

ESCON



Projeto Político- Pedagógico

2025 — 2028

Distrito Federal (Brasil). Tribunal de Contas (TCDF). Escola de Contas Públicas (Escon).

Projeto Político-Pedagógico: 2025-2028 / Tribunal de Contas do Distrito Federal. – Brasília : TCDF, 2025.

65 p. : il.

ISBN: 978-65-989108-0-8

1. Projeto pedagógico. 2. Planejamento Estratégico. 3. Política educacional. I. Título.

CDU 342.532:35.08

Tribunal de Contas do Distrito Federal

Conselheiros

Manoel Paulo de Andrade Neto – Presidente

Inácio Magalhães Filho – Vice-Presidente

Márcio Michel Alves de Oliveira – Corregedor

Antônio Renato Alves Rainha – Regente da Escola de Contas

Paulo Tadeu Vale da Silva – Ouvidor

André Clemente Lara de Oliveira – Relações Institucionais

Anilcéia Luzia Machado – Presidente da Comissão de Regimento e Jurisprudência

Vinícius Fragoso – Auditor Conselheiro de Contas Substituto

Procuradores do Ministério Público Junto ao Tribunal

Demóstenes Tres Albuquerque – Procurador-Geral

Marcos Felipe Pinheiro Lima

Cláudia Fernanda de Oliveira Pereira

Elaboração

Escola de Contas Públicas – Escon

Antônio Renato Alves Rainha – Regente da Escola de Contas

Ivana Campos Dessen – Diretora da Escon

Paulo José Góes Daltro – Chefe do Núcleo de Excelência em Gestão (NEG)

Colaboração

Tatianne Cristine Oliveira Hatem – Coordenadora de Educação Corporativa (Ceduc)

Raphael Felipe De Sousa – Supervisor de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação (Sippec)

Sílvio Nascimento de Abreu Bueno – Supervisor de Ações Educacionais (Saed)

Sílvia Regina Batista Mendonça – Coordenadora de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI)

Mario Nogueira Israel – Supervisor de Legislação e Jurisprudência (SLJ)

Rodrigo Vilas Boas Licursi – Supervisor da Biblioteca e da Disseminação do Conhecimento (SBDC)

Projeto Gráfico, Diagramação, Revisão e Capa

Núcleo de Excelência em Gestão – NEG

Paulo José Góes Daltro – Chefe

Luís Felipe Teixeira Cardoso – Designer Gráfico

Davi Labarrère Barboza – Designer Gráfico

Karine Caroline de Oliveira – Analista Administrativo

SUMÁRIO

- Lista de Siglas e Abreviaturas** 6
- Lista de Figuras** 7
- Apresentação** 8
- 1 Introdução** 13
- 2 Princípios gerais e pedagógicos** 16
- 3 Diretrizes** 21
 - 3.1 Missão 21
 - 3.2 Visão 22
 - 3.3 Valores e propósito 23
 - 3.4 Objetivos 23
- 4 Alinhamento Estratégico** 25
 - 4.1 Referenciais institucionais (Planejamento Estratégico 2024-2027) 25
 - 4.1.1 Mapa Estratégico 25
 - 4.1.2 Cadeia de Valor 27
- 5 Estratégias de Crescimento** 29
 - 5.1 Análise de perspectivas internas (servidores Escon) 29
 - 5.2 Análise de perspectivas externas à Escon 31
 - 5.2.1 Expectativas 31
 - 5.2.2 Investimentos 32
 - 5.2.3 Possíveis desafios 33
 - 5.2.4 Inovação 33
- 6 Estrutura organizacional** 35
 - 6.1 Assessoria 36
 - 6.2 Núcleo de Excelência em Gestão (NEG) 36
 - 6.3 Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc) 37
 - 6.3.1 Programas educacionais (Ceduc) 39
 - 6.3.2 Supervisão de Ações Educacionais (Saed) 43
 - 6.3.3 Da Supervisão de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação (Sipec) ... 43
 - 6.4 Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI) 44
 - 6.4.1 Supervisão de Biblioteca e de Disseminação do Conhecimento (SBDC) . 46

SUMÁRIO

6.4.2	Supervisão de Legislação e Jurisprudência (SLJ)	48
7	Projetos Especiais da Escon	50
7.1	Escola de instrutores	50
7.2	Universidades e o TCDF	51
7.3	TCendo o Futuro	51
7.4	O governo é da nossa Conta	52
7.5	Mentoria de Ementas Jurisprudenciais	52
7.6	Lançamento de Livros de Servidores	53
7.7	Troca de Livros	53
7.8	Contratação de Bases Digitais	54
7.9	Observatório da Nova Lei de Licitações e Contratos (ONLLC)	54
7.10	Portal Segecex	55
8	Projeções Escon 2025-2028	56
9	Referenciais legais e normativos	58
9.1	Marco regulatório interno	58
9.2	Marco regulatório externo	60
10	Considerações Finais	61
	Texto Comemorativo (10 anos)	63

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANT	Análise de Necessidades de Treinamento
Ceduc	Coordenadoria de Educação Corporativa
CGCI	Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional
CLDF	Câmara Legislativa do Distrito Federal
Escon	Escola de Contas Públicas
GC	Gestão do Conhecimento
MMD-TC	Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas
NEG	Núcleo de Excelência em Gestão
ONLLC	Observatório da Nova Lei de Licitações e Contratos
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PGDF	Procuradoria-Geral do Distrito Federal
Planest	Planejamento Estratégico
PPP	Projeto Político-Pedagógico
Saed	Supervisão de Ações Educacionais
Segecex	Secretaria-Geral de Controle Externo
Segedam	Secretaria-Geral de Administração
Sipec	Supervisão de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação
SLJ	Supervisão de Legislação e Jurisprudência
SBDC	Supervisão de Biblioteca e de Disseminação do Conhecimento
TCDF	Tribunal de Contas do Distrito Federal

