mapa de Calor (Escala de Impacto e Probabilidade);

d) Tratamento dos riscos: análise dos controles existentes e elaboração de novas formas de tratamento;

e) Plano de Ação: elaboração do Plano de Ação com as atividades necessárias à implantação dos controles, cronograma de execução e estabelecimento de responsabilidades;

f) Monitoramento e Análise Crítica: monitoramento por Indicadores Chave de Risco (*Key Risk Indicators* - KRI) e análise quadrimestral da eficácia dos controles.

7. DEFINIÇÃO DO ESCOPO:

7.1. Implantação / Ampliação:

7.1.1. 1º Etapa – 2019: O escopo da Gestão de Riscos no âmbito da SSP-GO, durante a 1ª Etapa de Implantação, contemplou os processos de Licitações, Contratos e Folha de Pagamento (de responsabilidade da Gerência de Execução Orçamentária e Financeira, Gerência de Compras Governamentais e Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, todas subordinadas à Superntendência de Gestão Integrada), conforme definições da Controladoria-Geral do Estado.

7.1.2. 2ª Etapa - 2020: Em conformidade com as recomendações da Controladoria-Geral do Estado – CGE-GO, no Informativo de Ação de Controle / IAC nº 8/2019 - GEAC/CGE (Processo nº 201911867002033) de 12/12/2019, subitens 1.4. / 1.7. / 2.1./ 2.2./ 2.3. ("Revisar a Matriz de Riscos e o Plano de Ação e adotar Gestão de Riscos para os novos projetos significativos da SSP - ampliar o Escopo, decidindo quais novas áreas serão inseridas, em 2020, na Política de Gestão de Riscos"), levou-se à decisão do Comitê Setorial da SSP-GO, por ocasião da 1ª Reunião do Comitê Setorial de 2020, ocorrida em 04/08/2020, questionamentos sobre a ampliação do Escopo e sobre quais áreas poderiam ser incluídas no processo de Gestão de Riscos da Pasta (Ata de Reunião nº 01/2020 – Processo nº 202000016018987). Na ocasião, os membros do Comitê Setorial decidiram ampliar o Escopo, para o exercício de 2020, incluindo os processos finalísticos Gestão Estatística, de responsabilidade da Gerência do Observatório de Segurança Pública e Gestão de Operações Integradas, de responsabilidade da Gerência de Operações Integradas da Superintendência de Ações e Operações Integradas – SAOI, responsáveis pela gestão do Sistema de Ações Integradas de Segurança Pública. Durante o 2ª semestre de 2020, os riscos dos processos Gestão Estatística e Gestão de Operações Integradas foram mapeados e os controles implementados.

7.1.3. 3ª Etapa - 2021: Em conformidade com as recomendações da Controladoria-Geral do Estado – CGE-GO, no Informe de Auditoria nº 51/2020 – CGE/GO e Informativo de Ação de Controle/IAC nº 36/2020 – GEAC / Processo nº 202011867001417), levou-se à decisão do Comitê Setorial da SSP-GO,

por ocasião da 1ª Reunião do Comitê Setorial de 2021, ocorrida em 08/02/2021, questionamentos sobre a ampliação do Escopo e sobre quais áreas poderiam ser incluídas no processo de Gestão de Riscos da Pasta (Ata de Reunião nº 01/2021 – Processo nº 202100016003405). Na ocasião os membros do Comitê Setorial decidiram ampliar o Escopo para os processos Gestão do Patrimônio (de responsabilidade da Gerência Administrativa da Superintendência de Gestão Integrada - SGI) e Gestão dos Contratos de Aquisição e de Manutenção / Serviços (de responsabilidade da Gerência de Suporte Operacional da Superintendência de Polícia-Técnico Científica - SPTC). Neste exercício também ocorreu o ingresso do processo Gestão de Processos (de responsabilidade da Gerência da Secretaria-Geral), para o monitoramento do risco encaminhado pela Câmara de Compliance por meio do Processo nº 202011867001831.

7.1.4. 4ª Etapa - 2022: Em 17 de novembro de 2021, foi instituído o Escritório Permanente de Compliance Público – EPCP no âmbito da Secretaria de Estado da Segurança Pública, por meio da Portaria nº 0626/2021/SSP, visando apoiar e operacionalizar as demandas do Comitê Setorial de Compliance da SSP-GO e da Controladoria-Geral do Estado de Goiás, relativas ao Programa de Compliance Público, assim como, consolidar de forma capilarizada as iniciativas de integridade, ética, transparência, responsabilização e gestão de riscos no âmbito de cada unidade básica e complementar que compõe a Pasta. O Escritório Permanente de Compliance Público – EPCP conta com o suporte técnico de uma Secretaria-Executiva de Compliance, para desenvolver atividades de compliance, que incluem, dentre outras: promoção da mudança da cultura organizacional voltadas para a Ética e para a Integridade; ampliação da Política de Gestão de Riscos da SSP-GO, de maneira capilarizada para todas as unidades básicas e complementares da Pasta; desenvolvimento de estratégias para inclusão do processo de gerenciamento de riscos nos processos gerenciais, de sustentação e nos processos finalísticos dispostos na Cadeia de Valor Integrada do Estado de Goiás, assim como, nos projetos desenvolvidos e executados por cada unidade básica e complementar da SSP-GO. Com a estruturação do Escritório, escopo da Política de Gestão de Riscos passou a abarcar os seguintes processos: Gestão do Programa de Compliance Público (de responsabilidade da Superintendência de Gestão Integrada – SGI); Gestão estratégica e Gestão por Processos (de responsabilidade da Gerência de Planejamento Institucional da Superintendência de Gestão Integrada – SGI); Gestão dos CONSEGs (de responsabilidade da Gerência de Articulação e Integração de Prevenção à Violência da Superintendência de Operações Integradas – SAOI); Gestão de Diárias (de responsabilidade da Superintendência de Polícia-Técnico Científica – SPTC); Gestão processual de Proteção e Defesa aos Direitos do Consumidor (de responsabilidade da Superintendência de Proteção aos Direitos do Consumidor – PROCON); Gestão do Atendimento ao Consumidor (de responsabilidade da Gerência de Atendimento ao Consumidor do PROCON); Gestão de Crédito (de responsabilidade da Gerência de Gestão de Crédito do PROCON); Gestão das Fiscalizações (de responsabilidade da Gerência de Fiscalização do PROCON); Gestão do Contencioso Administrativo (de responsabilidade da Gerência de Contencioso Administrativo do PROCON); Gestão de operações de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado (de responsabilidade da Superintendência de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado); Gestão das Operações de Inteligência no Combate à Corrupção e ao Crime Organizado (de responsabilidade da Gerência de Operações de Inteligência da Superintendência de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado).

7.1.5. 5ª Etapa - 2023: Para o exercício de 2023, o escopo da Política de Gestão de Riscos abarcou, inicialmente, processos relacionados às seguintes unidades: Ouvidoria Setorial, Gerência de Transportes da Superintendência de Gestão Integrada - SGI, Gerência de Convênios da Superintendência de Gestão Integrada - SGI, Gerência de Contrainteligência Estratégica da Superintendência de Inteligência Integrada – SII e Gerência de Telecomunicações da Superintendência Integrada de Tecnologias em Segurança Pública – SITSP.

7.1.6. 6ª Etapa - 2024: Visando ampliar a abrangência da Política de Gestão de Riscos para 96% das unidades que compõe a estrutura direta da SSP (53 unidades de um total de 55 unidades, excluindo-se, apenas, o Gabinete do Sr. Secretário e o Gabinete do Sr. Subsecretário), o escopo da Política de Gestão de Riscos foi ampliado no 1º quadrimestre de 2024, para 26 novas unidades, a saber: Conselho Estadual de Trânsito – CETRAN; Escritório de Projetos Setorial; Chefia de Gabinete; Procuradoria Setorial (com as respectivas Gerências de Contencioso Administrativo e Criminal e Gerência Jurídica de Defesa do Consumidor); Comunicação Setorial; Corregedoria Setorial; Gerência de Segurança; Gerência de Arquitetura, Engenharia e Serviços Gerais; Gerência de Gestão de Ativos; Gerência de Contabilidade; Gerência de Inteligência Estratégica; Gerência de Operações de Inteligência da Polícia Militar; Gerência de Operações de Inteligência do Corpo de Bombeiros Militar; Gerência de Operações de Inteligência de Administração Penitenciária; Gerência de Criminalística; Gerência de Medicina Legal; Coordenação Regional de Polícia Técnico-Científica; Gerência de Análise Estratégica; Gerência de Articulação e Integração para Combate à Corrupção e ao Crime Organizado; Superintendência de Ações e Operações Integradas; Gerência de Comunicação Integrada; e, Gerência de Inovação.

7.1.7. 7ª Etapa - 2025: Após análise e deliberação da Alta Gestão da SSP, optou-se por eliminar o Conselho Estadual de Trânsito – CETRAN do escopo de 2025, reduzindo a abrangência da Política de Gestão de Riscos para 94,54%.

8. EVOLUÇÃO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE RISCOS:

Implantação / Ampliação	Escopo (por unidade)	Percentual de abrangência*
1º Etapa – 2019	1. Gerência de Execução Orçamentária e Financeira (SGI). *Reformulou a Matriz em 2020.* 2. Gerência de Compras Governamentais (SGI) *Reformulou a Matriz em 2020 e 2021.* 3. Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SGI) *Reformulou a Matriz em 2020 e 2021.*	**3 de 54** **5,55%**
2ª Etapa - 2020	4. Gerência do Observatório de Segurança Pública (Gabinete Subsecretário) 5. Gerência de Operações Integradas (SAOI)	**5 de 54** **9,25%**
3ª Etapa - 2021	6. Gerência Administrativa (SGI) *Reformulou a Matriz em 2023, para compartilhar risco patrimonial.* 7. Gerência de Suporte Operacional (SPTC) *Reformulou a Matriz em 2023, para compartilhar risco patrimonial.* 8. Gerência da Secretaria-Geral (Gabinete Subsecretário) 9. Gerência de Inteligência de Negócios (SITSP)	**9 de 54** **16,67%**
4ª Etapa - 2022	10. Superintendência de Gestão Integrada (Gabinete Subsecretário) 11. Superintendência de Combate à Corrupção e ao Crime Organizado (Gabinete Subsecretário) 12. Superintendência de Polícia Técnico-Científica (Gabinete Subsecretário) 13. Superintendência de Proteção aos Direitos do Consumidor (Gabinete Subsecretário) 14. Gerência de Planejamento Institucional (SGI) 15. Gerência de Operações de Inteligência (SCCCO) 16. Gerência de Articulação e Integração de Prevenção à Violência da Superintendência de Operações Integradas (SAOI) 17. Gerência de Atendimento ao Consumidor (PROCON) 18. Gerência de Gestão de Crédito (PROCON)	**18 de 54** **33,34%**
5ª Etapa - 2023	19. Gerência de Fiscalização (PROCON) 20. Gerência de Contencioso Administrativo (PROCON) 21. Gerência de Pesquisa e Cálculo (PROCON) 22. Ouvidoria Setorial (Gabinete Subsecretário) 23. Superintendência de Inteligência Integrada (Gabinete Subsecretário) 24. Gerência de Contrainteligência Estratégica (SII) 25. Gerência de Transportes (SGI) 26. Gerência de Convênios (SGI) 27. Gerência de Projetos e Captação de Recursos (SGI) 28. Superintendência Integrada de Tecnologias em Segurança Pública (Gabinete Subsecretário) 29. Gerência de Telecomunicações (SITSP)	**29 de 55**** **52,73%** ***criação da 55ª unidade na estrutura direta da SSP, pelo Decreto nº 10.338, de 31 de outubro de 2023*
6ª Etapa - 2024	30. Conselho Estadual de Trânsito – CETRAN (Gabinete Secretário) 31. Escritório de Projetos Setorial – PMO (Gabinete Secretário) 32. Chefia de Gabinete (Gabinete Subsecretário) 33. Procuradoria Setorial (Gabinete Subsecretário) 34. Gerência de Contencioso Administrativo e Criminal (Procuradoria Setorial)	**53 de 55** **96,37%**

