Instituto Serzedello Corrêa
Escola Superior do Tribunal de Contas da União

Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências - PDDC

Maio 2020 - Março 2021

Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências

1. Justificativa **3**

2. Profissionalização do Tribunal de Contas da União **5**

3. Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências **7**

4. Diretrizes do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências **9**

Diretriz I - Estruturar política de trajetórias profissionais **9**

Diretriz II - Elaborar planos de desenvolvimento de competências das unidades (PDU) **13**

Diretriz III - Ofertar e estruturar programas de educação continuada e programas de pós-graduação e pesquisa que desenvolvam competências técnicas de controle externo, comportamentais, de liderança e corporativas **16**

Diretriz IV - Aprimorar a gestão do conhecimento nas iniciativas de educação corporativa ofertadas pelo ISC **28**

Diretriz V - Promover a aproximação do Tribunal com os órgãos de controle, a administração pública e os cidadãos por meio do desenvolvimento de projetos inovadores, ações culturais e ações educacionais **33**

1. Justificativa

1.1. O sistema de planejamento e gestão da estratégia do Tribunal consiste em conjunto de práticas gerenciais, em especial planos institucionais, voltadas para a obtenção de resultados.

1.2. Baseia-se no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas e ações que impulsionem o cumprimento da missão institucional e o alcance da visão de futuro do TCU.

1.3. Contempla diretrizes de curto, médio e longo prazos cujo sucesso de implementação depende do perfeito sincronismo entre os planos que as operacionalizam.

1.4. Orienta-se por critérios de governança e princípios de eficiência, responsabilidade, transparência, comunicação, flexibilidade, accountability, gestão de riscos e cultura de resultados.

1.5. Nesse sentido, a Resolução-TCU 308, de 13 de fevereiro de 2019, estabelece o conjunto de planos institucionais responsáveis por operacionalizar as estratégias que permitem ao TCU cumprir com excelência sua missão de aprimorar a Administração Pública em benefício da sociedade por meio do controle externo.

1.6. Cabe mencionar que tais planos traduzem os três níveis de gestão existentes:

a. Nível estratégico, traduzido no Plano Estratégico;

b. Nível tático, traduzido no Plano de Gestão; e

c. Nível operacional, traduzido nos planos temáticos (Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências) e ações operacionais das unidades do Tribunal.

1.7. De modo complementar, a Resolução TCU nº 187, de 5 de abril de 2006, que dispõe sobre a política de gestão de pessoas do Tribunal, define que é preciso estimular o desenvolvimento de profissionais competentes e motivados para exercer suas responsabilidades de modo a assegurar a efetividade do sistema de controle externo.

1.8. Para tanto, estabelece que:

a. As oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores, prioritariamente de acordo com as metas de competência estabelecidas em planos de desenvolvimento;

b. devem ser criadas condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Tribunal;

c. o servidor terá acesso a programas de desenvolvimento de competências pessoais e técnicas e a serviços de consultoria interna para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

1.9. Assim, é papel do Instituto Serzedello Corrêa (ISC), por meio do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências (PDDC) e em parceria com as demais unidades técnicas, instituir e implantar um conjunto de diretrizes que permitam ao TCU, por meio da profissionalização de seu corpo técnico, alcançar os objetivos presentes em seu Plano Estratégico e, consequentemente, cumprir com excelência sua missão institucional.

1.10. Consoante o artigo 23 da Resolução TCU nº 305, de 28 de dezembro de 2018, compete ao Instituto "promover ações educativas voltadas ao público externo que contribuam com a efetividade do controle, o aprimoramento da administração pública e a promoção da cidadania".

1.11. Também é papel do ISC "promover a inovação e a gestão do conhecimento para o contínuo aprimoramento do controle e da Administração Pública". Nesse contexto, o PDDC reflete as ações realizadas em prol da missão do Instituto, qual seja, "promover o desenvolvimento pessoal e profissional, a inovação e a gestão do conhecimento para o contínuo aprimoramento do controle e da Administração Pública".

1.12. Por fim, segundo o Regimento Interno do ISC (Portaria ISC nº 15/2019), cabe ao Instituto ainda "coordenar as ações decorrentes da participação do TCU em Comitês e Comissões internacionais de que o Tribunal é membro, relacionadas às áreas de atuação do ISC;". Atualmente, o ISC é Presidente do Comitê de Criação de Capacidades (CCC) da Olacefs, o que implica coordenar, desenvolver e ofertar ações de capacitação para os colaboradores das Entidades de Fiscalização Superior (EFS) da América Latina e do Caribe.

2. Profissionalização do Tribunal de Contas da União

2.1. Um dos requisitos básicos do controle previsto nas Normas de Auditoria do Tribunal de Contas da União (NAT) é que o TCU e seu corpo técnico devem alcançar e manter, junto à sociedade, aos demais Poderes do Estado e às entidades fiscalizadas, um elevado nível de credibilidade, confiança e respeito público, transmitindo-lhes segurança por meio de uma atuação caracterizada pela objetividade, neutralidade, independência e imparcialidade (NAT, 29).

2.2. O ativo mais caro a uma instituição de auditoria é a reputação de credibilidade dos seus trabalhos perante a sociedade, o legislativo, as partes responsáveis e os demais usuários de suas informações, sendo esse um objetivo estratégico permanente a ser perseguido pelas Entidades de Fiscalização Superior (EFS) e, por conseguinte, um risco estratégico a ser cuidadosamente gerenciado.

2.3. Desse modo, para cumprir suas funções e garantir seu valor potencial para os cidadãos, o TCU precisa ser percebido como entidade confiável. Para tornar isso possível, precisa ser instituição modelo, dando o exemplo a partir do qual outros no setor público possam se espelhar. Experiências internacionais consolidadas demonstram que o desenvolvimento de competências e a gestão do conhecimento são elementos essenciais para uma EFS alcançar esse propósito.

2.4. No que se refere ao desenvolvimento de competências e a gestão do conhecimento, a Norma Internacional das Entidades de Fiscalização Superiores (ISSAI) 12 define que as EFS, para fazerem diferença efetiva na vida do cidadão, devem:

a. Buscar o desenvolvimento profissional contínuo que contribua para com o indivíduo, a equipe e a excelência organizacional;

b. assegurar a existência de estratégia de desenvolvimento profissional, incluindo a formação baseada nos níveis mínimos de qualificação, experiência e competência necessários para realizar o trabalho da EFS; e

c. incentivar o intercâmbio de conhecimentos e a capacitação em apoio à entrega de produtos.

2.5. Assim, conclui-se que o sucesso de uma organização de controle na realização de sua missão depende, dentre outros fatores, de equipes competentes, bem treinadas e uma gestão de conhecimento eficaz.

2.6. Para se alcançar esse objetivo, é preciso implementar uma estratégia que descreva de que forma será realizado o desenvolvimento das competências da força de trabalho do TCU.

2.7. Contudo, não basta desenvolver os servidores do TCU. Afinal, a missão do Tribunal é "aprimorar a Administração Pública em benefício da sociedade." Por isso, será apresentada estratégia que descreva também de que maneira isso será feito.

2.8. No âmbito do Tribunal, essa estratégia é formalizada por meio do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências (PDDC).

3. Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências

3.1. O PDDC é instrumento de implementação das ações de desenvolvimento de competências visando a qualificação, o aperfeiçoamento e, consequentemente, a profissionalização do TCU, bem como a criação de capacidades nos cidadãos e servidores públicos para a correta e eficiente aplicação dos recursos públicos.

3.2. O PDDC está estruturado em diretrizes que representam as estratégias prioritárias de desenvolvimento de competências, gestão do conhecimento, inovação e cultura necessárias ao alcance dos objetivos presentes nos Planos Institucionais do Tribunal.