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Linha do tempo Escon	11
Figura 2	Princípios gerais	16
Figura 3	Princípios pedagógicos	17
Figura 4	Objetivos permanentes	23
Figura 5	Alinhamento estratégico TCDF e Escon	25
Figura 6	Cadeia de valor do TCDF	26
Figura 7	A Escon na cadeia de valor	27
Figura 8	Pesquisa relacionada às perspectivas internas	28
Figura 9	Análise de perspectivas (expectativas)	30
Figura 10	Análise de perspectivas (investimentos)	31
Figura 11	Análise de perspectivas (possíveis desafios)	32
Figura 12	Análise de perspectivas (inovação)	32
Figura 13	Estrutura organizacional Escon	35
Figura 14	Diretrizes educacionais	37
Figura 15	Eixos temáticos dos programas educacionais	38
Figura 16	Etapas do processo educacional	39
Figura 17	Objetivos específicos do projeto Escola de Instrutores	49

Apresentação

A identidade institucional da Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal (Escon) começou a ser construída antes mesmo da sua formal instituição por meio de lei. O primeiro setor voltado especificamente às atividades de aperfeiçoamento, criado pela Resolução nº 04, de 10 de setembro de 1986, denominava-se Serviço de Seleção e Treinamento. Por força da Lei Complementar nº 01, de 09 de maio de 1994, surgiu a necessidade de promover eventos periódicos de atualização para os jurisdicionados sobre as decisões e a jurisprudência do Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF).

No período de 2003 a 2004, o Serviço de Seleção e Treinamento introduziu a abordagem de gestão de competências no Tribunal. Um novo paradigma de atuação foi adotado a partir da elaboração das Políticas de Gestão de Pessoas, aprovadas pela Decisão nº 12/08 – AD, que estabeleceram, dentre outras premissas, a reorganização das atividades de treinamento de acordo com o modelo de universidade corporativa.

A partir da publicação da Resolução nº 227/2011 (atual Resolução nº 323/2019), foram instituídos oito programas permanentes de treinamento e desenvolvimento:

- 1) Programa de Capacitação, destinado ao desenvolvimento de competências, e ao aprimoramento permanente do servidor para o desempenho de atividades relacionadas ao respectivo perfil ocupacional e ao cargo que ocupa;
- 2) Programa de Desenvolvimento Gerencial, voltado para a formação de servidores para o exercício de funções de direção, chefia, supervisão e coordenação de setores e equipes de trabalho;
- 3) Programa de Atualização Profissional, que visa à realização ou participação de servidores em congressos, seminários, conferências, simpósios, fóruns, palestras, visitas, encontros técnicos ou similares, para fins de atualização em inovações conceituais, técnicas, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce e em temas relevantes para o interesse do serviço;
- 4) Programa de Incentivo à Pós-Graduação, com o objetivo de estimular estudos e produção de conhecimento em níveis avançados, nas áreas de interesse da missão do Tribunal;
- 5) Programa de Incentivo à Graduação, com o objetivo de estimular a complementação da escolaridade de servidores, em nível de graduação;
- 6) Programa de Integração Institucional, com o objetivo de promover a integração de novos servidores, mediante a realização de atividades que abordem aspectos relacionados à estrutura e ao funcionamento do Tribunal, bem como à vida funcional do servidor;
- 7) Programa de Formação, com vistas ao repasse de conhecimentos sobre o plano estratégico do Tribunal e aqueles aplicados à rotina dos trabalhos desenvolvidos;
- 8) Programa de Atualização de Jurisdicionados, com a finalidade de disseminar informações e conhecimentos acerca da aplicação e operacionalização de normas, procedimentos e sistemas do Tribunal, da correta instrução e tramitação de processos, além de promover a maior efetividade da gestão dos recursos públicos.

Na sequência, a Lei nº 5.286, de 30 de dezembro de 2013, criou a Escola de Contas Públicas do TCDF e estabeleceu como premissa fundamental sua organização e o funcionamento segundo o conceito de educação corporativa, além de agregar a

dimensão social ao seu escopo de atuação. Desde a sua criação, a Escon constitui a unidade de ensino destinada ao desenvolvimento de programas de treinamento permanente para os servidores públicos, visando ao aperfeiçoamento funcional e cultural e ao desenvolvimento de gestores e servidores, com vistas ao contínuo aprimoramento da Administração Pública.

A Biblioteca Cyro dos Anjos foi incorporada à estrutura da Escola de Contas do TCDF em 2014, dentro da atual Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI), por meio da Resolução 273, de 3 de julho de 2014, que regulamenta os Serviços Auxiliares do TCDF. Essa integração teve como objetivo ampliar o papel da unidade gestora de conhecimento.

Compete à Escon promover, organizar e ministrar ações educacionais de treinamento, desenvolvimento e aperfeiçoamento, além de congressos, simpósios, conferências, seminários, ciclos de estudos, palestras e outros eventos, voltados à inovação e ao aprimoramento da gestão pública; Também cabe à Escon promover intercâmbio com escolas de contas de outros estados, instituições universitárias, centros de pesquisas de administração pública e outras instituições congêneres e desenvolver estudos e pesquisas em assuntos relacionados com técnicas que possibilitem a melhoria da qualidade e produtividade das atividades e objetivos do TCDF.