	35. Gerência Jurídica de Defesa do Consumidor (Procuradoria Setorial) 36. Comunicação Setorial (Gabinete Subsecretário) 37. Corregedoria Setorial (Gabinete Subsecretário) 38. Gerência de Segurança (Gabinete Subsecretário) 39. Gerência de Arquitetura, Engenharia e Serviços Gerais (SGI) 40. Gerência de Gestão de Ativos (SGI) 41. Gerência de Contabilidade (SGI) 42. Gerência de Inteligência Estratégica (SII) 43. Gerência de Operações de Inteligência da Polícia Militar (SII) 44. Gerência de Operações de Inteligência do Corpo de Bombeiros Militar (SII) 45. Gerência de Operações de Inteligência de Administração Penitenciária (SII) 46. Gerência de Criminalística (SPTC) 47. Gerência de Medicina Legal (SPTC) 48. Coordenação Regional de Polícia Técnico-Científica (SPTC) 49. Gerência de Análise Estratégica (SCCCO) 50. Gerência de Articulação e Integração para Combate à Corrupção e ao Crime Organizado (SCCCO) 51. Superintendência de Ações e Operações Integradas (SAOI) 52. Gerência de Comunicação Integrada (SAOI) 53. Gerência de Inovação (SITSP)	
7ª Etapa - 2025	(-) Conselho Estadual de Trânsito – CETRAN (Gabinete Secretário)	**52 de 55 94,54%**

**Abrangência da gestão de riscos no organograma da entidade - considerando o total de 55 unidades, conforme critérios utilizados pela CGE-GO, por ocasião das Auditorias.*

9. ANÁLISE SWOT:

Para análise do cenário que envolve o escopo atual da SSP, foi aplicada a técnica de análise SWOT. A análise SWOT foi desenvolvida pela escola do *design*, do grupo de administração geral da *Harvard Business School*. O modelo proposto pela escola é a "formulação de estratégia que busque atingir uma adequação entre as capacidades internas e as possibilidades externas". Atribui-se, no entanto, a *Sun Tzu*, em seu livro A Arte da Guerra, a base do pensamento da SWOT. A palavra SWOT é um acrônimo formado pelas palavras inglesas *Strengths* (forças), *Weaknesses* (fraquezas), *Opportunities* (oportunidades) e *Threats* (ameaças). Estas quatro dimensões de estudo resultam em uma lista de prós e contras que auxiliam na tomada de decisão. Consiste na análise subjetiva das capacidades internas, para identificar as forças e as fraquezas da organização, e do ambiente externo no qual atua a SSP-GO, para apontar as oportunidades e ameaças presentes. A análise SWOT pode ser utilizada para qualquer tipo de análise de cenário, sendo um sistema simples destinado a posicionar ou verificar a posição estratégica das áreas referentes ao Escopo adotado. Essa técnica integra as metodologias de planejamento estratégico organizacional e a sua aplicação, segundo alguns autores, pode ocorrer quando do diagnóstico estratégico, após a definição da missão ou após o estabelecimento de objetivos de uma determinada organização. De qualquer forma, deve ser aplicada anteriormente à formulação estratégica de ação.

9.1. Consulta às Partes Interessadas para elaboração da Matriz SWOT:

Para implementação da gestão de riscos nas áreas responsáveis pelo escopo, a elaboração da Matriz SWOT auxiliou as equipes a caracterizar, de forma sistemática, situações relacionadas às forças ou fraquezas internas, bem como às oportunidades e às ameaças externas, permitindo dessa forma, identificar estratégias adequadas e equilibradas para priorizar a gestão de riscos. A análise SWOT possibilita uma interpretação mais estruturada dos resultados e permite que esses sejam transformados em ações concretas, mais rapidamente. Os pontos fortes e fracos são decorrentes de variáveis internas e controláveis pela Pasta, já as oportunidades e ameaças são decorrentes de variáveis externas, não diretamente controláveis pelo Titular da Pasta ou pelo Gestor da Unidade Administrativa, mas sobre as quais, por vezes, podem exercer certa influência. As oportunidades podem propiciar condições favoráveis, desde que o gestor tenha interesse e condições de usufrui-las. As ameaças podem criar condições desfavoráveis, devendo ser minimizadas.

As informações sobre oportunidades e ameaças podem estar referenciadas, no micro-ambiente, a beneficiários, fornecedores, concorrentes (programas semelhantes de iniciativa de outras esferas de Governo). No macro-ambiente podem referir-se a situações econômicas, demográficas, políticas, culturais, tecnológicas, legais, ecológicas, sociais. Essas informações podem ser obtidas de diversas fontes, entre elas especialistas, usuários, grupos de interesse, artigos acadêmicos, relatórios de atividades e revistas especializadas. Assim sendo, as informações obtidas por meio da análise SWOT são organizadas em uma ordem lógica que auxilia o entendimento, a apresentação, a discussão e a tomada de decisão sobre como se dará a implantação da gestão de riscos nas unidades básicas e complementares da estrutura da SSP-GO.

Uma das principais potencialidades da análise SWOT é a flexibilidade, além da vantagem de poder fornecer elementos para orientar a Alta Gestão, o Comitê Setorial e os proprietários dos riscos na formulação de deliberações, como: reavaliar as metas institucionais, considerando o conjunto de habilidades que a SSP-GO já possui; identificar outras fontes de recursos para adquirir o conjunto de habilidades necessárias para o alcance das metas; identificar parceiros com a competência necessária para apoiar as atividades a serem desenvolvidas; reformular os processos de trabalho; e, aprimorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Durante o processo de gestão de riscos, a análise SWOT é elaborada com a participação dos proprietários dos riscos, pois são esses atores que melhor conhecem o ambiente no qual atuam. Essa participação contribui para a elaboração de uma análise capaz de refletir a realidade do escopo, objeto da gestão de riscos.

Os cuidados que devem ser tomados para não se perder o foco da análise são, por exemplo: garantir que as informações levantadas sejam baseadas na experiência, capacidades, atitudes e cultura da equipe técnica do escopo e não só nas percepções e sentimentos desse grupo; atentar para que as situações identificadas sejam corretamente classificadas em forças/fraquezas e oportunidades/ameaças e que sejam realistas; classificar as situações por relevância e descrevê-las com o cuidado necessário para que sejam compreendidas por qualquer leitor; aplicar, em seguida, uma técnica complementar para aprofundar a análise das situações identificadas (o Diagrama de Verificação de Risco).

9.2. Matriz SWOT elaborada por cada unidade integrante do Escopo da Gestão de Riscos:

* Ofício nº 2323/2024/SSP 56035406 e Ofício Circular nº 80/2024/GAB 56125694. Participação das partes interessadas - drive MATRIZ SWOT (clique aqui), e Reunião Orientativa, conforme evidenciado nos Processos nº 202400016002102, 202400016003368, 202400016003374, 202400016003384, 202400016003387, 202400016003391, 202400016003396 e 202400016003402.

CHEFIA DE GABINETE / Processo nº 202400016003374			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Comprometimento e apoio da alta gestão; 2. Responsabilidade; 3. Confiabilidade.	1. Atraso ou não retorno de informações/dados para atendimento das demandas propostas; 2. Crescimento de novas e complexas demandas.	1. Comunicação e integração eficaz com as Forças da Segurança e Titulares das unidades básicas e complementares da SSP e com outros órgãos e instituições; 2. Disponibilização de cursos da Escola de Governo para treinamentos e capacitações.	1. Burocracia e lentidão Alta complexidade das demandas; 2. Falta de apoio das Forças da Segurança ou Superintendências para fornecimento de informações/dados precisos à

			correta instrução de processos apresentados.
COMUNICAÇÃO SETORIAL / Processo nº 202400016003374			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Boa comunicação; 2. Responsabilidade; 3. Trabalho em equipe; 4. Comprometimento com a informação de qualidade; 5. Proatividade; 6. Liderança inovadora; 7. Conhecimento institucional.	1. Equipe reduzida; 2. Procedimentos burocráticos e lentos 3. Falta de treinamento e capacitação para lidar com os processos burocráticos internos; 4. Falta de profissionais de fotografia.	1. Articulação com as demandas da imprensa; 2. Informações institucionais que visam a boa imagem da Segurança Pública.	1. Comunicação com a imprensa; 2. Ausência de diálogo entre as comunicações das Forças de Segurança.
PROCURADORIA SETORIAL / Processo nº 202400016003368			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Qualidade técnica dos Procuradores e dos Assessores; 2. Cultura de autonomia e respeito dentro da Pasta em relação às orientações da PGE.	1. Dificuldade de acesso fácil e preciso aos entendimentos mais recentes e específicos do TCE/GO sobre contratações públicas.	1. Estabilização nas demandas de orientações jurídicas na Pasta, de forma que o contingente de recursos humanos na Setorial possa absorver; 2. Início de Ano e Final de Ano, quando o volume de contratações diminuem, oportunidade em que é possível estabelecer uma atuação mais estratégica.	1. Aumento de volume de contratações dentro da Secretaria com prazo exíguos de respostas; 2. Inconsistências do SISLOG; 3. Orientações que não reflitam a jurisprudência dos Tribunais de Contas; 4. Ausência de apontamento de alguma exigência legal nos Pareceres.
GERÊNCIA DE CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO E CRIMINAL / Processo nº 202400016003368			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Ambiente saudável de trabalho; 2. Fluxogramas de trabalho já assimilados pela equipe; 3. Preparo técnico e profissionalismo dos Procuradores e Assessores; 4. Autonomia técnica nas manifestações exaradas.	1. Legislação específica esparsa e não condensada; 2. A alta especialização da matéria não permite referência a outras fontes normativas e doutrinárias sobre boa parte das controvérsias; 3. O fornecimento de subsídios e informações, por vezes, não ocorre de forma tempestiva e oportuna.	1. Uniformização e assimiliação dos entendimentos adotados pode proporcionar uma redução do volume de consultas; 2. A revisão e o aperfeiçoamento de alguns procedimentos internos pode levar a uma redução da litigiosidade.	1. A adoção de procedimento internos, sem a consulta prévia à Procuradoria pode proporcionar inconsistências e futuras judicializações; 2. Dificuldades na gestão de pessoas pode proporcionar uma elevação nas demandas judiciais.
GERÊNCIA JURÍDICA DE DEFESA DO CONSUMIDOR / Processo nº 202400016003368			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Qualidade técnica dos Procuradores; 2. Comprometimento da equipe; 3. Ambiente de trabalho harmônico; 4. Autonomia técnica da Gerência nas manifestações exaradas.	1. Equipe reduzida; 2. Processos físicos; 3. Estrutura física não adequada; 4. Represamento das execuções fiscais.	1. Enfoque nas ações estratégicas que podem permitir o aumento da arrecadação e a diminuição da judicialização.	1. A adoção de procedimento internos, sem a consulta prévia à Procuradoria pode proporcionar inconsistências e futuras judicializações; 2. Dificuldades na gestão de pessoas pode proporcionar uma elevação nas demandas judiciais.
CORREGEDORIA SETORIAL / Processo nº 202400016003368			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Ambiente saudável de trabalho; 2. Comprometimento da equipe; 3. Responsabilidade com as funções desempenhadas; 4. Integração entre todas divisões internas; 5. Equipe heterogênea (Diversas Forças).	1. Equipe reduzida; 2. Estrutura física; 3. Falta de doutrina e jurisprudências específicas.	1. Treinamentos e capacitações; 2. Diálogo com a PGE para compreensão da matéria; 3. Controle de processos para evitar prescrições.	1. Perda de servidores, seja por aposentadoria, seja por outras razões; 2. Prescrição de processos.
GERÊNCIA DE SEGURANÇA / Processo nº 202400016003374			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Proatividade; 2. Comprometimento; 3. Responsabilidade com as funções desempenhadas; 4. Flexibilização às mudanças.	1. Equipe reduzida; 2. Cumulação de função do efetivo da Gerência; 3. Conflito de funções com a Gerência de Contrainteligência Estratégica, especificamente no que diz respeito à gerência e controle dos sistemas informatizados da SSP.	1. Desenvolvimento de plano de segurança; 2. Adoção de medidas que melhorem o controle e entrada e saída de pessoas e veículos.	1. Precariedade dos equipamentos existentes; 2. Recursos para implementação de tecnologias voltadas para a segurança das instalações físicas.
OUVIDORIA SETORIAL / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe comprometida com o trabalho; 2. Comprometimento com as normas da CGE; 3. Gestor articulado e sensível às necessidades; 4. Ambiente agradável no quesito interpessoal; 5. Equipe mista (servidores de diversas áreas);	1. Estrutura física precária; Equipe reduzida (falta representantes das Forças); 2. Sobrecarga com outras tarefas determinadas; 3. Compreensão limitada de outras áreas sobre a Ouvidoria; 4. Inoperância dos sistemas afetos.	1. Divisão de tarefas, para melhor especialização; 2. Criação de um Procedimento Operacional Padrão (POP) da Ouvidoria; 3. Participação nos cursos da Escola de Governo; 4. Treinamentos com a equipe da Controladoria Geral do Estado (CGE).	1. Demora na resposta das manifestações pelas áreas técnicas; 2. Lentidão ou falha nos sistemas afetos a Ouvidoria; 3. Complexidade das manifestações.