3.3. As necessidades de desenvolvimento de competências não alcançadas pelas diretrizes presentes no PDDC serão atendidas dentro do processo de gestão de demanda conforme critérios definidos pelo ISC em conjunto com a Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão e as unidades básicas às quais a unidade solicitante esteja subordinada.

3.4. As diretrizes que integram o PDDC são:

I. Instituir política de trajetórias profissionais;

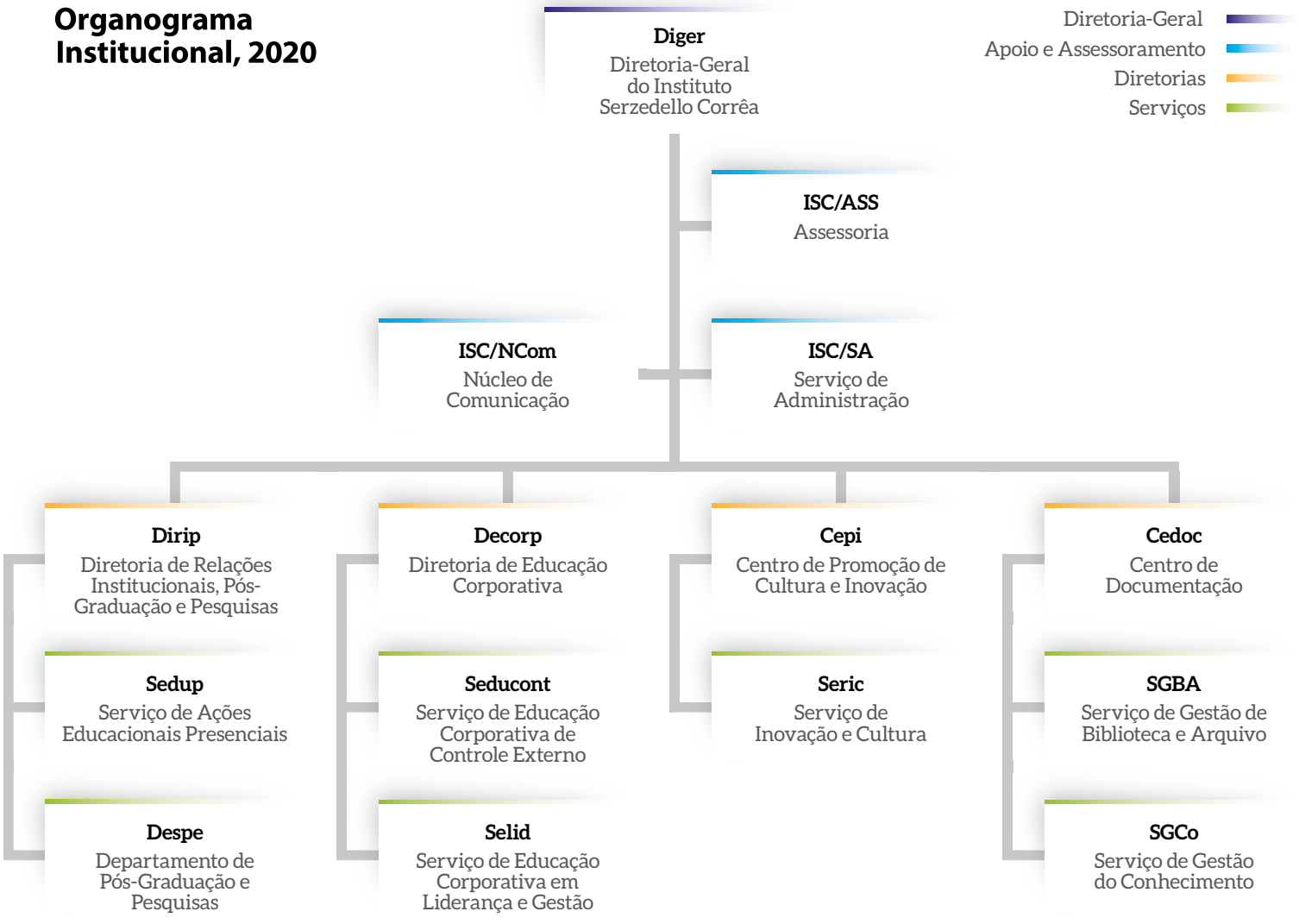
II. elaborar planos de desenvolvimento de competências das unidades do TCU;

III. ofertar e estruturar programas de educação continuada e programas de pós-graduação e de pesquisa que desenvolvam competências técnicas de controle externo, comportamentais, de liderança e corporativas;

IV. aprimorar a gestão do conhecimento nas iniciativas de educação corporativa ofertadas pelo ISC; e

V. promover a aproximação do Tribunal com os órgãos de controle, a administração pública e os cidadãos por meio do desenvolvimento de projetos inovadores, ações culturais e ações educacionais.

Organograma Institucional, 2020



4. Diretrizes do Plano Diretor de Desenvolvimento de Competências

Diretriz I - Estruturar política de trajetórias profissionais

A. Política de trajetórias profissionais

4.1. Para atender a necessidade de profissionalização do TCU, o ISC constituiu projeto destinado a estruturar a implantação de uma política de trajetórias profissionais. Em sua forma mais simples, uma trajetória profissional é a sequência de cargos ou papéis que uma pessoa ocupa ao longo de sua vida funcional. Trajetórias são o conjunto de qualificações, experiências e competências necessárias ao desempenho adequado das atribuições inerentes a determinado nível da carreira.

4.2. As trajetórias caracterizam-se por atribuições e responsabilidades de mesma natureza. A natureza das atribuições e responsabilidades pode ser definida a partir do público-alvo do trabalho das pessoas e da natureza dos conhecimentos e habilidades mobilizados. Constata-se que as trajetórias não estão necessariamente atreladas a profissões ou áreas funcionais e sim a atribuições e responsabilidades de mesma natureza.

4.3. As trajetórias não devem ser entendidas como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa e sim como uma sequência de posições e de trabalhos por ela realizados.

4.4. Desse modo, pessoas que exercem atividades de mesma natureza estão na mesma trajetória. A natureza das atribuições e responsabilidades é definida por um conjunto de fatores sendo que dois se destacam: público para o qual se destina o trabalho e a natureza do conhecimento técnico necessário.

4.5. Adicionalmente, as trajetórias precisam explicitar, para cada um de seus níveis de complexidade, os comportamentos ou experiências críticas aos quais os profissionais devem se submeter de modo a comprovar a entrega dos conhecimentos e habilidades adquiridos ao longo de seu desenvolvimento em determinada trajetória. Resumindo, as trajetórias são um conjunto de conhecimentos técnicos e comportamentais, habilidades, entregas e experiências críticas necessárias ao desenvolvimento e ao amadurecimento dos profissionais de uma organização.

4.6. Cabe destacar que as trajetórias profissionais no TCU foram divididas em trajetórias corporativas e de controle externo.

4.7. As trajetórias corporativas a serem desenvolvidas são:

a. Gestão de pessoas;
b. Governança e gestão;
c. Relacionamento institucional;
d. Logística; e
e. Tecnologia da informação.

4.8. As trajetórias de controle externo a serem desenvolvidas são:

a. Obras públicas;
b. Regulação e desestatização;
c. Políticas públicas;
d. Finanças públicas;
e. Ciência de dados; e
f. Licitações e contratos.