Alguns anos depois, a partir da publicação da Resolução 323, de 12 de dezembro de 2019, as normas gerais referentes à educação corporativa do TCDF foram estabelecidas, regulamentando o disposto no art. 13 da Resolução no 273/14. Atualmente, existem dez (10) programas de treinamento e desenvolvimento no Plano de Capacitação, o qual possui vigência bianual e estabelece os programas de treinamento desse período.

Ainda em 2019, a Escon integrou em sua estrutura o setor de jurisprudência do TCDF, subordinado à Coordenadoria de Gestão do Conhecimento (CGCI), conforme estabelecido pela Resolução nº 322, de 2 de abril de 2019.

Em 2022, foi criada a função de Conselheiro-Regente da Escola de Contas Públicas, por meio da Lei Complementar nº 1.006, de 25 de abril de 2022, alterando dispositivos da Lei Orgânica do Tribunal de Contas do DF. A partir dessa inclusão na Lei Orgânica do TCDF, os Conselheiros elegem o Regente da Escola de Contas Públicas

do Tribunal para mandato de 2 anos, com início em 1º de janeiro dos anos ímpares. Em 2023, a Escon passa a ter o primeiro Conselheiro-Regente, Renato Rainha, responsável por dar orientações estratégicas para as atividades de treinamento, formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional que são realizadas pela Escon. Nesse mesmo ano, houve a alteração da Lei 5.286, de 30 de dezembro de 2013, que dispõe sobre a criação da Escola de Contas, com atualização dos objetivos permanentes e das competências.

Em 2024, após atualização da Resolução 376, de 11 de janeiro de 2024, a Escon deixa de ser uma unidade da Presidência e passa a estar subordinada ao pleno, orientada pelo Conselheiro-Regente. Nesse mesmo ano ocorreram mudanças na estrutura administrativa dos Serviços Auxiliares do TCDF. Para o cumprimento das competências da Escon, a Resolução conta com a revisão dos setores, que têm a incumbência de colaborar no acompanhamento de projetos educacionais, na gestão da informação, na jurisprudência e no conhecimento, além de controlar a qualidade dos serviços prestados pela unidade. Essas novas atribuições, detalhadas no capítulo seis deste PPP, visam otimizar os processos internos e, consequentemente, proporcionar maior eficiência e qualidade nas atividades da unidade.

Atualmente, a Escola de Contas do TCDF é responsável por promover cursos de especialização, em nível de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, mediante convênio celebrado com instituições de ensino superior, em temas relacionados à missão do TCDF; divulgar produções técnicas e científicas nas áreas de interesse do TCDF, bem como cursos e programas de treinamento e desenvolvimento de servidores; assim como desenvolver ações educacionais para os cidadãos, visando à disseminação de temáticas voltadas ao exercício da cidadania e ao processo de conscientização da sociedade para maior participação e controle social.

A Escola de Contas do TCDF também contribui para a gestão da informação e do conhecimento no âmbito do TCDF, mediante o apoio da Coordenadoria de Gestão do Conhecimento (CGCI), com a gestão do acervo bibliográfico, orientado para a cobertura de temas relevantes para o exercício das competências institucionais do Tribunal. Cabe destacar ainda o papel de promover a inovação, por meio do fomento de ações, projetos e atividades consideradas inovadoras para o aperfeiçoamento da Administração Pública Distrital.

Em 2024, a Escon optou por revisar seu PPP com o propósito de estabelecer novas diretrizes, atualizar seus projetos e retratar a realidade atual da Escola de Contas. Essa decisão é um reflexo do crescimento da unidade, especialmente após as mudanças implementadas pela Resolução nº 376/2024, que marcaram um novo ciclo para a Escon.

A linha do tempo a seguir mostra os principais eventos que marcaram a consolidação da educação corporativa no âmbito do TCDF:



1

Introdução

A Escon é a unidade de apoio estratégico responsável pelas ações de educação corporativa no âmbito do TCDF, conforme estabelecido no § 2º do art. 39 da Constituição Federal. Consciente de que a mudança é um processo contínuo, a Escon reconhece que sua missão se fundamenta na oportunidade de contribuir, por meio da gestão da informação, do conhecimento e de ações de treinamento e desenvolvimento, com a formação de pessoas comprometidas com a promoção do interesse público. Nesse sentido, a Escon compreende que o seu projeto político-pedagógico deve ao mesmo tempo servir de âncora estabilizadora da atuação educacional e de impulso rumo a um tempo futuro que se propõe diferente do presente.

Por se tratar de um guia para a navegação em tempos de constantes mudanças, este documento foi revisto e ajustado mediante um novo olhar para a realidade e para o contexto da Escola. A proposta de atualização desse projeto, criado em 2016 (primeira edição) e revisto em 2024 (segunda edição), aponta para um rumo desafiador que comporta tanto as diretrizes conceituais e metodológicas nortea-

doras das práticas político-pedagógicas da Escola, preservando sua característica e essência fundamental, qual seja, tornar-se instituinte das práticas de educação corporativa no âmbito do TCDF, quanto suas novas aspirações visando um crescimento sustentável e contínuo, pautado pela excelência nos produtos e serviços entregues à sociedade.

O Projeto Político-Pedagógico (PPP) constitui o marco referencial que expressa o que a instituição planeja em relação à identidade, visão de mundo, valores, objetivos e compromissos. Indica o rumo, o horizonte e a direção que a instituição escolheu, fundamentada em elementos teóricos da filosofia da educação, das ciências aplicáveis ao seu escopo de atuação e apoiada nas crenças e na cultura de coletividade envolvida.