6. Bom relacionamento com as áreas técnicas.			
GERÊNCIA DA SECRETARIA-GERAL / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Proatividade do servidor responsável pelo processo; 2. Comprometimento da equipe de trabalho; 3. Boa articulação e relacionamento com os pontos focais; 4. Equipe formada por servidores das mais diversas Forças.	1. Demora na identificação do processo na árvore processual; 2. Tempo alto para confecção, assinatura e envio do processo; 3. Queda no comprometimento da equipe de trabalho; 4. Não cumprimento do prazo estabelecido para resposta pelas unidades internas demandadas; 5. Não inserção do processo no acompanhamento de prazos.	1. Uniformização junto à Casa Civil para manter a identificação dos processos como prioritários; 2. Manter atualizado os focais das instituições; 3. Manter o bom relacionamento com as instituições e com os focais; 4. Buscar o engajamento das unidades para responder dentro do prazo.	1. Falta de identificação do processo como prioritário pela Casa Civil; 2. Queda no comprometimento dos pontos focais e das instituições; 3. Não cumprimento do prazo estabelecido para resposta pela Força de Segurança demandada; 4. Queda de energia elétrica
GERÊNCIA DO OBSERVATÓRIO DE SEGURANÇA PÚBLICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe comprometida com o trabalho; 2. Expetise da equipe; 3. Equipe qualificada; 4. Equipe Multidiciplinar; 5. Ambiente agradável no quesito Interpessoal; 7. Bom relacionamento com as áreas técnicas de TI.	1. Equipe reduzida; 2. Sobrecarga de demandas com solicitações internas e externas.	1. Cursos EAD (registro de ocorrências prioritárias no registro de atendimento Integrado) elaborado e promovido por esta Gerência; 2. Instruções presenciais de manuseio dos painéis de BI e Registro de Atendimento Integrado - RAI; 3. Respostas dentro do prazo, estipulado pela Lei de Acesso à Informação - LAI; 4. Disponibilidade diuturna para o saneamento de dúvidas referentes aos painéis de BI; 5. Elaboração de relatórios e análise diária dos crimes violentos ocorridos no Estado.	1. Alterações ocorridas no sistema de Registro de Atendimento Integrado - RAI, sem anuência da Gerência do Observatório de Segurança, bem como outros, em outros sistemas que alimentam os painéis de BI; 2. Alteração das regras de negócio dos painéis de BI, sem anuência do Observatório de Segurança.
ESCRITÓRIO DE PROJETOS SETORIAL - PMO / Processo nº 202400016003257			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Expertise da equipe; 2. Comunicação eficaz entre os membros do PMO; 3. Liderança inovadora; 4. Elevado grau de especialização da equipe; 5. Capacidade de adaptação e flexibilidade; 6. Profundo conhecimento institucional; 7. Equipe heterogênia (Diversas Forças); 8. Utilização de abordagens contemporâneas; 9. Elevado grau de comprometimento da equipe.	1. Ausência de regulamentação e processos pré-estabelecidos; 2. Equipe reduzida; 3. Estrutura física deficitária para o desenvolvimento de um ambiente colaborativo; 4. Setor pouco conhecido por ter sido recém-criado.	A adoção do Sistema GoMap; concomitantemente ao Sistema da SSP pode melhorar a eficiência operacional do PMO; Colaboração e Parceria das Forças; Crescente demanda por gerenciamento de projetos. À medida que as Forças reconhecem a importância do gerenciamento de projetos, a importância dos serviços de PMO pode aumentar.	1. Deficiência na obtenção de recursos para os projetos; 2. Alterações nas regulamentações podem requerer adaptações significativas nos processos de gerenciamento de projetos do PMO. 3. Tecnologia desatualizada: pode prejudicar a eficiência e a competitividade do PMO; 4. Escassez de talentos qualificados: A falta de profissionais qualificados pode dificultar a execução de projetos e o crescimento do PMO; 5. Falta de apoio das Superintendências e Forças da SSP no que tange à comunicação rápida e precisa sobre o andamento dos projetos.
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO INTEGRADA - SGI / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe qualificada, altamente proativa e autônoma; 2. Comprometimento das equipes envolvidas; 3. Bom relacionamento entre liderança e equipes; 4. Boa interação com unidades da SSP; 5. Foco em comunicação ativa; 6. Adesão voluntária à capacitação; 7. Estrutura física adequada; 8. Não há acúmulo de tarefas na assessoria; 9. Tarefas operacionais bem definidas e cumpridas.	1. Mapeamento de processos deficitário; 2. Diversidade e complexidade dos assuntos; 3. Dificuldade de presença de todas as Forças nas Gerências; 4. Retrabalho em processo financeiro/orçamentário; 5. Exigência de tempo para assuntos estratégicos; 6. Falta de efetivo, pois a SSP não possui Quadro próprio.	1. Maior autonomia da Pasta / SGI em relação aos órgãos centrais; 2. Adequação do perfil dos servidores às competências das unidades; 3. Capacidade de mobilização e articulação para promover a inovação em âmbito externo e junto a parceiros; 4. Inovações no sistema atual de frequência e gestão de pessoas; 5. Inovações no sistema atual de gestão dos convênios; 6. Poder de mobilização para o desenvolvimento de pessoas; 7. Implementar demandas de capacitação mínima anual dos servidores em suas respectivas áreas de atuação; 8. Perspectivas para outras alternativas de jornada de trabalho.	1. Dependência excessiva com órgãos centrais do Estado; 2. Incertezas orçamentárias e financeiras; 3. Limitação financeira imposta por outros órgãos; 4. Problemas de organização/padronização de conteúdo e/ou informações processuais; 5. Conhecimento deficitário, das competências da SGI em relação ao público externo; 6. Resistência às mudanças para implementação de ações em unidades externas.
GERÊNCIA DE CONVÊNIOS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**