4.9. Ao longo da vigência do PDDC, as trajetórias apresentadas serão detalhadas, conforme seu nível de complexidade, em conhecimentos técnicos e comportamentais, habilidades, entregas e experiências críticas necessárias ao desenvolvimento e ao amadurecimento dos servidores do Tribunal que vierem a integrar cada trajetória. Nos ciclos posteriores do PDDC, novas trajetórias corporativas e de controle externo podem ser agregadas ao conjunto anteriormente apresentado.

4.10. Espera-se que a implementação da política de trajetórias profissionais:

a. Confira maior assertividade às ações de desenvolvimento ofertadas pelo ISC;

b. otimize a formação de equipes e a mobilidade de servidores de acordo com os perfis profissionais existentes e requeridos;

c. sirva de referência para identificação de sucessores para ocupações críticas;

d. confira maior clareza quanto aos conhecimentos e requisitos para evolução profissional;

e. conceda aos servidores a possibilidade de gerenciarem a própria trajetória profissional; e

f. dê transparência aos fatores de sucesso almejados pelo TCU que propiciarão crescimento e desenvolvimento profissional no Tribunal.

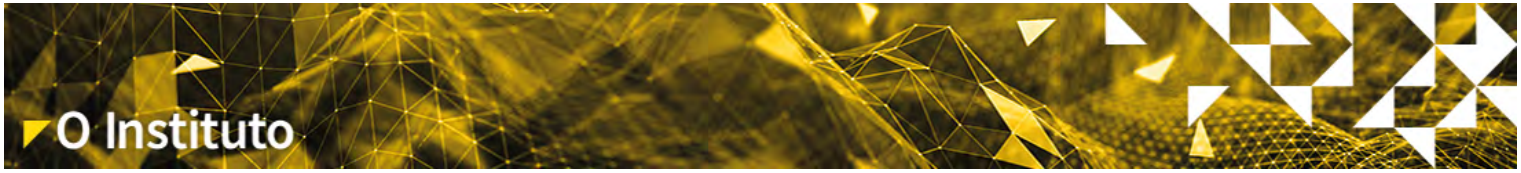
4.11. Cabe destacar que o desenvolvimento de competências em determinada trajetória profissional envolve diversas estratégias, dentre elas a participação em ações de capacitação. Sendo assim, após a estruturação das trajetórias é esperado que os programas de educação continuada, de pós-graduação e de pesquisa sejam alinhados às trajetórias aprovadas de modo a contribuir com sua implantação.

B. Indicadores a serem utilizados para avaliar a Diretriz I

4.12. A estruturação da política de trajetórias profissionais será avaliada[1] por um ou mais dos fatores abaixo, conforme viabilidade e pertinência.

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
1. Elaboração de trajetórias profissionais	Percentual de trajetórias profissionais detalhadas, de acordo com seus níveis de complexidade, em conhecimentos técnicos e comportamentais, habilidades, entregas e experiências críticas necessárias	100 x (∑ trajetórias profissionais detalhadas / ∑ trajetórias profissionais priorizadas para detalhamento)

1. As metas dos referidos indicadores estarão disponíveis para consulta no Sistema Planejar



Diretriz II - Elaborar planos de desenvolvimento de competências das unidades (PDU)

A. Planos setoriais

4.13. Além da oferta de programas de educação continuada, o ISC implantou uma iniciativa pioneira no âmbito do atual PDDC: a elaboração de planos para o desenvolvimento de competências das unidades. Essa iniciativa foi criada para atender as necessidades do novo modelo de gestão, que implicou a incorporação de novos servidores domiciliados nos estados às unidades da Sede. O plano é elaborado após mapeamento e diagnóstico de lacunas de competências realizados pela Secretaria de Gestão de Pessoas em cada uma das unidades da Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex).

4.14. O processo de diagnóstico consiste na revisão das listas de competências previamente identificadas e mapeadas para cada unidade, na atribuição de importância relativa para cada competência e no levantamento do domínio dos servidores lotados em determinada unidade em relação às competências necessárias para que desempenhem de maneira adequada suas atribuições.

4.15. Como resultado do processo, temos ações de capacitação focadas nas lacunas de competência consideradas críticas por cada uma das unidades, sem prejuízo do oferecimento de ações estruturadas de desenvolvimento de competências no âmbito dos programas anteriormente citados.

4.16. Considerando a dispersão geográfica da maioria dos servidores, e as esperadas dificuldades de deslocamento de muitas pessoas para participação em ações presenciais em Brasília, foi também colocado como objetivo, no atendimento das unidades, buscar soluções de aprendizagem a distância que permitissem emular ações presenciais, possibilitando assim a interação simultânea entre instrutores e aprendizes.

4.17. Espera-se que até o final da vigência do atual PDDC todas as unidades da Segecex tenham passado pelo processo de diagnóstico de competências e estejam aptas a terem seus planos de desenvolvimento de competências elaborados (PDU).

4.18. Em relação à Segedam e à Segepres, conforme mencionado anteriormente, as principais ações estruturantes serão desenvolvidas por meio das trajetórias corporativas (gestão de pessoas, governança e gestão, relações institucionais, logística e tecnologia da informação). Para dar suporte às trajetórias corporativas, serão disponibilizadas um conjunto de ações ou programas que permitam aos servidores percorrerem essas trajetórias profissionais.

4.19. Cabe destacar que as trajetórias profissionais serão priorizadas/demandadas pelo Comitê Gestor de Aperfeiçoamento Profissional (CGAP), portanto, novas trajetórias ou mesmo os ajustes nas trajetórias já existentes poderão ocorrer a qualquer momento.

4.20. No tocante às ações pontuais e urgentes da Segedam e da Segepres, é importante observar que o Instituto consegue atender plenamente a demanda de suas unidades por serem poucas unidades e por se tratarem de ações, em geral, facilmente contratadas no mercado seja para participação de servidores em eventos externos ou contratações de turmas in company.

4.21. Assim, entende-se que ficam atendidas as necessidades de desenvolvimento de competências nas áreas estruturantes e as necessidades pontuais das unidades poderão ser atendidas sob demanda. Além disso, para aquelas unidades que queiram desenvolver seus planos de desenvolvimento de competências (PDU), o ISC e a Segep atuarão no desenvolvimento dessa ação dentro dos prazos que vierem a ser acordados.

B. Indicadores a serem utilizados para avaliar a Diretriz II

4.22. A estratégia de elaboração de planos setoriais, bem como os planos setoriais desenvolvidos serão avaliados[2] por um ou mais dos fatores abaixo, conforme viabilidade e pertinência.

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
1. Elaboração de planos de desenvolvimento das unidades	Percentual de planos desenvolvimento das unidades elaborados	100 x (∑ planos de desenvolvimento das unidades elaborados / ∑ unidades com diagnóstico de competência realizado até 30/9/2021)
2. Satisfação do dirigente com o plano de desenvolvimento da unidade	Percentual de satisfação dos dirigentes com o plano setorial de desenvolvimento das unidades elaborados	100 x (∑ notas de avaliação dos planos elaborados / ∑ unidades respondentes)
3. Satisfação do aluno com as ações de desenvolvimento ofertadas no âmbito do plano desenvolvimento das unidades	Percentual de satisfação dos alunos das ações de aprendizagem ofertadas no âmbito dos planos de desenvolvimento das unidades	100 x (∑ notas de avaliação das ações educacionais elegíveis / ∑ alunos)

2. As metas dos referidos indicadores estarão disponíveis para consulta no Sistema Planejar.

Diretriz III - Ofertar e estruturar programas de educação continuada e programas de pós-graduação e pesquisa que desenvolvam competências técnicas de controle externo, comportamentais, de liderança e corporativas

4.23. A criação dos programas de educação continuada teve como base o modelo de gestão por competências do TCU e o resultado do trabalho de mapeamento de competências conduzido no âmbito do Projeto de Competências Técnicas e Comportamentais.