O PPP possui três dimensões: a primeira dimensão encontra-se estabelecida no vocábulo “projeto”, do latim “*projectu*”, que tem o significado de lançar para adiante. Indica que o projeto da escola deve ser elaborado com a finalidade de impulsionar o ensino rumo a um tempo futuro que se prevê diferente do presente. Em 2024, a Escon revisou o PPP com o objetivo de consolidar e normatizar, segundo a Resolução nº 273/2024, as atividades da Escola. Essa iniciativa visa estabelecer parâmetros, diretrizes e orientações para a educação formativa e continuada, tanto na modalidade presencial quanto a distância, além da gestão do conhecimento organizacional.

A segunda dimensão do PPP explicita os fundamentos teóricos, políticos e sociais que fundamentam o projeto pedagógico. Também chamada doutrinal, não no sentido comum de doutrina ou dogmatismo, refere-se às bases teóricas próprias da ciência da educação que sustentam a atuação da escola. Essas bases estabelecem o “dever-ser” da educação, horizonte necessário para que se possa se projetar o resultado almejado, os valores que devem ser desenvolvidos e qual a função social a ser seguida nos processos de formação.

A terceira dimensão, por sua vez, conhecida por dimensão pedagógica, define as ações educacionais da escola, visando a efetivação de seus propósitos e das suas intencionalidades, as ações para atingir seus objetivos, a gestão do currículo, o tempo pedagógico, as equipes docentes, a formação continuada, os recursos didáticos e o desenvolvimento de projetos educativos. Com o foco em promover o desenvolvimento das habilidades necessárias para o alcance dos objetivos

institucionais, a abordagem pedagógica, no âmbito corporativo, considera o surgimento de novas exigências, que acompanham a inovação e as mudanças no mundo contemporâneo e criam necessidades impulsionadoras para o processo de aprendizagem e de transferência de treinamento para o trabalho.

De um modo geral, o PPP apresenta a organização educacional da Escola de Contas, bem como a atualização de seus objetivos e marcos regulatórios, baseada em tendências educacionais contemporâneas, conectadas à realidade do Tribunal, que direcionam ações estratégicas em termos de educação corporativa e gestão do conhecimento na instituição, demonstrando uma convergência da gestão educacional para a estratégica.

Nesse sentido, o presente PPP apresenta as diretrizes conceituais e metodológicas norteadoras das práticas político-pedagógicas da Escon, visando o desenvolvimento do espírito científico, do pensamento reflexivo, do desejo permanente de inovação e o aperfeiçoamento profissional dos servidores do TCDF, dos jurisdicionados e da sociedade civil.

O PPP foi fundamentado por meio de uma construção coletiva, com a participação ativa dos membros, por meio de entrevistas, e dos servidores do corpo técnico da Escon, em reuniões temáticas. Este documento serve como um instrumento de transformação e aperfeiçoamento da Escola. Dessa forma, o projeto está organizado em nove seções, além desta. As seções de apresentação e introdução apresentaram uma breve contextualização do PPP. As demais partes que compõem o texto estão desdobradas em: 2) Princípios gerais e pedagógicos; 3) Diretrizes (missão, visão, valores, propósito e objetivos); 4) Alinhamento estratégico; 5) Estratégias de Crescimento; 6) Estrutura organizacional - Pilares (modelo de educação corporativa e de gestão do conhecimento); 7) Projetos especiais; 8) Projeções Escon 2024-2028; 9) Referenciais legais e normativos; e 10) Considerações finais, a par de detalhar as premissas referentes aos aspectos político e pedagógico, abordados ao longo do projeto. Em conjunto, as seções apresentam uma síntese que demonstra a conexão entre os tópicos abordados e a estratégia que está sendo construída para o período entre 2024-2028.

2

Princípios gerais e pedagógicos

O Projeto Político-Pedagógico representa a síntese das diretrizes conceituais e metodológicas que orientam as práticas político-pedagógicas da Escola de Contas Públicas do TCDF (Escon). Essas diretrizes estão expressas na missão e na visão institucional, e são concretizadas por meio das diretrizes institucionais e das ações desenvolvidas na Escon. Nesta seção, os princípios foram divididos em duas categorias: 1) princípios gerais; e 2) princípios pedagógicos.

Os princípios gerais estão associados ao propósito da Escola em promover o desenvolvimento e o aprimoramento dos membros e servidores do Tribunal, bem como o contínuo fomento à cultura de inovação e aprendizagem no serviço público. Além disso, a Escon, por meio de ações educativas voltadas a gestores e servidores de órgãos jurisdicionados, busca contribuir para a efetividade do controle externo e para a promoção da cidadania e do controle social.

São 10 os princípios gerais da Escon:



Abaixo encontra-se uma breve descrição de cada um deles:

- 1) Alinhamento estratégico:** representa o vínculo das ações educacionais e de gestão do conhecimento aos objetivos e às estratégias do Tribunal;
- 2) Excelência:** busca promover a cultura de excelência em gestão, reconhecendo a interdependência das atividades desenvolvidas e estimulando o pensamento sistêmico entre os servidores;
- 3) Comunicação e *feedback*:** promove o feedback contínuo, construindo relações de trabalho que visem o bem-estar dos servidores;
- 4) Desenvolvimento:** propõe oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para o corpo técnico da Escon;
- 5) Parcerias institucionais:** visa estabelecer parcerias com outras instituições, tanto nacionais quanto estrangeiras para realização de cursos, eventos e pesquisas científicas;
- 6) Inovação:** estimula a criatividade e a melhoria contínua dos processos de trabalho, produtos e serviços por meio da inovação;
- 7) Liderança:** desenvolve um ambiente de confiança entre líderes e liderados;

8) Cooperação: estimula o compartilhamento e a aplicação de conhecimentos relevantes para a atuação da Escon e do TCDF;

9) Sustentabilidade: desenvolve ações que estimulam o uso consciente de recursos e a preservação do meio ambiente;

10) Diversidade: respeito às diferenças, aceitação e promoção da inclusão por meio de equipes diversas.