1. Experiência da equipe; 2. Comunicação alinhada; 3. Liderança transformacional; 4. Alto nível de especialização da equipe; 5. Flexibilidade e adaptabilidade às mudanças; 6. Conhecimento institucional profundo; 7. Equipe multidisciplinar; 8. Metodologias atuais e eficientes; e 9. Forte envolvimento da equipe. 10. Servidores proativos e qualificados; 11. Boa comunicação entre os membros da Gerência.	1. Sobrecarga de demandas; 2. Ausência de institucionalização de ferramentas inovadoras.	1. Promover cursos para os Pontos Focais das Forças objetivando padronizar as execuções dos convênios; 2. Criação de Departamento de execução nas Forças de Segurança, que operem diretamente na execução de convênios, contratos de repasse e FAF.	1. Falta de interesse dos Pontos Focais das Forças de Segurança Pública; 2.Alta complexidade e diversidade das demandas; 3. Alta dependência de áreas externas para atendimento das demandas internas.
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Versatilidade e capacidade da equipe para atuar em demandas muito diversas e específicas, concomitantemente; 2. Experiência da equipe; 3. Comunicação alinhada; 4. Liderança transformacional; 5. Alto nível de especialização da equipe; 6. Flexibilidade e adaptabilidade às mudanças; 7. Conhecimento institucional profundo; 8. Equipe multidisciplinar; 9. Metodologias atuais e eficientes; 10. Forte envolvimento e participação da equipe; 11. Espaço físico de trabalho adequado e propício à produtividade.	1. Dificuldades operacionais (como a necessidade de demandar várias áreas da SSP e a falta de informação integrada, confiável e/ou compreensível), gerando dificuldades internas e demora para o desenvolvimento de múltiplas tarefas complexas, simultaneamente; 2. Sobrecarga de demandas; 3.Equipe reduzida; 4. Dificuldades para encontrar servidores interessados e/ou com qualificação técnica em quaisquer das demandas de Planejamento, assim como, servidores que tenham experiência nesta área, para compor a equipe; 5. Ausência de institucionalização de ferramentas inovadoras; 6. Material didático oriundo de fontes próprias (ou seja, das próprias servidoras).	1. Colaboração interdepartamental; 2. Ranking do Gestão Pública estadual; 3. Reconhecimento do Escritório Permanente de Compliance Público da SSP-GO; 4. Bom relacionamento institucional com demais unidades (cooperação mútua); 5. Capacitação contínua pela Escola de Governo e ENAP; 6. Difusão do regulamento da SSP-GO às áreas, gestores e servidores fortalecendo o cumprimento das políticas internas; 7. Implementação do Gerenciamento Corporativo de Processos (Gestão por Processos); 8. Instituição do Sistema Estruturador Integrado de Planejamento, Orçamento e Finanças Estadual (SIPOFE); 9. Visibilidade das atividades e resultados alcançados; 10. Benchmarking com outros órgãos do Estado de Goiás e de estados da federação; 11. Apoio da Alta Gestão para produzir, propor mudanças, e, provocar / promover melhorias nos processos de trabalho da própria Gerência ou de outras unidades.	1. Não implementação do Gerenciamento Corporativo de Processos (Gestão por Processos); 2. Não implementação do Plano Estratégico 2022 - 2031; 3. Alta complexidade e diversidade das demandas; 4. Alta dependência de áreas externas para atendimento das demandas internas; 5. Alto fluxo de demandas externas (SGG, CGE, SECRETARIA DA ECONOMIA E SEAD); 6. Estrutura institucional específica e complexa; 7. Engajamento externo insuficiente; 8. Incipiência do conhecimento das competências e reponsabilidades pelas áreas, gestores e servidores; 9. Ausência de parcerias com instituições externas.
GERÊNCIA ADMINISTRATIVA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Experiência da equipe; 2. Conhecimento técnico aprofundado da equipe; 3. Conhecimento governamental satisfatório; 4. Metodologias atuais e eficientes; 5. Forte envolvimento da equipe.	1. Falta de comprometimento dos responsáveis por bens; 2. Falta de responsabilização dos servidores que tenham bens em sua carga; 3. Ausência de institucionalização de ferramentas inovadoras; 4. Falta de conhecimento dos fluxos de movimentação patrimonial por parte de servidores que tenham bens em sua carga.	1. Sistema patrimonial atualizado; 2. Eficiência na gestão dos bens da SSP; 3. Prestação de Contas aprovada; 4. Aquisição de Software de leitura de etiqueta; 5. Apoio da SEAD.	1. Deficiência na gestão dos bens por outros órgãos; 2. Falta de qualificação; 3. Falta de atrativo para trabalhar com patrimônio e almoxarifado.
GERÊNCIA DE TRANSPORTES / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores comprometidos; 2. Boa comunicação institucional; 3. Confiabilidade da alta gestão; 4. Experiência e capacidade técnica da equipe; 5. Eficiência na resolução dos desafios.	1. Equipe reduzida; 2. Estrutura física carece de melhorias.	1. Utilização dos sistemas de gestão da frota disponíveis; 2. Capacitação dos servidores; 3. Ações de integração com os setores de gestão de frota das Forças e demais órgãos do Estado.	1. Não disponibilização de ferramentas eficientes para a gestão de frota; 2. Falta de conhecimento sobre gestão de frota dos representantes dos órgãos centrais do Estado.
GERÊNCIA DE PROJETOS E CAPTAÇÃO DE RECURSOS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores proativos e qualificados; 2. Equipe multidisciplinar e comprometida; 3. Liderança capacitada e motivada; 4. Flexibilidade às mudanças; 5. Boa comunicação entre os membros da Gerência.	1.Equipe reduzida; 2. Carência de material sobre captação de recursos.	1. Criar um plano de captação de recursos para ser difundido entre as Forças de Segurança Pública; 2. Buscar novas fontes de captação de recursos; 3. Promover cursos para os Pontos Focais das Forças objetivando padronizar as ações de captação; 4. Capacitação contínua pela Escola de Governo e ENAP.	1. Não criação de um plano de captação de recursos; 2. Falta de interesse dos Pontos Focais das Forças de Segurança Pública; 3. Escassez de outras fontes de captação de recursos.
GERÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Coesão intraequipe; 2. Equipe gestora experiente; 3. Processos de trabalho consolidados dominados; 4. Conhecimento profundo das políticas do órgão;	1. Baixa coesão interequipe; 2. Baixa autonomia para seleção de pessoal; 3. Falta de domínio de processos relacionados à gestão do desempenho e gestão do conhecimento;	1. Criação da Rede de Gestão de Pessoas; 2. Disponibilização de BI para montagem de relatórios para tomadas de decisão; 3. Bom trânsito no órgão central e nas unidades complementares em geral da SSP.	1. Necessidade de atores externos para resolução de problemas sistêmicos (T.I.); 2. Falta de integração entre sistemas (RAI, SFR, RHNET, SALIS);

5. Gestão financeira eficiente; 6. Facilidade em implementar mudanças.	4. Falta de servidores com determinados níveis de qualificações; 5. Rotatividade dos servidores.		3. Desinteresse por parte dos servidores em geral em compor a equipe.
GERÊNCIA DE ARQUITETURA, ENGENHARIA E SERVIÇOS GERAIS / Processo nº 202400016003384			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe altamente qualificada; 2. Comunicação alinhada; 3. Equipe responsável e proativa; 4. Flexibilidade e adaptabilidade às mudanças; 5. Conhecimento institucional profundo; 6. Equipe multidisciplinar; 7. Equipe capacitada a solucionar problemas não previstos; 8. Forte envolvimento da equipe.	1. Sobrecarga de demandas; 2. Equipe reduzida; 3. Ausência de softwares e ferramentas para o desenvolvimento do trabalho; 4. Servidores com idade avançada e com problemas de saúde.	1. Terceirização de serviços como a contratação de empresas especializadas para a execução de serviços que não podiam ser executados pela equipe efetiva; 2. Ações de participação em projetos de eficiência energética custeados por legislação federal; 3. Execução de obras e serviços por meio de recursos provenientes de convênios e repasses Fundo a Fundo.	1. Ausência de recursos financeiros para execução de serviços e obras; 2. Prazos e validade de aprovação de projetos; 3. Ausência de recursos para pagamento de taxas para aprovação de projetos.
GERÊNCIA DE COMPRAS GOVERNAMENTAIS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe responsável e comprometida; 2. Capacidade de agregar conhecimento e resolver problemas; 3. Capacidade de desenvolvimento de atividades com prazos exíguos; 4. Capacidade de análise de questões com repercussão no mundo jurídico; 5. Ética e lealdade; 6. Troca de informações; 7. Profissionalismo.	1. Número reduzido de servidores; 2. Ausência de Coordenadorias distintas para Licitações e Contratos; 3. Funções comissionadas não ideais.	1. Treinamentos e capacitações.	1. Processos mal instruídos pela área requisitante; 2. Falta de planejamento prévio e antecipado nas contratações, o que implica em urgência nos processos; 3. Planejamento deficitário de gestores de contratos, principalmente na renovação ou finalização destes; 4. Má-fé de fornecedores, que podem protelar procedimentos licitatórios, por meio de recursos administrativos ou judiciais.
GERÊNCIA DE EXECUÇÃO, ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Capacidade técnica e qualificação; 2. Comprometimento da equipe; 3. Flexibilidade as mudanças; 4. Equipe capacitada em solucionar as imprevisibilidades; 5. Conhecimento institucional; 6. Bem relacionamento interpessoal entre os membros da Gerência; 7. Profissionalismo.	1. Equipe de servidores reduzida; 2. Dificuldade de encontrar servidores da aérea de Execução Orçamentária e Financeira; 3. Sobrecarga de demandas.	1. Ações conjuntas de equipe referente ao aprendizado e padronização de procedimentos; 2. Capacitação constante através da Cursos; 3. Gestão de Sistemas, processos e procedimentos, valorizando o profissional de acordo com o seu perfil.	1. Prazos processuais que devem ter atenção redobrada; 3. Dependência de setores e seções que implicam diretamente na tomada de decisões; 4. Intervenção externa por parte de fornecedores, que mesmo sabendo da existência de um rito e prazos, sempre apontam uma demanda reprimida.
GERÊNCIA DE GESTÃO DE ATIVOS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Experiência da equipe; 2. Comunicação alinhada; 3. Comprometimento da equipe; 4. Responsabilidade com o trabalho; 5. Flexibilidade e adaptabilidade às mudanças; 6. Relacionamento Interpessoal.	1. Equipe Reduzida.	1. Cooperação mútua com demais Órgãos da Administração Estadual e Federal; 2. Capacitação constante através da Escola de Governo e Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas; 3. Gestão do Sistema de Controle de Pátios da PM e PC.	1. Dependência Externa na Execução de Sistemas de TI; 2. Falta de um Sistema Nacional de Gestão de Bens, integrado em Judiciário e MJ; 3. Falta de engajamento da PC na inserção de dados nos sistemas de controle de bens .
GERÊNCIA DE CONTABILIDADE / Processo nº 202400016003384			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Qualificação e capacitação Técnica; 2. Experiências profissionais; 3. Comprometimento da equipe; 4. Responsabilidade com o trabalho; 5. Flexibilização às mudanças; 6. Bom relacionamento interpessoal.	1. Equipe Reduzida.	1. Valorização do profissional contábil; 2. Integração com Órgãos de Controle; 3. Cooperação mútua com demais Órgãos da Administração Estadual; 4. Capacitação constante através da Escola de Governo, Central de Contabilidade e Conselho Regional de Contabilidade; 5. Auxiliar as demais unidades complementares, na tomada de decisões.	1. Dependência externa para a execução de Sistemas de TI; 2. Falta de engajamento de outras unidades na aplicação das mudanças legislativas.
SUPERINTENDÊNCIA DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO CONSUMIDOR - PROCON / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Boa comunicação entre o gestor e a equipe de trabalho; 2. Equipe disposta a resolver problemas inesperados; 3. Interesse e cooperação para o bem comum; 4. Bom relacionamento interpessoal; 5. Gestor motivado e articulado.	1. Equipe Reduzida; 2. Dificuldades de encontrar servidores capacitados para agregar a equipe; 3. Inexistência de um sistema integrado e eficiente; 4. Acúmulo de processos; 5. Rotatividade de servidores.	1. Cursos de capacitação para os servidores; 2. Diálogo e colaboração entre as gerências do órgão; 3. Cursos oferecidos pela Escola de Governo.	1. Falta de Sistema; 2. Processos físicos; 3. Acúmulo de processos; 4. Rotatividade de servidores; 5. Controle processual;
GERÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe atuante e comprometida em atender as demandas consumeristas;	1. Inexistência de software próprio; 2. Equipe reduzida;	1. Capacitação; 2. Parcerias com outros Órgãos;	1. Registro de denúncias mal elaboradas;