4.24. Ao explicitar as competências requeridas de gestores e demais servidores, o modelo de gestão por competências sinaliza o que o Tribunal espera das pessoas lhes permitindo avaliar de maneira objetiva o quão aderente estão a essas expectativas, bem como estabelecer um plano de desenvolvimento profissional ao longo do tempo.

4.25. Para o ISC, esse modelo é particularmente importante, pois permite identificar as competências mais relevantes para o sucesso da estratégia do Tribunal e as lacunas de competência atualmente existentes no corpo técnico, o que direciona o esforço para construção e oferta dos programas de educação continuada e dos programas de pós-graduação e pesquisa.

4.26. Com o desenvolvimento das trajetórias profissionais, os programas serão reestruturados para lhes darem suporte, permitindo que os servidores tenham todo o suporte para o seu desenvolvimento nas trajetórias.

4.27. Os programas e as trajetórias profissionais são uma estratégia de desenvolvimento de competências de médio e longo prazo, oferecendo direcionamento e oportunidade de capacitação em áreas consideradas estruturantes para o Tribunal.

Já os planos de desenvolvimento das unidades são uma forma de atender a necessidades pontuais de desenvolvimento para apoiar o planejamento operacional e suprir lacunas de competências para realização dos trabalhos prioritários das unidades no curto prazo.

A. Programas de educação continuada em competências de controle externo

4.28. Para o desenvolvimento das competências técnicas de controle externo foram mantidas as ofertas do programa de Tomada de Contas Especial – TCE e os programas Fundamenta Controle e Fundamenta Auditoria, contemplando o desenvolvimento de competências de caráter transversal e aquelas necessárias à realização de atividades em auditorias governamentais de conformidade, financeira e operacional.

4.29. Adicionalmente, serão estruturados para oferta posterior aos servidores do TCU os programas de educação continuada em políticas públicas e regulação e desestatização.

Programas de Educação Continuada em Competências de Controle Externo		
Nome do Indicador	**Descrição**	**Fórmula de Cálculo**
Programa TCE	Servidores lotados na Secex-TCE e Tomadores de Contas da Administração Pública	Promover o desenvolvimento de competências técnicas de controle externo necessárias à análise e instrução de processos de Tomada de Contas Especial (TCE).

Programas de Educação Continuada em Competências de Controle Externo		
Nome do Indicador	**Descrição**	**Fórmula de Cálculo**
Programa Fundamenta Controle	Servidores lotados na Segecex que ingressaram a partir de 2015	Promover o desenvolvimento de competências técnicas de controle externo de caráter transversal para servidores em estágio probatório conforme priorizações realizadas pela Segecex
Programa Fundamenta Auditoria	Servidores lotados na Segecex que atuam em auditorias	Promover o desenvolvimento de competências técnicas de controle externo necessárias à realização de auditorias governamentais em qualquer dos três tipos
Programa de Regulação e Desestatização (a ser estruturado)	Servidores voltados à ação regulatória e à prática do controle da administração pública	Promover o desenvolvimento de competências técnicas de controle externo necessárias à ação regulatória e à prática do controle da administração pública
Programa de Políticas Públicas (a ser estruturado)	Servidores envolvidos com a análise de políticas públicas e avaliação de programas de governo	Promover o desenvolvimento de competências técnicas de controle externo necessárias à análise de políticas públicas e avaliação de programas governamentais

B. Programa de educação continuada em competências comportamentais, de liderança e corporativas

4.30. Os programas para o desenvolvimento de competências comportamentais nos temas autoconhecimento, comunicação, produtividade e inovação foram estabelecidos na vigência do PDDC anterior e terão sua continuidade de oferta seguindo o planejamento de ações do ISC.

4.31. Para a vigência do PDDC, foi criado o programa Sprint, que busca aumentar o desempenho institucional por meio do desenvolvimento de líderes de nível operacional. Para isso, o programa abordará aplicações sobre liderança no âmbito de práticas gerenciais e de inteligência relacional.

4.32. Para o desenvolvimento do Sprint, o ISC realizou diagnóstico entre unidades impactadas pelo novo modelo de gestão do TCU. Em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas (Segep) e com a Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (Seplan), foram identificados os principais desafios da liderança de nível operacional, além de ações educacionais práticas que poderiam auxiliar no aprimoramento de resultados diante da nova realidade institucional.

A turma piloto foi realizada em 2019, e duas turmas estão previstas para 2020. Após a mudança de gestão, em 2021, uma nova turma será ofertada para contemplar os novos chefes e diretores.

4.33. O programa para o desenvolvimento de competências de liderança voltado aos dirigentes de nível estratégico e tático continuará vigente e terá ofertas seguindo o planejamento de ações do ISC.

4.34. As ações de competências corporativas, voltadas para Segedam e Segepres, serão ofertadas de acordo com a demanda e as priorizações realizadas pela gestão. Em 2019 foram realizados 9 cursos presenciais voltados para Segepres. Para a Segedam foram 4 cursos além do programa de licitações (com 6 oficinas) e encontros de desenvolvimento de equipes com a Senge. Algumas destas ações costumam ser recorrentes nos anos, como Media Training, Primeiros Socorros e Apex Além do atendimento das demandas pontuais, poderão ser desenvolvidos programas educacionais mediante implementação das trajetórias corporativas.

Programas de Educação Continuada em Competências Comportamentais		
Programa	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Conhece-te, Conexões, ExpressArte, Otimize e i9	Servidores do TCU	Auxiliar no desenvolvimento de competências pessoais dos servidores do Tribunal com foco no aprimoramento das relações profissionais, desenvolvimento contínuo e orientação para resultados

Programas de Educação Continuada em Competências de Liderança		
Programa	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Programa de Desenvolvimento em Liderança	Servidores do TCU que ocupam função	Auxiliar na melhoria do desempenho dos dirigentes de nível estratégico, tático e operacional, aprimorando as competências de Orientação Estratégica, Gestão de Resultados, Desenvolvimento da Equipe e Inovação

Programas de Educação Continuada em Competências de Liderança		
Programa	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Programa de Desenvolvimento em Liderança Operacional (Sprint)	Diretores e chefes de serviço	Aprimorar habilidades de comunicação, gerenciamento de equipes, orientação a resultados, produtividade e organização em chefes de serviço e diretores
Programas de Educação Continuada em Competências Corporativas		
Programa	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Know how	Servidores da Segedam e Segepres	Auxiliar no desenvolvimento de competências técnicas da área administrativa

C. Programa de pós-graduação e pesquisa

4.35. O Programa de Pós-Graduação e Pesquisa do ISC objetiva apoiar a especialização profissional e a pesquisa científica com vistas à produção, aplicação e disseminação de conhecimentos relevantes para o TCU e para a Administração Pública.

4.36. A Resolução TCU nº 212/2008 estabelece para o Programa de Pós-Graduação, em seu art. 28, os seguintes objetivos:

a. Promover a pesquisa científica e a geração de conhecimento em nível avançado em áreas de interesse do TCU, com vistas a melhorar a eficiência, a eficácia e a efetividade das ações realizadas pelo Tribunal no cumprimento de sua missão institucional;

b. aprimorar a qualificação e a especialização dos servidores do TCU e ampliar o corpo docente do Instituto Serzedello Corrêa, com vistas à promoção de futuros projetos de pós-graduação de interesse institucional; e

c. criar as condições necessárias à preservação de uma cultura organizacional comprometida com a inovação e com a permanente adequação das competências dos servidores aos objetivos do Tribunal.