A partir dos princípios gerais apresentados e considerando as concepções relacionadas à educação de adultos, a Escon estabelece um conjunto de princípios pedagógicos, considerado um guia que define as bases epistemológicas, éticas, pedagógicas e metodológicas que orientam o papel da Escola em seu contexto de atuação. São cinco os princípios pedagógicos orientadores das ações da Escon:



1) Andragogia: refere-se à educação de adultos, mais especificamente, a formação e desenvolvimento que ocorre nas organizações, fundamentado em três pilares básicos, que são: 1) o adulto tem grande grau de autodirecionamento, tende a saber o que quer para si, o que pode influenciar diretamente a sua aprendizagem; 2) as experiências que o adulto possui influenciam e dão forma ao conhecimento que lhe é transmitido; 3) o adulto aprende mais facilmente resolvendo problemas do que ouvindo o relato de como outras pessoas resolveram tais problemas. Um aspecto relevante da andragogia diz respeito ao fato de focalizar o desenvolvimento das dimensões interpessoal e intrapessoal, que de forma geral só ocorrem em ambientes propícios em que a aprendizagem seja direcionada por valores.

2) Heutagogia: refere-se à aprendizagem autodeterminada, na qual o aprendiz participa ativamente da sua aprendizagem. Trata-se de um método em que o saber e a experiência do aprendiz influenciam os conteúdos da aprendizagem que lhe é proposta. No contexto do Tribunal, que conta com muitos profissionais especialistas em suas respectivas áreas de conhecimento, a Heutagogia permite reconhecer e valorizar tais atores e disseminar tal conhecimento e experiência entre aqueles que ainda estão em desenvolvimento, em particular os profissionais mais novos e os recém-admitidos. A Heutagogia está diretamente relacionada com a tecnologia da informação e comunicação (TIC) e vinculada a inovações que decorreram do *e-learning*. Recursos tecnológicos podem ser usados tanto de forma presencial, em sala de aula, como em propostas de aprendizagem/ensino usando meios eletrônicos, bem como recursos de videoaulas, vídeo-conferências, ambientes virtuais de aprendizagem, monitoria, tutoria, trilhas e vários outros.

3) Autodesenvolvimento: tendo como suporte a crença de que a pessoa é a maior conhecedora de si, aprende aquilo que deseja aprender e escolhe, ela própria, as formas de aprendizagens mais compatíveis com as suas demandas ou inclinações, a Escon assume como papel criar condições para que profissionais do TCDF possam assumir o próprio desenvolvimento, tanto profissional como pessoal. O autodesenvolvimento é uma competência muito valorizada, pois apresenta vantagens tanto para as pessoas como para as organizações. O desenvolvimento trata da promoção do potencial das pessoas, do aumento de suas possibilidades. O autodesenvolvimento, portanto, baseia-se na premissa de que, sabedora de que possui carência de conhecimento ou de habilidade em determinada área, é capaz de buscar e encontrar por si as soluções para as aprendizagens de que necessita.

4) Metodologias ativas: considerando as diretrizes pedagógicas da Escon, os docentes deverão desenvolver competências para conduzir atividades de ensino e aprendizagem em sala de aula que extrapolem a simples transmissão de conhecimentos, possibilitando raciocínios mais complexos baseados em problematizações, transferências, entre outros, criando conexões com o plano de ensino e a sala de aula. Os instrutores da Escon devem optar pelo ensino planejado, dinâmico e apoiado, quando necessário, pelo uso das tecnologias de informação e comunicação.

5) Avaliação: O processo avaliativo deve ser compreendido em sentido amplo. Deve considerar os objetivos de cada ação educacional. A avaliação deve incluir

não somente aspectos quantitativos, mas, sobretudo, aqueles relativos à qualidade das atividades instrucionais e os seus resultados. A avaliação dos resultados educacionais deve abranger dimensões distintas como o perfil esperado do egresso de ações e programas, bem como a finalidade do processo e os padrões de referência do processo educacional. As ações de educação corporativa devem ser avaliadas considerando a aprendizagem e as mudanças de comportamento dos participantes, bem como o impacto nos resultados organizacionais.

3

Diretrizes

O Projeto Político-Pedagógico (PPP) busca traduzir de forma conceitual e metodológica o pensar e o agir da Escola. Consagra a missão, a visão e os objetivos estratégicos e os seus desdobramentos operacionais decorrentes. O PPP é a bússola que marca o caminho entre a Escon e seu público-alvo, propõe os meios para construir novos conhecimentos, estabelece as linhas de atuação, institui os atores, papéis e procedimentos da ação educacional.

O desenvolvimento institucional se deve em grande parte aos objetivos, metas e valores institucionais, que são traduzidos na missão e na visão institucional e concretizados pelas políticas institucionais e as ações desenvolvidas no âmbito das ações culturais e educacionais, nas atividades de pesquisa, cultura e inovação.

3.1 Missão

A definição de Missão e Visão da Escola de Contas Públicas do TCDF foi concebida com base nos parâmetros estabelecidos no Planest (Planejamento Estratégico do TCDF 2024-2027), nas competências e atribuições da Escon, e por meio de uma

consulta aos servidores da instituição.