2. Ações estratégicas; 3. Flexibilidade no atendimento de demandas inéditas; 4. Responsável; 5. Integridade.	3. Acúmulo de denúncias; 4. Dificuldade em conseguir motoristas.	3. Treinamentos.	2. Registro de denúncias incoerentes; 3. Reposição de servidores.
GERÊNCIA DE PESQUISA E CÁLCULO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe comprometida e diligente; 2. Intercomunicação sem ruídos; 3. Compromisso com a incumbência assumida; 4. Homogeneidade da equipe; 5. Interesse e cooperação para o bem comum.	1. Equipe reduzida; 2. Acúmulo de demanda; 3. Atualização de software; 4. Criação de um programa para trabalho de campo.	1. Sincronia simultânea dos dados coletados com a equipe interna; 2. Formação continuada; 3. Participação de Encontros formalizados pela SENACON (Secretaria Nacional do Consumidor).	1. Hardware defasado para as demandas da Gerência; 2. Dependência de áreas externas para sanar problemas das demandas externas; 3. Perda de servidores por oportunidades melhores salariais.
GERÊNCIA DE ATENDIMENTO AO CONSUMIDOR / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Boa comunicação entre o gestor e a equipe de trabalho; 2. Servidores comprometidos com o trabalho; 3. Servidores com experiência de campo e conhecimento institucional; 4. Bom relacionamento interpessoal; 5. Fluxogramas de trabalho bem delineados; 6. Eficiência em resolução de conflitos.	1. Pouca quantidade de servidores; 2. Servidores sem a capacitação mínima necessária; 3. Poucas unidades do PROCON para atender a todo o Estado de Goiás; 4. Inexistência de gratificação ou contrapartida compatível com o nível de estresse da função de atendimento ao público; 5. Rotatividade de servidores; 6. Acúmulo de tarefas e funções na Gerência de Atendimento ao Consumidor; 7. Inexistência de sistema próprio que atenda a todas as necessidades do serviço.	1. Treinamentos e capacitação contínuos (ministrados pela Escola Estadual de Defesa do Consumidor); 2. Diálogo e colaboração entre gerências do órgão; 3. Flexibilidade das jornadas de trabalho dos servidores; 4. Perspectivas de realização de teletrabalho; 5. Valorização do servidor (instituição de gratificações e/ou premiações); 6. Redistribuição de tarefas e funções entre os setores e gerências do órgão.	1. Orientação equivocada ou atendimento inadequado ao consumidor; 2. Erro material na instrução dos processos; 3. Ausência de servidores em virtude de adoecimento e/ou licenças; 4. Atraso no andamento / movimentação dos processos; 5. Rotatividade de servidores.
GERÊNCIA DE CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Experiência e comprometimento da equipe; 2. Comunicação alinhada; 3. Responsabilidade com o trabalho; 4. Relacionamento interpessoal.	1. Equipe Reduzida; 2. Dificuldades de encontrar servidores capacitados para agregar à equipe; 3. Crescimento exponencial das demandas advindas da Gerência de Atendimento e Gerência de Fiscalização; 4. Remuneração abaixo da qualificação profissional; 5. Utilização de três sistemas distintos de movimentação processual: SEI, Proconsumidor e SINDEC; 6. Sobrecarga de demandas.	1. Treinamentos e capacitações.	1. Processos mal instruídos advindos das Gerências de Atendimento e Fiscalização; 2. Processos físicos e virtuais em três sistemas distintos, dificultando o controle processual; 3. Morosidade processual; 4. Perda de servidores pela oportunidade de melhores salários.
GERÊNCIA DE GESTÃO DE CRÉDITO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores comprometidos; 2. Bom relacionamento interpessoal.	1. Dificuldades em aceitar mudanças das novas metodologias de trabalho; 2. Ausência de sistema próprio que atenda a todas as necessidades e demandas de trabalho do departamento; 3. Servidores com idade avançada e com problemas de saúde é que não querem se qualificar para novas demandas da GGC; 4. Flexibilidade do horário de trabalho por parte de servidores celetistas.	1. Cursos de capacitação para os servidores; 2. Gratificação para servidores com excelente produtividade nas tarefas; 3. Melhoria dos controles dos processos internos; 4. Substituição dos processos físicos por processos digitais (o que ajudaria na economia e gastos com papel).	1. Falta de recursos para notificação dos processo; 2. Falta de sistema de automação dos processo; 3. Baixa na recuperação dos créditos das multas arbitradas. 4. Controle da arrecadação dos créditos; 5. Servidores não querendo mudar de atividade dentro do departamento.
SUPERINTENDÊNCIA DE INTELIGÊNCIA INTEGRADA - SII / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores capacitados e experientes; 2. Bom relacionamento e apoio das forças policiais de Goiás e de outros estados; 3. Servidores responsáveis e com capacidade multidisciplinar.	1. Servidores insuficientes; 2. Falta de regulamentação que beneficie o servidor e o fidelize à atividade de inteligência; 3. Falta de profissionais de TI, Engenharia e Desenvolvimento de Software; 4. Falta de profissionais especializados em telecomunicação; 5. Falta de verba para formação profissional especializada; 6. Espaço limitado e precário.	1. Regulamentação interna para otimização dos fluxos de trabalhos vigentes; 2. Planejamento para manutenção e fidelização de servidores; 3. Busca de nova estrutura física para melhor alocação de equipamentos e servidores; 4. Ampliação de cursos para os órgãos colaboradores, ampliando a rede de contatos de inteligência; 5. Elaboração de plano estratégico de curto, médio e longo prazo.	1. Estagnação profissional sem atualização e cursos; 2. Redução da capacidade de captação de informações; 3. Falta de recursos para realização de cursos; 4. Falta de professores para participação nos cursos; 5. Redução da rede de informações da atividade de inteligência.
GERÊNCIA DE INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores proativos, qualificados e de confiança; 2. Experiência e capacidade técnica dos servidores.	*Não informadas pela unidade.*	1. Cooperação mútua com demais agências de inteligência; 2. Ações integradas com outras instituições; 3. Busca constante por soluções tecnológicas inovadoras para o desenvolvimento de	1. Risco de segurança da informação; 2. Falta de qualidade de dados coletados para a produção de conhecimento;

		análises; 4. Cursos de capacitação.	3. Mudanças, adaptação, aperfeiçoamento e sofisticação das facções e do crime organizado; 4. Falta de interesse de demais agências de inteligência em compartilhar conhecimentos.
GERÊNCIA DE CONTRAINTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe capacitada para trabalhar nas diversas demandas da Contrainteligência; 2. Equipe integrada e proativa; 3. Equipe comprometida e responsável; 4. Relacionamento amigável com outros departamentos e conveniados à SSP.	1. Servidores insuficientes; 2. Estrutura física prejudicada; 3. Ausência/ineficiência da regulamentação (sistemas, fluxo e processos de trabalho e atribuições); 4. Dependência da SITSP/SSP na gestão de acessos aos sistemas.	1. Melhoria constante dos bancos de dados e sistemas; 2. Aprendizado com a utilização dos sistemas conveniados; 3. Gestão para melhoria da regulamentação interna; 4. Capacitação para otimização dos serviços prestados.	1. Ausência da operacionalização dos serviços; 2. Risco de falha na gestão dos acessos aos sistemas; 3. Perda de servidores; 4. Falta de cursos de capacitação (ofertados e recebidos); 5. Redução dos colaboradores e informações dos bancos de dados geridos pela SSP; 6. Falta de servidores especializados em TI, Engenharia de Software e Desenvolvimento no assessoramento das ações de Contrainteligência.
GERÊNCIA DE OPERAÇÕES DE INTELIGÊNCIA DA POLÍCIA MILITAR / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe compacta, proativa e comprometida; 2. Facilidade de comunicação, facilidade no fluxo de trabalho e delegação de tarefas.	1. Acúmulo de demandas devido ao baixo efetivo; 2. Diversas funções e ações acumuladas ao mesmo servidor; 3. Conflito de interesses nas designação das atividades desenvolvidas pela Gerência; 4. Desconhecimento da tropa das atividades realizadas pela Gerência.	1. Fácil acesso à Agência Central de Inteligência da PMGO; 2. Dar suporte ao policial de ponta, que necessita de ferramentas efetivas de busca e acompanhamento; 3. Possibilidade de participação em cursos na área da Inteligência de Segurança Pública.	1. Demora nas respostas das demandas que deveriam ser imediatas; 2. Burocracia no fluxo de planos e ações; 3. Falta de verba para auxílio das diversas demandas das Agência de Inteligência da PMGO.
GERÊNCIA DE OPERAÇÕES DE INTELIGÊNCIA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe coesa e compacta que facilita a comunicação e a cadeia de controle e comando; 2. Servidores que estão sempre buscando capacitação e profissionalização.	1. Pequeno efetivo que dificulta a execução de várias demandas simultâneas; 2. Instalações precárias; 3. Falta de agências no interior.	1. Contato direto e rápido com a agência central do CBMGO e das demais Forças; 2. Voluntariado a cursos de capacitação na área de inteligência.	1. Demora na execução de multitarefas; 2. Pequena verba e efetivo para a concretização da meta estabelecida; 3. Burocracia na viabilização do plano.
GERÊNCIA DE OPERAÇÕES DE INTELIGÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe altamente engajada e flexível; 2. Qualificação e capacitação técnica; 3. Comprometimento da equipe; 4. Responsabilidade com o trabalho; 5. Flexibilização às mudanças; 6. Bom Relacionamento interpessoal.	1. Procedimentos burocráticos e lentos; 2. Falta de colaboração entre as agências; 3. Falta de uniformidade na integração; 4. Número reduzido de servidores; 5. Ausência e/ou escassez de recursos financeiros para o desempenho das funções.	1. Avanços tecnológicos para aprimorar a eficácia operacional; 2. Alianças estratégicas com outras entidades; 3. Cursos de capacitação para os servidores; 4. Apoio da alta administração; 5. Integração de diversas bases de dados na ferramenta de análise de vínculo.	1. Risco de atraso na obtenção de informações; 2. Demora na coleta de dados de outras instituições; 3. Evolução nas atividades das Organizações Criminosas; 4. Falta de interesse de demais agências de inteligência em compartilhar conhecimentos.
SUPERINTENDÊNCIA DE POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA - SPTC / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Servidores; 2. Comprometimento; 3. Conhecimento técnico 4. Capacitação; 5. Cooperação; 6. Imagem institucional fortalecida 7. Qualidade do Laudo Pericial 8. Probidade; 9. Autonomia administrativa e funcional.	1. Estrutura física; 2. Falta de servidores para a atividade-meio; 3. Remuneração insatisfatória; 4. Discrepância entre interior e capital; 5. Reestruturação das carreiras; 6. Demora na entrega de Laudos Periciais; 7. Demora no atendimento às ocorrências.	1. Imagem institucional fortalecida: Sociedade / Usuários do Laudo Pericial; 2. Confiabilidade/Isenção; 3. Integração: PM/BM / DGAP / MP / Judiciário; 4. Relacionamento com políticos em geral; 5. Representatividade em órgãos externos estratégicos; 6. Regulamentação da Cadeia de Custódia; 7. Recomposição dos órgãos técnico-científicos da polícia para a SPTC.	1. Instabilidade jurídica; 2. Falta de orçamento próprio; 3. Falta de articulação política; 4. Dificuldade na divulgação do trabalho pericial.
GERÊNCIA DE CRIMINALÍSTICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Bom relacionamento entre a equipe e troca de informações; 2. Equipe qualificada e comprometida; 3. Conhecimento institucional; 4. Estrutura física adequada; 5. Pronto atendimento aos servidores; 6. Boa interface com outras unidades/gerências; 7. Grupo heterogêneo;	1. Falta de servidores administrativos qualificados; 2. Falta de servidores operacionais; 3. Falta de cargos de gestão; 4. Inexperiência em gerenciamento de riscos; 5. Falta de processos, procedimentos e indicadores bem definidos.	1. Iniciar projetos em parceria com o CONSEG e ampliar projetos em parceria com MPGO; 2. Ampliar e desburocratizar os recursos financeiros da União; 3. Expectativa de lotação de novos servidores através de concurso público finalizado.	1. Morosidade nos processos de compra/contratação; 2. Morosidade de validação de processos; 3. Corpo de Engenharia limitado para executar obras de reformas, ampliações e manutenções prediais.