4.37. Com a obtenção do credenciamento junto ao Ministério da Educação, o Instituto iniciou a oferta de cursos de pós-graduação em 2017. Para o período de 2019 a 2022 estão previstas ofertas de cursos em novos temas priorizados pela Secretaria-Geral de Controle Externo e o início de oferta de cursos à distância, conforme indicado no quadro abaixo.

4.38. O Programa de Pesquisa tem por finalidade ampliar o debate de temas de relevância para o TCU e para a administração pública, promovendo o intercâmbio de conhecimentos e experiências. Os encontros contam com a participação de especialistas internos e externos ao TCU. Como resultado dos trabalhos, são publicados referenciais ou textos para discussão, com créditos aos participantes. Os especialistas serão incentivados a submeter as pesquisas em formato de artigo à Revista do TCU.

4.39. As parcerias com outras instituições terão continuidade na vigência do PDDC e haverá a ampliação da participação de especialistas no programa de Pesquisa.

4.40. As linhas de pesquisa, em princípio, são equivalentes às trajetórias profissionais, definidas na diretriz IV. As trajetórias corporativas são: gestão de pessoas; governança e gestão; relacionamento institucional; logística; e tecnologia da informação.

As trajetórias de controle externo são: obras públicas; regulação e desestatização; políticas públicas; finanças públicas; ciência de dados; e licitações e contratos. A qualquer momento, pode ser instituída uma nova linha de pesquisa que seja de interesse da instituição.

Simbologia dos Programas Institucionais, 2020-2021

PECC - PROGRAMA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA EM COMPETÊNCIAS

PECC COMPORTAMENTAIS

Conhece-te	Conhece-te
Conexões	Conexões
ExpressArte	ExpressArte
Otimize	Otimize
i9	i9

PECC DE LIDERANÇA

Liderança	Liderança
Sprint	Sprint

PECC CORPORATIVAS

KnowHow	KnowHow

PECC DE CONTROLE EXTERNO

Tomada de Contas Especial	TCE
Fundamenta Controle	Controle
Fundamenta Auditoria	Auditoria
Regulação e Desestatização	R&D
Políticas Públicas	PP

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Regulação e Desestatização	R&D
Políticas Públicas	PP
Análise Econômica do Direito	AED
Ciência de Dados	Dados
Auditoria do Setor Público	ASP

PROGRAMA DE PESQUISA

Corporativa	Corporativa
Controle Externo	Controle
Grupos Temáticos	GTs

4.41. No que diz respeito ao fomento à pesquisa e ao estabelecimento de parcerias, o ISC conta também com o Centro de Altos Estudos em Controle e Administração Pública (Cecap). O Cecap é um órgão colegiado de natureza consultiva e caráter permanente criado para auxiliar o Tribunal na produção e disseminação de conhecimentos relevantes à atuação do controle externo; sugerir ações institucionais para o aperfeiçoamento do sistema de controle e da administração pública; e promover ações de cooperação, estudo e pesquisa, entre outras competências.

4.42. Os temas selecionados no âmbito do Cecap para debate na vigência do PDDC são: desempenho dos tribunais de contas; infraestrutura; transformação digital para a desburocratização; sustentabilidade do gasto público; e desenvolvimento sustentável.

Programa de Pós-graduação		
Pós-graduação	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Regulação e Desestatização Políticas Públicas Análise Econômica do Direito Ciência de Dados Auditoria do Setor Público	Servidores do TCU e entidades parceiras	Promover, por meio de cursos de especialização, a geração de conhecimento em nível avançado em áreas de interesse do TCU, com vistas a melhorar a eficiência, a eficácia e a efetividade das ações realizadas pelo Tribunal no cumprimento de sua missão institucional, e da administração pública em sentido amplo.

Programa de Pesquisa		
Linhas de Pesquisa	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Corporativas: gestão de pessoas; governança e gestão; relacionamento institucional; logística; e tecnologia da informação. Professores e alunos do Programa de Pós-graduação Especialistas Internos e Externos Promover, por meio de pesquisa científica, a geração de conhecimentos em nível avançado em áreas de interesse do TCU, com vistas a melhorar a eficiência, a eficácia e a efetividade das ações realizadas pelo Tribunal no cumprimento de sua missão institucional, e da administração pública em sentido amplo. **Controle externo:** obras públicas; regulação e desestatização; políticas	Professores e alunos do Programa de Pós-graduação Especialistas Internos e Externos	Promover, por meio de pesquisa científica, a geração de conhecimentos em nível avançado em áreas de interesse do TCU, com vistas a melhorar a eficiência, a eficácia e a efetividade das ações realizadas pelo Tribunal no cumprimento de sua missão institucional, e da administração pública em sentido amplo.

Programa de Pesquisa		
Grupos Temáticos	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Cecap: desempenho dos tribunais de contas; infraestrutura; transformação digital para a desburocratização; infraestrutura; sustentabilidade do gasto público; e desenvolvimento sustentável	Especialistas Internos e Externos	Ampliar o debate de temas de alta relevância para o TCU e para a administração pública, promovendo o intercâmbio de conhecimentos e experiências. Os encontros contam com a participação de especialistas internos e externos ao TCU. Como resultado dos trabalhos, são publicados referenciais ou textos para discussão, com créditos aos participantes.

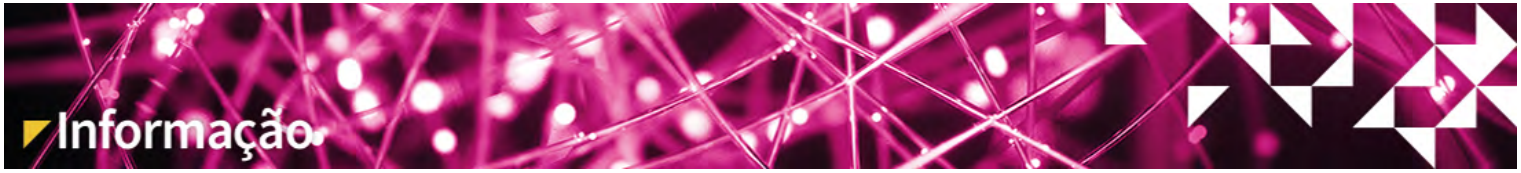
D. Indicadores a serem utilizados para avaliar a Diretriz III

4.43. Os programas desenvolvidos e/ou ofertados serão avaliados[3] por um ou mais dos fatores a seguir, conforme viabilidade e pertinência.

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
1. Satisfação do aluno	Percentual de satisfação dos participantes das ações de aprendizagem	100 x (∑ notas de avaliação das ações educacionais elegíveis / ∑ alunos respondentes)

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
2. Estruturação dos programas educacionais e cursos de pós-graduação	Percentual de programas educacionais e cursos de pós-graduação ofertados	100 x (∑ programas educacionais e cursos de pós-graduação ofertados / ∑ programas educacionais e cursos de pós-graduação previstos para oferta)
3. Avaliação de impacto	Percentual das ações de aprendizagem que apresentaram impacto positivo no desempenho do participante ou unidade a qual ele pertence	100 x (∑ notas de avaliação de impacto das ações educacionais priorizadas / ∑ alunos respondentes)
4. Índice de execução do calendário educacional	Percentual de ações educacionais ofertadas em relação às ações planejadas	100 X (∑ ações educacionais ofertadas até o final do período avaliativo / ∑ ações educacionais planejadas para oferta no período avaliativo)
5. Pesquisas publicadas	Número de pesquisas desenvolvidas em temas priorizados publicadas nos cadernos do Cecap e na Coletânia de Textos para Discussão do ISC	∑ de pesquisas desenvolvidas em temas priorizados publicadas nos cadernos do Cecap e na Coletânia de Textos para Discussão do ISC

3. As metas dos referidos indicadores estarão disponíveis para consulta no Sistema Planejar.



Diretriz IV - Aprimorar a gestão do conhecimento nas iniciativas de educação corporativa ofertadas pelo ISC

A. Gestão do conhecimento

4.44. Gestão do conhecimento no TCU é entendida como "processo de negócio que formaliza a gestão e uso dos ativos intelectuais de uma organização e promove uma abordagem colaborativa e integrativa para a produção, captura, organização, acesso e disseminação de ativos de informação, que incluem bases de dados, documentos, conhecimentos tácitos e experiências pessoais" Gartner[4].