A missão define o que a Escola é, o seu propósito. Sintetiza a identidade e a função social, orientando a tomada de decisões e garantindo a unidade na ação instrucional. A missão expressa a razão de ser da Escola, os motivos pelos quais ela existe e o que pode ser esperado dela por seus públicos.

A princípio, a Escon tinha como missão: “Promover a construção e a disseminação do conhecimento junto a servidores, jurisdicionados e cidadãos, visando ao aperfeiçoamento da gestão pública e dos controles externo e social”. Entretanto, após revisão, a missão foi redefinida com o apoio do corpo técnico da escola. Esse processo de construção foi realizado de forma colaborativa, garantindo o alinhamento e a participação ativa dos envolvidos, sendo, ao final, expressada nos seguintes termos:



Inspirar o desenvolvimento de pessoas.



3.2 Visão

A Escon se propõe a formar uma nova geração de profissionais, por meio de estratégias inovadoras de ensino-aprendizagem, para desenvolver uma visão crítica, reflexiva e humanística nos aprendizes, dentro de seus contextos profissionais e sociais. Anteriormente, a Escon tinha como visão: “Ser reconhecida pela excelência na construção e disseminação de conhecimentos voltados ao aprimoramento da gestão pública e ao fomento do controle social”.

Atualmente, a visão da Escon reflete sua atuação no presente e as perspectivas para o futuro, indicando o alvo que ela pretende atingir:



Ser reconhecida pela excelência na difusão de conhecimentos essenciais para o controle e para a administração pública.



3.3 Valores e propósito

Para definir os valores e o propósito que representam a Escon, foi realizada uma pesquisa com a equipe para identificar os princípios que norteiam a Escola. Nesse contexto, a Escola de Contas do TCDF se caracteriza por um ambiente de **cooperação, inovação, confiança, diversidade e impacto**.

A Escon promove uma cultura de cooperação e incentiva o trabalho em equipe, projetos entre setores, compartilhamento de conhecimento e parcerias estratégicas com outras instituições. A inovação é um caminho para apresentar mudanças, renovar, transformar situações e ter novas formas de pensar e agir. A confiança é o pilar que sustenta as relações dentro da Escon, fortalecendo os laços entre os membros da equipe e com os parceiros da Escola. A diversidade é valorizada como um elemento para a tomada de decisões e para a compreensão de diferentes realidades. E, por fim, ao promover um ambiente de aprendizado e crescimento, a Escon contribui para o impacto e o desenvolvimento na gestão pública dentro e fora do Tribunal.

Esses valores se manifestam em um propósito, ou seja, aquilo que inspira a existência da Escon: impulsionar a transformação social e a modernização da gestão pública por meio da disseminação de conhecimento, do treinamento de agentes públicos e do aprimoramento contínuo dos serviços prestados aos jurisdicionados e à sociedade, contribuindo para uma administração pública mais eficiente, transparente e responsável.

3.4 Objetivos

Considerando que Escola de Contas do TCDF possui um compromisso com a excelência nos serviços prestados à sociedade, sobretudo no que tange ao desenvolvimento de competências e compartilhamento de conhecimentos e no fomento à pesquisa e inovação, a organização pedagógica, que constitui a estrutura responsável pela atividade-fim e a organização administrativa, responsável pelo suporte técnico, embora apresentando características próprias e funções distintas, são interdependentes na consecução dos objetivos institucionais.

Em razão da natureza da sua missão, a Escon se adequa ao conceito de escola de governo inserido na Constituição Federal pela Emenda nº 19/98. Quanto ao modo de estruturação e ao escopo de atuação, por força dos objetivos estatuídos no art.

2º da Lei nº 5.286/13, a Escon possui cinco objetivos permanentes:

1

DIFUNDIR os princípios constitucionais que regem a Administração Pública, em especial os de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência

2

DESENVOLVER ações que contribuam para disseminar na sociedade a noção de controle social como instrumento de cidadania, mediante ações pedagógicas e informativas que contribuam para despertar no cidadão a consciência para a responsabilidade no acompanhamento da aplicação e fiscalização dos recursos públicos

3

ORGANIZAR E PROMOVER ações educacionais voltadas ao desenvolvimento de cultura orientada ao fortalecimento da administração, da gestão e da governança pública, ao contínuo fomento da qualidade e da eficiência dos serviços públicos, e ao aumento da efetividade institucional, por meio do desenvolvimento das competências de servidores, gestores e agentes públicos distritais

4

PROMOVER a pesquisa, a reflexão teórica, a difusão e a sistematização de conhecimentos em temas relacionados à Administração Pública e à missão institucional do Tribunal de Contas do Distrito Federal – TCDF

5

FOMENTAR práticas de inovação no âmbito do TCDF e da Administração Pública Distrital

4

Alinhamento Estratégico

O Projeto Político-Pedagógico da Escon busca alinhar seus objetivos e diretrizes aos do Tribunal, estabelecendo parâmetros para suas atividades educativas. Nesse sentido, o Planejamento Estratégico (Planest) do TCDF orienta a educação corporativa, sendo o PPP 2024-2028 da Escon um guia para alinhar diretrizes e atividades com o Planejamento Estratégico do TCDF, garantindo que sua atuação contribua para os objetivos e metas definidos no Plano 2024-2027.

4.1 Referenciais institucionais (Planejamento Estratégico 2024-2027)

O Mapa Estratégico e a Cadeia de Valor, presentes no Planest 2024-2027 do TCDF, são algumas das ferramentas que sintetizam a Missão, a Visão de Futuro, os Valores e os Objetivos Estratégicos da instituição.