8. Boa comunicação entre a gerência e seus servidores.			
GERÊNCIA DE MEDICINA LEGAL / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe comprometida; 2. Bom relacionamento interpessoal; 3.Responsabilidade com o trabalho; 4. Gestão participativa; 5. Ambiente agradável.	1. Falta de servidores operacionais; 2. Falta de servidores administrativos qualificados; 3. Falta de autonomia orçamentária; 4. Inexperiência em gerenciamento de riscos; 5. Falta de processos e indicadores bem definidos.	1. Ampliar o número de projetos realizados com o Ministério Público em nível local; 2. Desenvolvimento do novo Sistema de Laudos (Hórus) permitindo definição de novos processos e indicadores; 3. Gestão adepta ao modelo negocial.	1. Morosidade nos processos de compra/contratação; 2. Morosidade de validação de processos; 3. Burocracia e morosidade da regularização jurídica da UEX; 4. Ruído nas comunicações entre as autoridades requisitantes de exames; 5. Falta de autonomia decisória na definição do objeto dos convênios.
GERÊNCIA DE SUPORTE OPERACIONAL / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Bom relacionamento entre a equipe e troca de informações; 2. Equipe qualificada e comprometida; 3. Conhecimento institucional; 4. Estrutura física adequada; 5. Pronto atendimento aos servidores; 6. Boa interface com outras unidades/gerências; 7. Grupo heterogêneo; 8. Boa comunicação entre a gerência e seus servidores.	1. Equipe reduzida; 2. Excesso de demandas; 3. Quantidade de áreas pelas quais a gerência responde; 4. Acesso restrito para coleta de dados, quando da necessidade de fundamentar processos.	1. Integração com as gerências da SSP; 2. Cursos oferecidos pela Escola de Governo; 3. Convênios, termos de cooperação e parcerias com instituições de ensino e outras Secretarias.	1. Alta dependência de setores externos para atendimento das demandas internas; 2. Processos mal instruídos pela área requisitante; 3. Recursos financeiros insuficientes para aquisições.
COORDENAÇÃO REGIONAL DE POLÍCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe integrada com a Gestão; 2. Ambiente agradável de trabalho; 3. Comunicação eficiente intraequipe; 4. Equipe motivada e comprometida; 5. Responsabilidade com trabalho.	1. Baixo efetivo; 2. Inexperiência em gestão de riscos; 3. Grande quantidade de demandas operacionais (continuidade do serviço público) que ocorrem simultaneamente; 4. A CGRPTC ainda não se configurar como uma Gerência na Estrutura formal da SPTC.	1. Ampliar o número de projetos realizados com o Ministério Público em nível local; 2. Possibilidade de uso de recursos financeiros da União; 3. Expectativa de lotação de novos servidores através de concurso público finalizado.	1. Escassez de recursos para realização de obras e aquisição de equipamentos necessários; 2. Escassez de outras opções fontes para captação de recursos; 3. Corpo de Engenharia limitado para executar obras de reformas, ampliações e novas unidades.
SUPERINTENDÊNCIA DE COMBATE À CORRUPÇÃO E AO CRIME ORGANIZADO - SCCCO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe altamente comprometida e versátil; 2. Comprometimento da Alta Gestão; 3. Sistemas de Gestão robustos e bem estabelecidos; 4. Infraestrutura de tecnologia sólida.	1. Burocracia e lentidão nos processos; 2. Falta de cooperação entre agências; 3. Falta de padronização de integração; 4. Dependência de certos parceiros; 5. Complexidade dos materiais analisados.	1. Avanços tecnológicos que podem melhorar a eficiência operacional; 2. Parcerias estratégicas com outras instituições; 3. Cursos de capacitação para os servidores; 4. Apoio da Alta Gestão; 5. Integração de diversas bases de dados na ferramenta de análise de vínculo.	1. Risco de morosidade das informações; 2. Morosidade na coleta de dados de outros Órgãos; 3. Evolução das Ações Criminosas Organizadas.
GERÊNCIA ANÁLISE ESTRATÉGICA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Ambiente agradável; 2. Gestor responsável e comprometido; 3. Experiência do Gestor; 4. Responsabilidade com o trabalho; 5. Troca de informações.	1. Dificuldades de encontrar servidores capacitados para compor a equipe; 2. Número reduzido de servidores efetivos; 3. Material didático oriundo de fontes própria; 4. Ausência de softwares e ferramentas para o desenvolvimento do trabalho; 5. Ambiente de alto nível de complexidade.	1. Cooperação mútua com demais Órgãos do Estado; 2. Ações integradas com outras instituições; 3. Constante busca por novas soluções tecnológicas para o desenvolvimento do trabalho.	1. Risco de morosidade das informações; 2. Evolução nas Ações Criminosas Organizadas; 3. Adaptação, aperfeiçoamento e sofisticação do crime organizado para cometer crimes; 4. Falta de integração com entes ligados a investigação ao crime organizado.
GERÊNCIA DE ARTICULAÇÃO E INTEGRAÇÃO PARA COMATE À CORRUPÇÃO E AO CRIME ORGANIZADO / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Comprometimento da alta gestão; 2. Cultura organizacional que valoriza a gestão de riscos; 3. Comunicação eficaz entre os departamentos; 4. Infraestrutura de TI sólida; 5. Convênio com o CGE e TCE para troca de informações.	1. Déficit de pessoal; 2. Ausência de relações sólidas com órgãos de controle fora do Executivo Estadual; 3. Inexperiência em gerenciamento de riscos; 4. Ausência de cooperação técnica com outros órgãos de controle fora do Executivo Estadual.	1. Legislação que facilita o acesso à dados de outros órgãos do Poder Executivo Estadual; 2. Parceria estratégicas com outros órgãos de controle fora do Executivo Estadual; 3. Capacitação na área de inteligência.	1. Risco de segurança da informação; 2. Falta de qualidade de dados coletados para a produção de conhecimento; 3. Mudanças de prioridade nas políticas de segurança pública; 4. Adaptação, aperfeiçoamento e sofisticação do crime organizado para cometer fraudes.
GERÊNCIA DE OPERAÇÕES DE INTELIGÊNCIA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Ambiente agradável; 2. Equipe motivada e comprometida;	1. Equipe em número deficitário; 2. Falta de uniformidade técnica da equipe;	1. Cursos ofertados pela Escola de Governo Estadual;	1. Falta de recurso para unificação de conhecimento com cursos

3. Gestor motivado e articulado; 4. Equipe com bom relacionamento interpessoal; 5. Boa aceitação de mudanças pela equipe.	3. Dificuldade para nivelar o conhecimento da equipe; 4. Alta rotatividade dos servidores.	2. Cursos da Rede SINESP/MJ; 3. Bom relacionamento com as unidades atendidas.	específicos da área; 2. Evolução tecnológica nas ações criminosas; 3. Necessidade de pré-requisitos para realização dos cursos.
SUPERINTENDÊNCIA DE AÇÕES E OPERAÇÕES INTEGRADAS - SAOI / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Gestor motivado e articulado; 2. Boa integração entre os membros da equipe; 3. Boa representatividade perante as Forças de Segurança e demais instituições.	1. Ausência de recursos para demandas pontuais (operações, ações, etc); 2. Ausência de estrutura para realização de operações; 3. Dificuldade orçamentária para concretização das metas de videomonitoramento e radiocomunicação.	1. Parcerias com o Ministério da Justiça para operações e aquisições; 2. Boa receptividade por parte das Forças de Segurança em todos os níveis (municipal, estadual e federal); 3. Ações integradas com outras instituições.	1. Comunicação direta do Ministério da Justiça com as Forças de Segurança para realização de operações temáticas; 2. Comunicação direta entre Judiciário e Forças de Segurança para realização de ações integradas.
GERÊNCIA DE COMUNICAÇÃO INTEGRADA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe motivada e disposta a resolver problemas inesperados; 2. Equipe multidisciplinar; 3. Parte da equipe com conhecimento pleno do tema no âmbito da SSP.	1. Limitação técnica de parte da equipe (telecomunicações e rede); 2. Falta de contrato de manutenção da rede de radiocomunicação atual; 3. Ausência de ferramentas para a realização de manutenção na rede; 4. Dificuldades de encontrar servidores capacitados para compor a equipe; 5. Dificuldade orçamentária para concretização das metas de videomonitoramento e radiocomunicação.	1. Apoio da gestão de Superintendência e da Secretaria; 2. Cursos de capacitação para a equipe; 3. Parceria com a Polícia Rodoviária Federal; 4. Possibilidade de financiamento externo para o Projeto de Expansão da Radiocomunicação Digital; 5. Integração com outros órgãos de Segurança.	1. Ausência de recursos financeiros para contratações e aquisições necessárias; 2. Desalinhamento de foco na aplicação de recursos para comunicação crítica nas Forças de Segurança; 3. Investimento insuficiente na rede por parte dos parceiros externos; 4. Contratação de soluções pontuais para comunicação crítica por parte de gestores de instituições.
GERÊNCIA DE OPERAÇÃO INTEGRADA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Gestor articulado; 2. Boa integração entre membros da equipe; 3. Boa representatividade perante outras Forças e instituições; 4. Equipe multidisciplinar; 5. Equipe com conhecimento e tramitação no âmbito da SSP.	1. Sobrecarga de tarefas devido as operações acontecerem simultaneamente; 2. Ao terminar uma operação, já inicia outra, prejudicando o Relatório Final; 3. Operações Integradas elaboradas com urgência ou pouco prazo de antecedência; 4. Não retorno de dados para realizar compilação; 5. Déficit de verbas para realizar coffee breaks durante reuniões de alinhamento com grandes autoridades, inclusive de outras Pastas.	1. Parcerias com o Ministério da Justiça (para diárias e doações de equipamentos às Forças); 2. Boa receptividade por parte das Forças de Segurança em todos os níveis (municipal, estadual e federal); 3. Ações integradas com outras instituições; 4. Integração com outros órgãos parceiros.	1. Pouco prazo de antecedência para elaborar Operações; 2. Não compilação de dados e produção de relatórios finais; 3. Não receptividade das Forças, por algumas operações, o que não traz retorno de dados.
GERÊNCIA DE ARTICULAÇÕES E AÇÕES INTEGRADAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Infraestrutura predial; 2. Equipamentos de informática; 3. Equipe comprometida na aproximação com a sociedade; 4. Capacitação continuada; 5. Qualidade de vida do profissional.	1. Sistema de comunicação (celulares) atualizado para todos da equipe; 2. Plataforma tecnológica (desenvolvimento de softwares e banco de dados) mais moderna; 3. Cursos mais específicos e sistemáticos aos colaboradores voluntários da Segurança Pública.	1. Integração das Forças de Segurança locais com promotores, juízes e participação social; 2. Sociedade organizada mais qualificada e controle social de verbas públicas e privadas em projetos preventivos locais; 3. Melhor comunicação do alto escalão do Governo e da Secretaria de Segurança com as lideranças comunitárias e conselhos comunitários; 4. Captação de recursos para estruturação das Forças e redução dos riscos com a participação social.	1. Questão política partidária; 2. Legislação (federal ou estadual) específica na articulação com os Conselhos Comunitários; 3. Os líderes comunitários utilizarem as verbas recebidas de forma indevida no âmbito dos CONSEGs homologados pela Segurança Pública (risco monitorado pela unidade); 4. A falta de sistemas de comunicação adequados (celulares) para todos os líderes comunitários voluntários.
SUPERINTENDÊNCIA INTEGRADA DE TECNOLOGIAS EM SEGURANÇA PÚBLICA - SITSP / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Confiabilidade da Alta Gestão; 2. Integração das Superintendências e Forças de Segurança; 3. Comprometimento da equipe.	1. Durabilidade do contrato de TIC (12 meses); 2. Desafios do avanço da IA.	*Não informadas pela unidade.*	1. Risco Cibernético crescente; 2. Demanda crescente de recursos financeiros; 3. Impacto da IA para a SSP.
GERÊNCIA DE TELECOMUNICAÇÕES / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Experiência e capacidade técnica da equipe; 2. Motivação da equipe; 3. Comprometimento da equipe; 4. Alinhamento técnico-gerencial da unidade; 5. Base sólida de documentação técnica construída pela equipe;	1. Sobrecarga de tarefas; 2. Grande quantidade de novas demandas; 3. Equipe técnica insuficiente; 4. Ambiente de alto nível de complexidade; 5. Falta de processos bem definidos; 6. Falta de gerenciamento de projetos; 7. Falta de pessoas e ferramentas de apoio para gestão de contratos.	2. Sociedade organizada mais qualificada e controle social de verbas públicas e privadas em projetos preventivos locais.	1. Recursos financeiros insuficientes para contratação/aquisição de soluções; 2. Recursos financeiros insuficientes para contratação de pessoal; 3. Dificuldade de se encontrar pessoal capacitado no mercado;