4.45. Para cumprir suas funções e garantir seu valor potencial para os cidadãos, o TCU precisa ser percebido como entidade confiável. Isso implica na manutenção de uma efetiva gestão de informações, de modo que o conhecimento produzido pelo TCU seja ofertado de modo tempestivo, no formato adequado e por diferentes canais corporativos.

4.46. No âmbito deste PDDC, os eventos de capacitação ofertados pelo ISC serão o foco da gestão do conhecimento, com vistas, especialmente, a facilitar o acesso a todos os servidores da casa aos objetos de aprendizagem usados na capacitação do ISC, conforme detalhado a seguir.

4.47. Dentre as ferramentas a serem utilizadas vale destacar o Tesauro do TCU: Vocabulário de Controle Externo (VCE). Por meio do controle terminológico, a ferramenta pode auxiliar na formação de padrões para representação dos conceitos de forma a conferir maior precisão na recuperação dos conteúdos de interesse do Tribunal.

4. https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/km-knowledge-management.

4.48. Foram selecionadas as seguintes ações para o período deste PDDC:

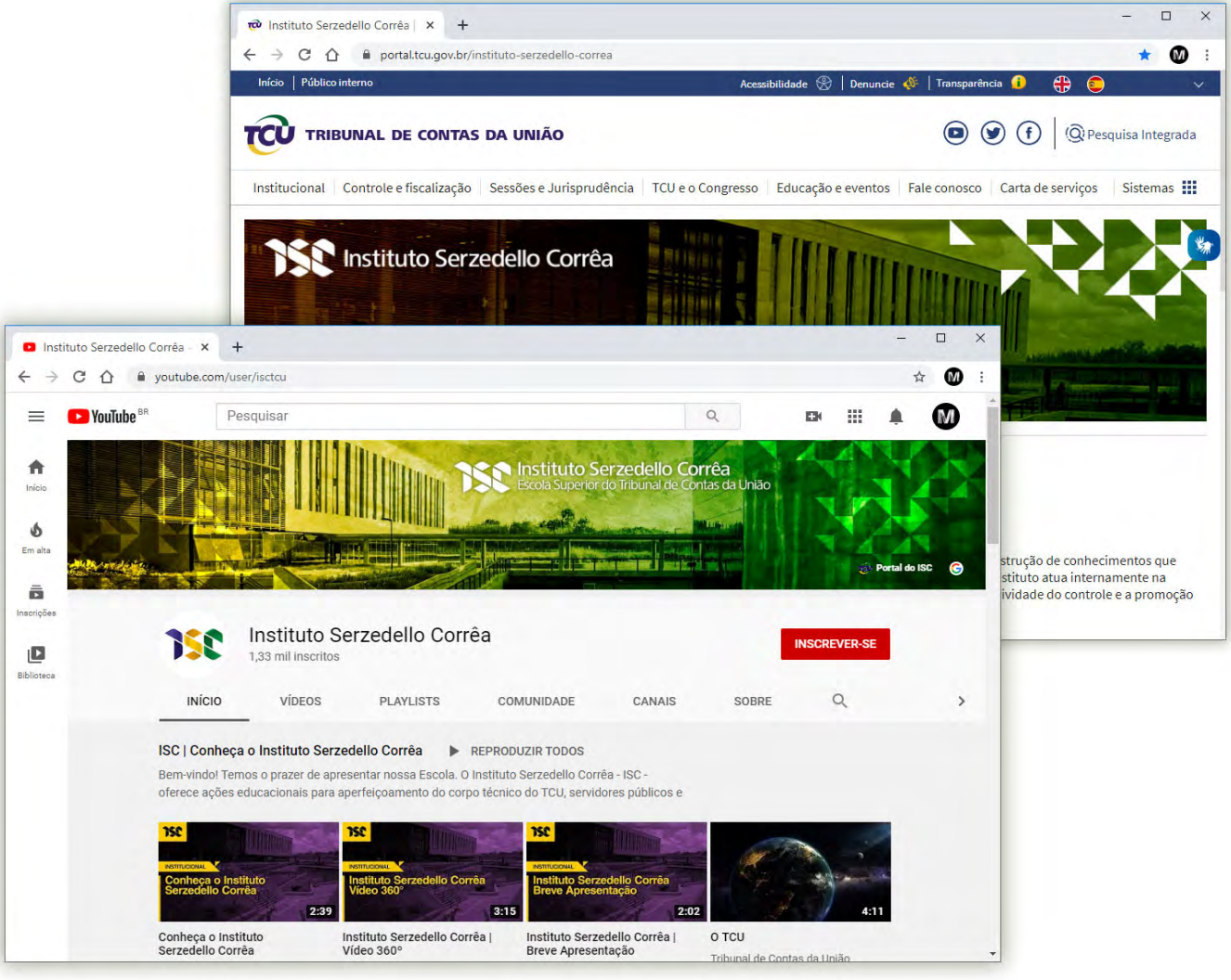
a. Aprimorar a gestão de informações dos objetos de aprendizagem (OA) usados nas ações de capacitação do ISC. São objetos de aprendizagem todos os recursos que possam ser utilizados para apoiar a aprendizagem: textos, imagens, áudios, vídeos, dentre outros. Pretende-se a formação de um repositório único para os conteúdos e o estabelecimento de padrões para o registro dos dados. Uma efetiva gestão da informação ampliará a capacidade de reaproveitamento dos OAs nas ações de capacitação do ISC conferindo inclusive, maior agilidade aos processos de oferta de eventos;

b. utilizar a gestão do conhecimento como ferramenta de apoio à implementação das trajetórias profissionais. Tomando-se por base o mapeamento de competências conduzido no âmbito do Projeto de Competências Técnicas e Comportamentais pretende-se propor uma nova classificação das competências previamente identificadas e, posteriormente, associar os conhecimentos mais relevantes às competências mapeadas. O trabalho deve ser realizado em parceria com a Segep e servirá de insumo para as trajetórias profissionais, explicitando os conhecimentos que devem ser adquiridos pelos servidores ao longo de seu desenvolvimento em determinada trajetória;

c. gerir e dar transparência às informações depositadas no novo sistema de gestão educacional: ISCNet. Espera-se que os novos procedimentos de trabalho, realizados no sistema, contribuam para o aprimoramento do registro das ações educacionais e culturais, para o controle efetivo da alocação e uso dos ambientes educacionais e para a gestão de todo o ciclo de vida das ações educacionais, desde o planejamento até o processo de avaliação dos eventos;

d. disponibilizar diferentes ambientes virtuais para o compartilhamento de conhecimento. A dispersão geográfica não pode ser empecilho para o intercâmbio de conhecimentos. No novo modelo de gestão adotado pelo TCU é imperativa a necessidade de ambientes virtuais colaborativos que facilitem a interação entre os servidores.

   São exemplos as Comunidades de Prática e a Wiki de Controle Externo. Também as novas tecnologias para trabalho em equipe tais como o Office 365 deverão ser confrontadas com o software atualmente utilizado, Sharepoint, em busca da melhor solução para atender as demandas remotas.