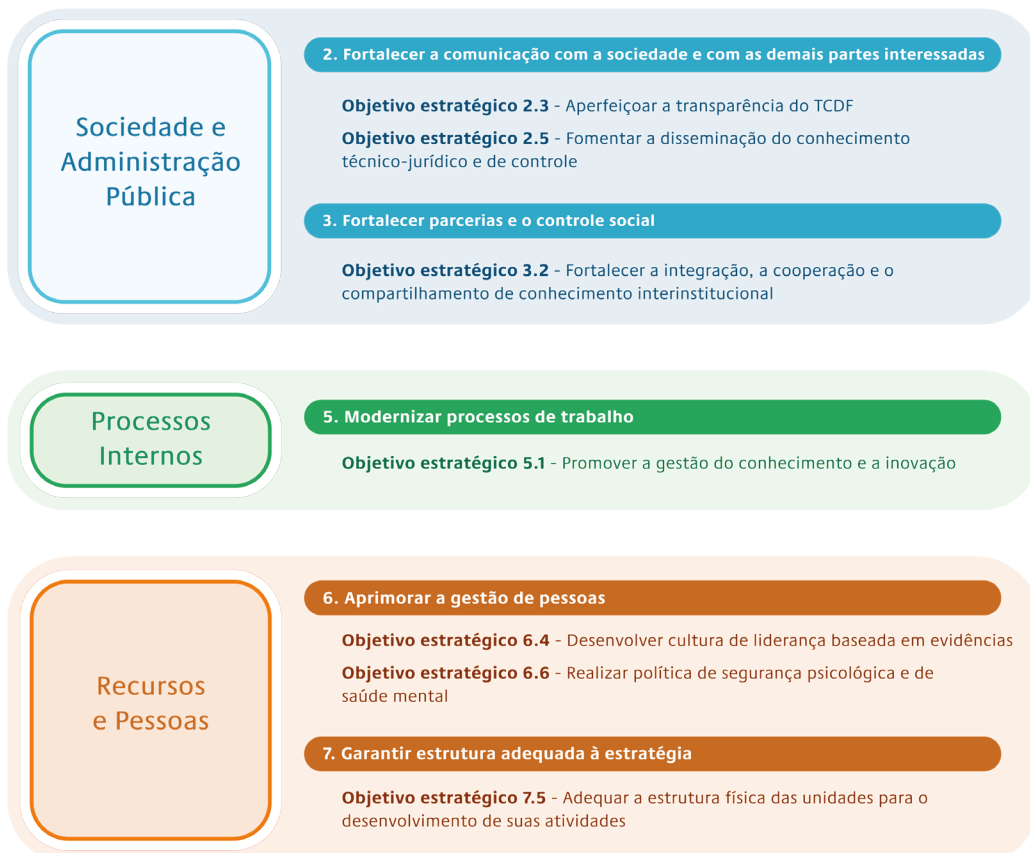
4.1.1 Mapa Estratégico

O referencial consolidado no Mapa Estratégico do TCDF compreende as perspectivas:

Sociedade e Administração Pública, Processos Internos e Recursos e Pessoas. Essas perspectivas que compõem o Mapa retratam o encadeamento lógico da estratégia de atuação do Tribunal. Cada perspectiva contém um conjunto de objetivos estratégicos a serem atingidos pelo TCDF no período de quatro anos, mediante as iniciativas estratégicas apontadas no Mapa. As estratégias foram definidas tendo como ponto de partida o Mapa estabelecido no Planest 2024-2027, refinadas a partir das entrevistas e das pesquisas realizadas com o público interno e validadas em oficina com representantes das unidades do Tribunal. Sendo assim, cada área dos Serviços Auxiliares do TCDF encontra-se compreendida ou conectada a um objetivo ou conjunto de objetivos estratégicos.

Os objetivos estratégicos presentes no Planest do TCDF representam uma das principais diretrizes para a definição de programas e ações educacionais na Escon. Além disso, as atribuições e competências da Escola de Contas estão diretamente relacionadas a alguns dos objetivos delineados no Mapa Estratégico, conforme observados na tabela a seguir:

Alinhamento estratégico TCDF e Escon



Esses objetivos são fundamentais para orientar as iniciativas da Escola de Contas e para alcançar os propósitos estratégicos.

4.1.2 Cadeia de Valor

A ferramenta Cadeia de Valor presente no Planest do TCDF 2024-2027 foi estruturada em três macroprocessos: os finalísticos, os de gerenciamento e os de suporte. Os processos de gerenciamento, nos quais a Escon concentra suas atividades, são fundamentais para o desenvolvimento institucional voltado à gestão do conhecimento e à inovação no Tribunal.

MACROPROCESSOS E PROCESSOS

FINALÍSTICOS

Controle da Gestão Financeira, Orçamentária e Patrimonial

- Realizar auditorias financeiras
- Julgar as contas anuais e extraordinárias dos gestores públicos
- Emitir relatório e parecer sobre as contas do Governador do DF
- Acompanhar a gestão fiscal

Controle de Conformidade

- Realizar auditorias de conformidade
- Apurar irregularidades ou ilegalidades representadas ou denunciadas ao TCDF
- Fiscalizar processos de desestatização
- Fiscalizar as compras e a execução dos contratos públicos
- Apreçar a legalidade de atos de pessoal
- Responsabilizar agentes públicos e privados

Controle de Desempenho

- Avaliar políticas, programas e serviços públicos
- Realizar auditoria operacional