6. Resiliência no tratamento de incidentes; 7. Infraestrutura de TIC altamente monitorada e gerenciada; 8. Capacidade de mitigação e tratamento de riscos.			4. Riscos cibernéticos crescentes; 5. Falta de conscientização de usuários e da Alta Gestão quanto aos riscos cibernéticos para o negócio; 6. Tecnologias com exigência de capacitação técnica exponencial para implantação e operação.
GERÊNCIA DE INOVAÇÃO / Processo nº 202400016003402			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Profissionais extremamente qualificados; 2. Equipe comprometida; 3. Alto poder de resposta; 4. Alta capacidade de integração; 5. Ambiente de trabalho agradável.	1. Dependência de contrato de TIC para manutenção da equipe; 2. Poucos servidores efetivos.	*Não informadas pela unidade.*	1. Assédio dos profissionais por empresas privadas; 2. Ausência de recurso financeiro para renovação do contrato de TIC.
GERÊNCIA DE INTELIGÊNCIA DE NEGÓCIOS / Processo nº 202400016002102			
FORÇAS	**FRAQUEZAS**	**OPORTUNIDADES**	**AMEAÇAS**
1. Equipe multidisciplinar; 2. Equipe capacitada, criativa, responsável e comprometida; 3. Capacidade de desenvolvimento de atividades com prazos exíguos; 4. Ética; 5. Troca de informações; 6. Ambiente agradável.	1. Número reduzido de servidores efetivos;	1. Melhor comunicação do Alto Escalão do Governo e da Secretaria de Segurança Pública com as lideranças comunitárias e Conselhos Comunitários.	1. Recursos financeiros insuficientes para contratação/aquisição de equipamentos; 2. Recursos financeiros insuficientes para contratação de pessoal; 3. Dificuldade de se encontrar pessoal capacitado nas Forças de Segurança.

10. ANÁLISE DE RISCOS:

10.1. Diagrama de Verificação de Risco (DVR)

O Diagrama de Verificação de Risco (DVR), conhecido na literatura como Matriz de Probabilidade e Impacto de Risco, integra o universo do planejamento estratégico organizacional. É uma técnica da Gestão de Risco que visa, resumidamente, gerenciar efeitos adversos que possam comprometer um processo de gestão. Sua aplicabilidade foi bem difundida pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), que tem como missão fornecer orientações sobre aspectos críticos de governança, ética, controle interno, gestão de riscos, fraudes e relatórios financeiros. A partir da análise do risco existente, é possível aferir o impacto e as probabilidades de ocorrência de risco no contexto dos controles existentes e enumerar prioridades gerenciais e apontar formas de como os riscos devem ser melhor controlados. Na gestão de riscos essa é uma técnica usualmente empregada para analisar as informações obtidas por meio da Análise SWOT.

Aplicada a partir das informações obtidas na Matriz SWOT, o Diagrama de Verificação de Risco (DVR) pode auxiliar a equipe a definir os critérios de consequência (impacto) *versus* probabilidade dos riscos e indicar possíveis achados. Os resultados dessa análise irão compor um diagrama, considerado uma simplificação da Matriz de Probabilidade e Impacto de Risco. Dessa forma será possível: identificar riscos que irão afetar o desempenho do processo/escopo; auxiliar a formulação do problema e de questões relacionadas aos riscos; identificar áreas de risco que poderão ser tratadas com prioridade; e, sistematizar e estruturar informações relevantes sobre o ambiente de análise. Para elaborar o Diagrama de Verificação de Risco, é importante identificar os possíveis danos ou efeitos que cada uma das fraquezas e ameaças apontadas na Matriz SWOT podem gerar para o alcance dos objetivos da gestão de riscos. Ao identificar na Matriz SWOT uma determinada fraqueza, por exemplo, deve-se responder: Quais são os riscos associados àquela fraqueza? Os eventos de risco associados devem ser vinculados às fraquezas ou ameaças previamente identificadas. Para facilitar, os eventos de risco devem ser identificados por letras e números. Pode haver mais de um risco por fraqueza (F1,..Fx) ou ameaça (A1,..Ax) e um risco pode estar associado a uma ou mais fraquezas e ameaças.

Recomenda-se que, antes da elaboração do diagrama definitivo pelos proprietários de riscos, se faça uma primeira análise de probabilidade de ocorrência e do impacto causado, para elaborar uma matriz preliminar que servirá de guia durante a elaboração do diagrama definitivo. Dessa forma, para que ocorra a identificação dos riscos deve-se partir dos pontos fracos e das ameaças descritas na análise SWOT e identificar os possíveis riscos associados. Para uma correta análise do risco deve-se pensar na existência de controles e estabelecer as consequências (impacto) e a probabilidade de ocorrência de risco no contexto desses controles. O impacto e a probabilidade de ocorrência deverão ser combinadas de modo a produzir um nível estimado de risco, quantificável, se possível, ou qualificado em uma escala de baixo a alto. A avaliação do risco permitirá enumerar as prioridades e apresentar as informações para tomada de decisão sobre a forma como os riscos devem ser controlados, prosseguindo com as seguintes ações: os riscos de baixo impacto poderão ser aceitos e monitorados, por precaução; e os riscos de alto impacto poderão requerer a adoção de medidas alternativas para os programas/projetos/processos ou serviços. Importante destacar que a causa do risco é o fato gerador que motiva a possibilidade da ocorrência do risco e que os controles são procedimentos ou atividades que visam mitigar a possibilidade da ocorrência do risco. O controle reduz o risco inerente.

10.1.1. Mensuração: Impacto e Probabilidade

A probabilidade é a chance de o risco ocorrer e é medida analisando-se as causas ou o evento de risco considerando aspectos, como, por exemplo, frequência observada ou esperada. Já o impacto se referente aos efeitos da ocorrência de um risco. É medido analisando-se o efeito do evento de risco, que terá um nível de impacto sobre o objetivo que deseja ser alcançado. Assim, deverão ser considerados critérios para a análise, como por exemplo: custo, prazo, reputação, qualidade, dentre outros. O risco é uma função tanto da probabilidade como dos impactos. Portanto, o nível de risco é expresso pela combinação da probabilidade de ocorrência do evento e das suas consequências, o quanto ele pode afetar os objetivos da instituição.

Critérios de probabilidade

Critério	Peso	Frequência	Descrição
RARO	1	<10%	O evento pode ter acontecido anteriormente na organização ou em organizações similares. Entretanto, na ausência de outras informações ou circunstâncias excepcionais, não seria esperado que ocorresse na organização no futuro próximo. O evento pode ocorrer apenas em circunstâncias muito excepcionais. Ficaria surpreso se o evento ocorresse.
IMPROVÁVEL	2	>10% <= 30%	O evento não ocorre de maneira frequente na organização ou organizações similares. Os controles atuais e as circunstâncias sugerem que a ocorrência seria considerada altamente não usual. O evento pode ocorrer em algum momento, mas é improvável.

POSSÍVEL	3	>=30% <= 50%	O evento pode ter ocorrido ocasionalmente na organização ou em organizações similares. Os controles atuais ou as circunstâncias sugerem que há uma possibilidade plausível de ocorrência. O evento provavelmente ocorrerá em algumas circunstâncias.
PROVÁVEL	4	>50% <= 90%	O evento pode ocorrer regularmente na organização ou organizações similares. Com os controles atuais ou circunstâncias, pode-se esperar que ocorra ao longo de 1 ano. O evento provavelmente ocorrerá na maioria das circunstâncias.
QUASE CERTO	5	> 90%	O evento ocorre frequentemente na organização ou com os controles ou circunstâncias espera-se sua ocorrência. É esperado que o evento ocorra na maioria das circunstâncias.

Critérios de impacto

Critério	Peso	Descrição
DESPREZÍVEL	1	O impacto do evento nos objetivos/resultados é insignificante, estando adstrito a procedimentos de determinado setor ou unidade.
MENOR	2	O impacto do evento nos objetivos/resultados é pequeno, mas afeta de certa forma os procedimentos de determinada área ou setor, influenciando os resultados obtidos.
MODERADO	4	O impacto do evento nos objetivos/resultados é médio e tem capacidade de afetar áreas ou unidades isoladas.
MAIOR	8	O impacto do evento sobre os objetivos/resultados da organização é de gravidade elevada, envolvendo áreas inteiras do órgãos e/ou seu conjunto e é de difícil reversão.
CATASTRÓFICO	16	O impacto do evento sobre os objetivos/resultados da organização tem potencial desestruturante sobre todo o órgão e é irreversível.

Na mensuração da probabilidade e do impacto é necessário considerar como os controles existentes respondem aos eventos de riscos identificados. A avaliação dos riscos deve ser feita utilizando-se métodos de análise quantitativos, qualitativos ou a combinação de ambos (semiquantitativos), para definir o nível de risco; e escalas, que auxiliam na medição das probabilidades e dos impactos (muito baixo, baixo, provável, quase certo, raro, quase impossível, etc.). Há diversas formas de estimar e apresentar a probabilidade e o impacto de um risco, que variam muito em relação à precisão e à complexidade. Dessa forma, utilizando-se métodos qualitativo ou quantitativo, são definidos os valores das dimensões para estimar a probabilidade e o impacto (consequência), tomando-se por base o objetivo a ser alcançado. O produto da probabilidade pelo impacto é uma forma de classificar os riscos. Assim, será possível enquadrar os riscos em uma matriz simples como o Diagrama de Verificação de Risco (DVR), utilizando-se do método qualitativo, demonstrando a relação entre o nível de risco e as variáveis que o compõe, o que gera uma ordem de priorização, expressa por meio de um mapa de calor (ferramenta que apresenta de forma simples e visual o cruzamento das probabilidades e dos níveis de impacto).