Instituto Serzedello Corrêa
portal.tcu.gov.br/instituto-serzedello-correa
Início | Público interno
Acessibilidade | Denuncie | Transparência
TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO
Pesquisa Integrada
Institucional | Controle e fiscalização | Sessões e Jurisprudência | TCU e o Congresso | Educação e eventos | Fale conosco | Carta de serviços | Sistemas
Instituto Serzedello Corrêa
youtube.com/user/isctcu
YouTube BR
Pesquisar
Instituto Serzedello Corrêa
Escola Superior do Tribunal de Contas da União
Portal do ISC
Instituto Serzedello Corrêa
1,33 mil inscritos
INSCREVER-SE
INÍCIO
VÍDEOS
PLAYLISTS
COMUNIDADE
CANAIS
SOBRE
ISC | Conheça o Instituto Serzedello Corrêa
REPRODUZIR TODOS
Bem-vindo! Temos o prazer de apresentar nossa Escola. O Instituto Serzedello Corrêa - ISC - oferece ações educacionais para aperfeiçoamento do corpo técnico do TCU, servidores públicos e
Conheça o Instituto Serzedello Corrêa
2:39
Instituto Serzedello Corrêa Vídeo 360°
3:15
Instituto Serzedello Corrêa Breve Apresentação
2:02
4:11
Conheça o Instituto Serzedello Corrêa
Instituto Serzedello Corrêa | Vídeo 360°
Instituto Serzedello Corrêa | Breve Apresentação
O TCU
Tribunal de Contas da União

B. Indicadores a serem utilizados para avaliar a Diretriz IV

4.49. As ações associadas à gestão do conhecimento serão avaliadas por um ou mais dos fatores abaixo, conforme viabilidade e pertinência.

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
1. Índice de disponibilidade de objetos de aprendizagem prioritários	Percentual de objetos de aprendizagem prioritários para as trajetórias profissionais disponibilizados	100 x (∑ de objetos de aprendizagem prioritários disponibilizados) / (∑ de objetos de aprendizagem considerados prioritários)
2. Índice de utilização dos objetos de aprendizagem	Percentual de objetos de aprendizagem definidos que foram utilizados, reutilizados ou referenciados no processo de desenvolvimento de competências dos servidores do ISC, da administração pública ou do cidadão	100 x (∑ de objetos de aprendizagem utilizados em ações de desenvolvimento de competências) / (∑ de objetos de aprendizagem definidos)
3. Acesso aos objetos de aprendizagem	Volume de acesso aos objetivos de aprendizagem considerados prioritários	∑ acessos únicos aos objetos de aprendizagem considerados prioritários

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
4. Índice de transparência das informações de ações de educação, cultura e gestão do ISC	Percentual de informações consideradas relevantes disponíveis no portal de transparência do ISC	100 x (∑ das informações priorizadas disponibilizadas / ∑ das informações priorizadas)
5. Índice de acesso às informações de transparência	Número de acesso ao Portal de transparência do ISC	∑ acessos ao portal de transparência do ISC
6. Comunidades ativas	Quantidade de comunidades de prática ativas, ou seja com mais de 50 acessos/ano.	∑ comunidades ativas
7. Índice de acesso a comunidades ativas	Número de acessos a páginas comunidades ativas	∑ acessos a páginas de comunidades de prática ativas

Diretriz V - Promover a aproximação do Tribunal com os órgãos de controle, a administração pública e os cidadãos por meio do desenvolvimento de projetos inovadores, ações culturais e ações educacionais

A. Desenvolvimento de Projetos Inovadores

4.50. O coLAB-i, laboratório de inovação do TCU, foi criado em 2015 com o objetivo de transformar o Tribunal em um ambiente inovador e que entregasse melhores resultados. O foco inicial era capacitar e empoderar servidores e colaboradores no uso de ferramentas inovadoras para que eles conseguissem criar soluções para seus próprios desafios no trabalho. Para isso, foram desenvolvidos e ofertados programas de capacitação sobre novas tecnologias (análise de dados e geotecnologia, por ex.) e sobre abordagens inovadoras (design thinking e visual thinking, por ex.) e diversos projetos no Tribunal receberam o apoio do Laboratório.

4.51. Durante os anos de 2017 e 2018, foi possível observar que, apesar do esforço de fomentar a inovação no TCU, os órgãos e as entidades da administração pública ainda tinham muito receio de inovar. O temor era devido à possibilidade de serem responsabilizados pelos órgãos de controle, inclusive o TCU, em virtude de eventual fracasso na construção de soluções inovadoras.

Por isso, a missão do coLAB-i foi revista e ampliada. Além de fomentar a inovação no Tribunal, passou a ser compromisso do coLAB-i disseminar a inovação também em toda a administração pública.

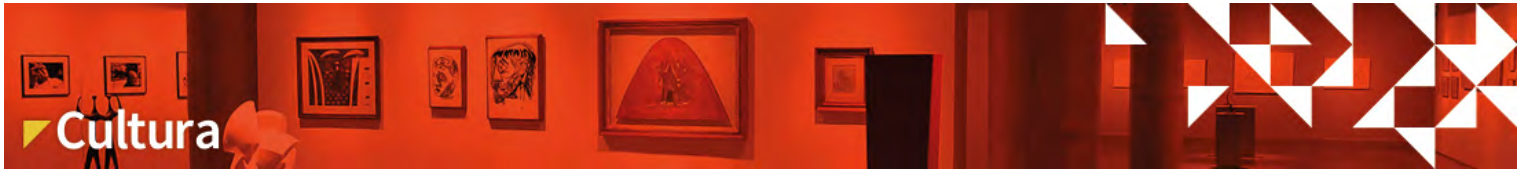
4.52. Dessa forma, desde 2019, o laboratório tem se dedicado à construção de protótipos para resolver grandes desafios do setor público por meio da criação de times multidisciplinares compostos por gestores públicos e servidores de órgãos de controle. O principal objetivo é aproximar as pessoas e as instituições públicas, a fim de diminuir a resistência e fomentar o desenvolvimento de soluções inovadoras em benefício da sociedade.

4.53. Para estimular a inovação é importante induzir o uso de novas tecnologias e de novas abordagens comportamentais. Dessa forma, o coLAB-i passou a atuar em dois grandes eixos. Os dois eixos são compostos por equipes multidisciplinares, que são formadas quando os projetos são aprovados e têm como desafio solucionar problemas complexos da administração pública.

O primeiro eixo, chamado de Novas Tecnologias, busca construir soluções por meio da adoção de tecnologias como deep learning, machine learning, inteligência artificial, entre outros. O segundo eixo, chamado Novas Abordagens, busca construir um protótipo por meio do desenvolvimento de novos modelos e processos de trabalho utilizando para isso o design thinking, o design de serviços, entre outros.

4.54. No ano de 2020, o eixo de Novas Tecnologias terá como foco o desenvolvimento de projetos usando a tecnologia Deep Learning for Natural Language Processing (NLP). As equipes tentarão decifrar problemas complexos do TCU e da administração pública que, preferencialmente, sejam replicáveis e tenham um grande impacto.

4.55. Já o eixo de Novas Abordagens estará voltado ao desenvolvimento de novos modelos e processos de trabalho focando na construção de protótipos para contratações de inovação no setor público. A equipe pretende também se apropriar e começar a induzir o TCU e a administração pública a utilizar o behavioral economics (economia comportamental). Afinal, o receio do gestor de inovar precisa ser compreendido e intervenções em seu processo de decisão podem ser adotadas.