Dado o grau de maturidade da gestão de risco da Secretaria de Estado da Segurança Pública (Nível Consciente), foram adotados inicialmente critérios de risco qualitativos para o escopo de implantação, ou seja, critérios condizentes com o estágio atual de consciência ao risco e; porém, para as etapas de ampliação estão sendo adotadas uma metodologia simples de cálculos (critérios quantitativos), sem desconsiderar a necessidade de constante evolução dos critérios de probabilidades e consequências para mensuração do nível dos riscos. Para adoção de um método simples quantitativo, deve-se adicionar ao mapa de calor métricas de impacto e probabilidade. Porém, vale ressaltar que as escalas de classificação de impacto e probabilidade poderá gerar mapas de calor mais complexos, a depender da profundidade que se queira dar a essa etapa da análise dos riscos.

IMPACTO	16	**CATASTRÓFICO**	Alto	Extremo	Extremo	Extremo	Extremo
	8	**MAIOR**	Médio	Alto	Alto	Extremo	Extremo
	4	**MODERADO**	Baixo	Médio	Alto	Alto	Alto
	2	**MENOR**	Baixo	Baixo	Médio	Médio	Alto
	1	**DESPREZÍVEL**	Baixo	Baixo	Baixo	Baixo	Médio
	Peso	Peso	**RARO**	**IMPROVÁVEL**	**POSSÍVEL**	**PROVÁVEL**	**QUASE CERTO**
			1	2	3	4	5
			PROBABILIDADE				

Baixo	1 a 4	Médio	5 a 9	Alto	10 a 30	Extremo	31 a 80

10.1.2. Resposta aos riscos

Conhecido o nível de risco, é necessário estabelecer a estratégia que será adotada para tratar o evento de risco. O tratamento de riscos envolve a identificação das opções de tratamento desses riscos, avaliação dessas opções e a seleção das alternativas mais adequadas para modificar o nível do risco (Resposta ao Risco), bem como a elaboração do Plano de Implementação de Controles contemplando o conjunto de medidas a serem implementadas. De acordo com o COSO-ERM (COSO II) – Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura Integrada com Estratégia e Performance, as respostas incluem evitar, reduzir, compartilhar ou aceitar os riscos. "Evitar" sugere que nenhuma opção de resposta tenha sido identificada para reduzir o impacto e a probabilidade a um nível aceitável. "Reduzir" é utilizado para reduzir o risco residual a um nível compatível com as tolerâncias desejadas ao risco, enquanto "Aceitar" indica que o risco inerente já esteja dentro das tolerâncias ao risco. Para responder aos riscos, em função dos níveis de risco obtidos na Matriz de Riscos da SSP-GO durante a primeira etapa da implantação da gestão de riscos, foram adotados os seguintes parâmetros:

Nível do risco		**Resposta ao risco**	
		Tipo	**Ação**
Baixo	Indica que o nível de risco está dentro da tolerância a risco	Aceitar	Conviver com o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes. O órgão decide não atuar em relação ao risco, pois a sua probabilidade de materialização e seu impacto são tão baixos que não justificam a criação de novos controles, ou os controles existentes já são suficientes para mitigar o risco, mantendo-o dentro do apetite da organização. Há casos em que o risco está acima do apetite da organização, mas o custo-benefício de implantação de novos controles não é aprovado pelo Comitê Setorial, então decide-se por aceitar (tolerar) o risco.
Médio	Indica que o nível de risco está próximo, mas não dentro da tolerância a risco	Aceitar	Conviver com o evento de risco mantendo práticas e procedimentos existentes. O órgão decide não atuar em relação ao risco, pois a sua probabilidade de materialização e seu impacto são tão baixos que não justificam a criação de novos controles, ou os controles existentes já são suficientes para mitigar o risco, mantendo-o dentro do apetite da organização. Há casos em que o risco está acima do apetite da organização, mas o custo-benefício de implantação de novos controles não é aprovado pelo Comitê Setorial, então decide-se por aceitar (tolerar) o risco.
		Reduzir / Mitigar	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. O órgão decide atuar para reduzir o nível do risco. Essa resposta consiste na implementação de ações de controle que irão atuar na

			redução da probabilidade de ocorrência do risco e/ou no seu impacto caso se materialize.
Alto	Indica que o nível de risco está fora da tolerância a riscos e será reduzido a um nível compatível	Reduzir / Mitigar	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. O órgão decide atuar para reduzir o nível do risco. Essa resposta consiste na implementação de ações de controle que irão atuar na redução da probabilidade de ocorrência do risco e/ou no seu impacto caso se materialize.
		Evitar	Promover ações que eliminem urgentemente as causas e/ou efeitos. O órgão decide alterar ou excluir o processo, visando impedir a materialização do risco. Tal como uma instituição decide cancelar o fornecimento de determinado produto ou serviço por conter riscos de nível extremo.
		Compartilhar	Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco. O órgão decide transferir o risco para outra entidade, em virtude de o risco ter a probabilidade e/ou o impacto tão altos que ele não consegue suportá-lo. Exemplificando: uma organização contrata uma empresa terceirizada para execução de determinado serviço para transferir os riscos trabalhistas para a empresa contratada.
Extremo	Indica que o nível de risco está muito acima da tolerância a riscos. Opções de respostas dificilmente irão reduzir a probabilidade e o impacto a níveis aceitáveis	Reduzir / Mitigar	Adotar medidas para reduzir a probabilidade ou impacto dos riscos, ou ambos. O órgão decide atuar para reduzir o nível do risco. Essa resposta consiste na implementação de ações de controle que irão atuar na redução da probabilidade de ocorrência do risco e/ou no seu impacto caso se materialize.
		Evitar	Promover ações que eliminem urgentemente as causas e/ou efeitos. O órgão decide alterar ou excluir o processo, visando impedir a materialização do risco. Tal como uma instituição decide cancelar o fornecimento de determinado produto ou serviço por conter riscos de nível extremo.
		Compartilhar	Reduzir a probabilidade ou impacto pela transferência ou compartilhamento de uma parte do risco. O órgão decide transferir o risco para outra entidade, em virtude de o risco ter a probabilidade e/ou o impacto tão altos que ele não consegue suportá-lo. Exemplificando: uma organização contrata uma empresa terceirizada para execução de determinado serviço para transferir os riscos trabalhistas para a empresa contratada.

Para concluir a etapa de análise de riscos, é necessário avaliar os controles que atuaram sobre os riscos inerentes, de modo a obter os riscos residuais. RISCO INERENTE é o risco a que uma organização está exposta sem considerar quaisquer ações gerenciais que possam reduzir a probabilidade de sua ocorrência ou seu impacto. Já o RISCO RESIDUAL é o risco a que uma organização está exposta após a implementação de ações gerenciais para o tratamento do risco. Controle é uma medida que está (ou pretende estar) modificando o risco, podendo ser qualquer processo, política, dispositivo, prática ou outras ações. Uma forma de avaliar o efeito dos controles na mitigação de riscos consiste em determinar o fator obtido a partir da análise do grau de efetividade da implementação dos controles, conforme proposta apresentada na tabela a seguir:

Nível	Descrição	Avaliação da efetividade dos controles (AE)	Fator redutor do nível do risco (1 - AE)
Inexistente	Controles inexistentes, mal desenhados ou mal implementados, isto é, não funcionais.	0,0 (0,0%)	1
Fraco	Controles têm abordagens ad hoc, tendem a ser aplicados caso a caso, a responsabilidade é individual, havendo elevado grau de confiança no conhecimento das pessoas.	0,2 (20%)	0,8
Mediano	Controles implementados mitigam alguns aspectos do risco, mas não contemplam todos os aspectos relevantes do risco devido a deficiências no desenho ou nas ferramentas utilizadas.	0,4 (40%)	0,6
Satisfatório	Controles implementados e sustentados por ferramentas adequadas e, embora passíveis de aperfeiçoamento, mitigam o risco satisfatoriamente.	0,6 (60%)	0,4
Forte	Controles implementados podem ser considerados a "melhor prática", mitigando todos os aspectos relevantes do risco.	0,8 (80%)	0,2

Na abordagem adotada, o valor final da multiplicação entre o valor do nível de risco inerente e o fator redutor do nível do risco corresponde ao nível de risco residual: Risco residual = Risco inerente x Fator redutor do nível do risco. Por exemplo, um nível de risco foi classificado em 12 (impacto 4 x probabilidade 3), e o controle existente foi avaliado como mediano (fator redutor do nível de risco - 0,6), então teríamos: risco residual = 12 x 0,6 = 7,2. Pelo novo valor, conforme matriz de nível de risco acima, o nível de risco passaria de alto para médio.

11. REFERÊNCIAS:

ABNT. *NBR ISO 31000: Gestão de Riscos: Diretrizes.* Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Tribunal de Contas da União. *Análise SWOT e Diagrama de Verificação de Risco aplicados em Auditoria. Brasília: TCU, 2018.* Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital.htm>. Acesso em: set2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Tribunal de Contas da União. *Gestão de Riscos - Avaliação da Maturidade. Brasília: TCU, 2018.* Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/gestao-de-riscos-avaliacao-da-maturidade.htm>. Acesso em: set2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. Assessoria Especial de Controle Interno. *Resolução CGE nº 4, de 16 de julho de 2018. Manual de Gerenciamento de Riscos e Controles Internos.* 1ª Ed. Brasília: 2018. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/Acesso/governanca/gestaoderiscos/biblioteca/Manual/ManualdeGestodeRiscosMJverso1.pdf>. Acesso em: set2020.

COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION – COSO. *Gerenciamento de Riscos Corporativos – Estrutura Integrada: Sumário Executivo e Estrutura,* 2007. Disponível em: <https://www.coso.org/Documents/COSO-ERM-Executive-Summary-Portuguese.pdf>. Acesso em: set2020.

GOIÁS, Secretaria de Estado da Segurança Pública. *Plano Estratégico da Secretaria da Segurança Pública 2022 – 2031.*

ZILLER, Henrique Moraes; BORGES, Mara Nunes Silva; CRISPIM, Luís Henrique; CASTRO, Adriano Abreu de. *A gestão de riscos na prática: conceitos, desafios e resultados no Estado de Goiás.* Belo Horizonte: Fórum, 2023.

Documento assinado eletronicamente por **ANDRESA TOKUMI FRANCO YAMAMOTO**, **Superintendente**, em 17/02/2025, às 09:12, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **PATRICIA ARLE HATSUGAI**, **Chefe de Gabinete**, em 17/02/2025, às 11:51, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **GUSTAVO CARLOS FERREIRA**, **Subsecretário (a)**, em 17/02/2025, às 15:22, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **EVENIR DA SILVA FRANCO JUNIOR**, **Superintendente**, em 17/02/2025, às 16:09, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **RENATO BRUM DOS SANTOS**, **Secretário (a) de Estado**, em 17/02/2025, às 17:33, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **RICARDO MATOS DA SILVA**, **Superintendente**, em 17/02/2025, às 17:37, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **MARCO AURELIO DE SENE PALMERSTON XAVIER**, **Superintendente**, em 17/02/2025, às 18:29, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **SEBASTIAO NOLASCO RIBEIRO**, **Superintendente**, em 17/02/2025, às 18:43, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **DAVI FREIRE REZENDE**, **Superintendente**, em 18/02/2025, às 10:41, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

Documento assinado eletronicamente por **PAULO ANDRE TEIXEIRA HURBANO**, **Procurador (a) do Estado**, em 18/02/2025, às 11:05, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site **http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1** informando o código verificador **70748002** e o código CRC **1F22AE07**.