B. Ações culturais

4.56. Para que o Tribunal cumpra com excelência sua missão de aprimorar a administração pública em benefício da sociedade por meio do controle externo, é extremamente importante que a sociedade compreenda o papel do TCU, ou seja, compreenda a importância do controle externo, e o TCU compreenda as necessidades da sociedade. É neste contexto que a cultura pode e deve ser usada como um instrumento para o alcance dos objetivos do Tribunal.

4.57. Desde 2017, o Centro Cultural TCU integra a estrutura do Instituto Serzedello Corrêa. É composto pelo Museu do TCU Ministro Guido Mondin e pelo Espaço Cultural Marcantonio Vilaça (ECMV). A partir de 2019, mantendo a missão de difundir a memória do Tribunal e a arte contemporânea, as exposições promovidas no Centro Cultural passaram a ter uma conexão com a atuação do TCU. A intenção é, de maneira coloquial e lúdica, difundir o papel do controle externo e da administração publica para os visitantes do Centro.

4.58. As exposições do Museu passaram a ter um foco: demonstrar como a atuação do TCU impacta a vida dos cidadãos.

Para tal, são realizadas pesquisas históricas que investigam a contribuição das fiscalizações do Tribunal nas áreas da Saúde e Educação, por ex. No ano de 2019, em parceria com a Secretaria de Controle Externo da Saúde (SecexSaude), foi construída e está aberta à visitação a Exposição "Percursos da Saúde no Brasil: a contribuição do TCU". Em 2020, o tema a ser trabalhado será Educação e a exposição será aberta em 2021.

4.59. No ano de 2020 e 2021, as exposições realizadas no Espaço Cultural Marcantonio Vilaça terão conexão com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dessa maneira, a arte contemporânea permitirá uma reflexão sobre a importância dos temas prorizados pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030.

4.60. As ações culturais são atendidas pelo Programa Educativo do Centro Cultural TCU, um projeto que promove um diálogo com o visitante, a apresentação das obras e o contato de alunos, professores e do público em geral com a arte. A iniciativa visa compartilhar experiências entre arte e educação, bem como estimular o público a refletir sobre a importância do papel do TCU e o papel de cada cidadão como agente de controle social. Esse trabalho contribui diretamente para a visão crítica e a formação cidadã.

4.61. O contato com o público é um momento de reflexão, no qual incidem pesquisa, formulação de estratégias de atuação, articulação de saberes específicos e complementares que sustentam o discurso de mediação, o exercício de leitura de imagens e a própria ação. Desde 2019, o programa educativo passou a estimular a reflexão dos visitantes por meio da conexão das atividades com os temas das exposições e, em especial, com cada um dos ODS, cujo alcance é objeto de acompanhamento por parte do TCU.

4.62. O Programa Educativo atende o público visitante das exposições - sendo este espontâneo, agendado e/ou escolar. As visitas são mediadas por arte-educadores. São oferecidas também oficinas e workshops, etc.

C. Ações de capacitação de servidores públicos e cidadãos

4.63. Além de sua atuação fiscalizadora, o TCU também age de forma preventiva e pedagógica na orientação de gestores e servidores públicos com vistas a contribuir para o aprimoramento da administração pública. Para isso, o ISC oferta cursos gratuitos e a distância para gestores e servidores públicos de todo o país. Os cidadãos também são atendidos, como forma de fomentar o controle social.

4.64. As ações são prioritariamente autoinstrucionais, ou seja, o aluno conduz seu próprio aprendizado sem a necessidade de um professor ou tutor. Não há limite de vagas. Os alunos podem iniciar, bem como concluir o curso na data que for mais conveniente.

4.65. O ISC estabaleceu uma parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) para a oferta dos cursos na plataforma Escola Virtual. Gov – EV.G, Portal Único de Governo para a oferta de capacitação a distância. Dessa forma, foi possível o alcance de um maior número de servidores e cidadãos.

4.66. Parte das ações de capacitação tem foco prioritário nos órgãos de controle nacionais e internacionais. São ofertadas por exemplo ações de capacitação para os servidores dos Tribunais de Contas dos Estados, dos Municípios e demais Órgãos de Controle.

O TCU preside atualmente o Comitê de Criação de Capacidades (CCC) da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) da Olacefs, e coordena a oferta de capacitação e iniciativas correlatas para este público. São ofertadas também ações de capacitação para servidores da Organização das Instituições Superiores de Controle da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (OISC/CPLP).

Ações de capacitação de servidores públicos e cidadãos		
Ações	**Público-Alvo**	**Objetivo**
Capacitação de órgãos de controle nacionais e internacionais	Tribunais de Contas Estaduais e Municipais e demais Órgãos de Controle Colaboradores da Olacefs e da OISC/CPLP	Capacitar servidores dos Tribunais de Contas dos Estados, dos Municípios e demais Órgãos de Controle em temas afetos ao controle externo, auditores dos países membros da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Olacefs) e da Organização das Instituições Superiores de Controle da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (OISC/CPLP)
Capacitação de servidores públicos e cidadãos	Servidores públicos, entidades de controle social e cidadãos	Capacitar gestores e servidores públicos, em geral, para a correta e eficiente aplicação dos recursos públicos em benefício da sociedade; e os cidadãos, para o exercício do controle social.

D. Indicadores a serem utilizados para avaliar a Diretriz V

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
1. Atuação do coLAB-i na promoção de inovação na administração pública	Percentual de protótipos finalizados dentre aqueles projetos previstos que já foram aprovados (gestor confirmou participação e TCU aprovou)[5]	100 x (∑ Protótipos finalizados / ∑ Projetos previstos já aprovados)
2. Atuação do coLAB-i na promoção de novas tecnologias no TCU	Número de projetos do TCU apoiados pelo coLAB-i na adoção de novas tecnologias	∑ Projetos TCU apoiados pelo coLAB-i que adotaram novas tecnologias
3. Impacto da atuação do coLAB-i	Percentual de soluções implementadas[6] pelo gestor	100 x (∑ Soluções implementadas / ∑ protótipos finalizados)
4. Atuação do Centro Cultural	Percentual de exposições realizadas dentre aquelas previstas	100 x (∑ Exposições realizadas / ∑ Exposições previstas)
5. Quantidade de visitas ao Centro Cultural	Número de visitas realizadas ao museu, ao foyer e ao espaço Marcantonio Vilaça	∑ Visitantes recebidos no centro cultural (ano X)

Nome do Indicador	Descrição	Fórmula de Cálculo
6. Incremento de Visitas ao Centro Cultural	Percentual de incremento de visitas ao Centro Cultural em relação ao ano anteior	100 x (∑ Visitantes recebidos (ano X) / ∑ Visitantes recebidos (ano X - 1)
7. Quantidade de servidores e cidadãos capacitados em plataformas virtuais (EV.G e AVEC/TCU)	Número de servidores e cidadãos capacitados em plataformas virtuais	∑ de servidores e cidadãos capacitados em plataformas virtuais (ano X)
8. Incremento de servidores e cidadãos capacitados em plataformas virtuais (EV.G e AVEC/TCU)	Percentual de incremento no número de alunos inscritos nas plataformas virtuais em relação ao ano anteior	100 x (∑ alunos inscritos nas plataformas virtuais (ano X) / (∑ alunos inscritos nas plataformas virtuais (ano X-1))

5. Protótipos finalizados: solução preliminar desenvolvida em ambiente de laboratório que visa resolver um problema.
6. Soluções implementadas: versão final da solução desenvolvida no ambiente real.

Instituto Serzedello Corrêa
Escola Superior do Tribunal de Contas da União

portal.tcu.gov.br

contas.tcu.gov.br/ead

youtube.com/isctcu

instagram.com/centroculturaltcu

facebook.com/centroculturaltcu