VALORES E BENEFÍCIOS

- Credibilidade e regularidade das contas públicas
- Regularidade dos atos administrativos
- Melhoria das políticas, dos programas e dos serviços públicos
- Economia na gestão dos recursos públicos
- Reparação de danos ao Erário

GERENCIAMENTO

Desenvolvimento Institucional

- Gerir estratégia e desempenho institucional
- Gerir conhecimento e inovação
- Gerir controles internos

- Promoção do controle social
- Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF

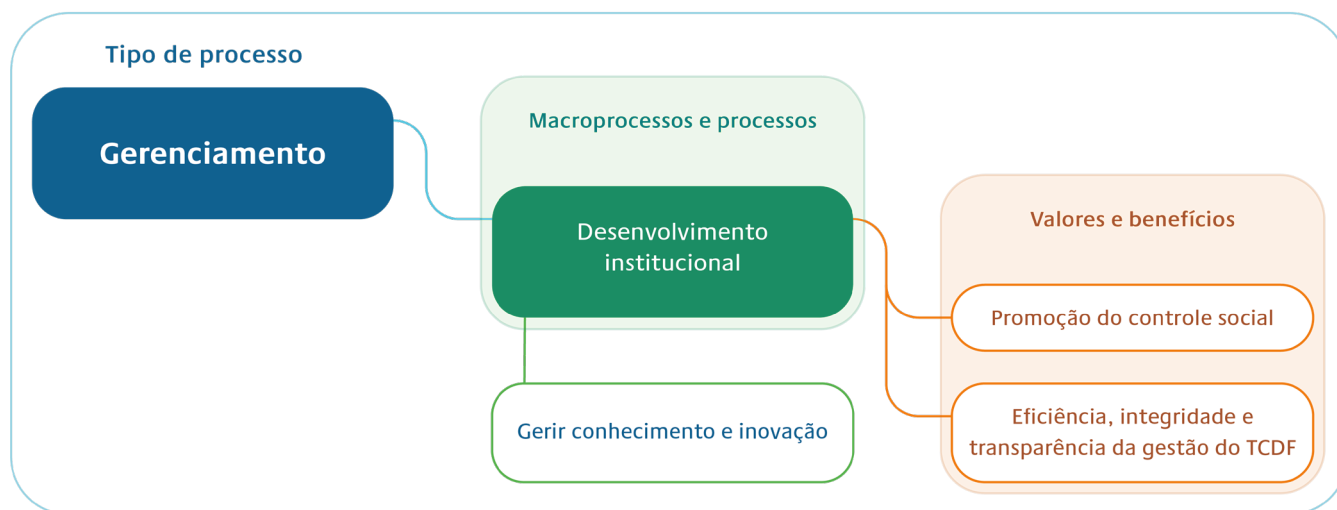
SUPORTE

Gestão Organizacional

- Gerir pessoas
- Gerir comunicação
- Gerir logística
- Gerir tecnologia e segurança da informação
- Gerir orçamento e finanças

- Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF

Escon na cadeia de valor



Cada macroprocesso foi subdividido nos processos mais relevantes e críticos da organização. Esses macroprocessos estão diretamente relacionados à geração dos valores e benefícios decorrentes da atuação do Tribunal, os quais passarão a ser mensurados durante o monitoramento do Planest.

5

Estratégias de Crescimento

5.1 Análise de perspectivas internas (servidores Escon)

Durante uma pesquisa, em 2023, para dar voz às necessidades do corpo técnico da Escon, verificou-se a demanda de treinamentos e ações específicas para a Escola. As respostas dos servidores ao formulário de pesquisa, conforme as questões ao lado, trouxeram reflexões, projeções e ações para o futuro em relação às necessidades da própria Escon.

As questões 1, 3 e 5, tratadas a seguir, influenciam diretamente as ações da Escola e proporcionam projeções para colaborar em todas as atividades, em

Complete a seguinte frase:

- 1 Em 5 anos, eu espero que a Escola seja mais...
- 2 Em 5 anos, eu espero que a Escola seja menos...
- 3 Em 5 anos, eu espero que a Escola faça mais...
- 4 Em 5 anos, eu espero que a Escola faça menos...
- 5 Em 5 anos, eu espero que a Escola invista em...

Outras questões:

- 6 Na sua opinião, quais são os principais desafios a serem superados para que as realizações dos próximos 5 anos (perguntas 1, 3 e 5) sejam alcançadas?
- 7 Sugestões ou comentários adicionais:

especial, no acompanhamento de ações educacionais, de gestão da informação, da jurisprudência e do conhecimento e no controle da qualidade dos serviços prestados pela unidade.

Os termos mais recorrentes nas respostas à questão 1 são: reconhecimento e valorização. Isso indica que os servidores da Escon esperam que o ambiente seja mais valorizado e que seja fonte de referência em projetos inovadores, além de referência para os próprios servidores, para os jurisdicionados e para a sociedade. Ademais, há também uma necessidade de tornar a Escola cada vez mais interdependente das atividades realizadas pelas coordenadorias e estimulada pelo pensamento sistêmico entre os servidores.

Em relação à questão 3, é importante destacar que as respostas trazem ideias e ações voltadas às necessidades básicas dos servidores, como treinamentos com foco para o uso de softwares e sistemas de TI utilizados no dia a dia de trabalho, especificamente o *Teams*, o e-TCDF, o e-GESP, dentre outros. A justificativa da demanda seria devido à subutilização dos sistemas, na prática, por falta de conhecimento dos usuários. Nesse sentido, a Escon tem oferecido cursos, já em 2024, com a finalidade de melhorar ainda mais os serviços prestados pelo corpo técnico. Além disso, os servidores mencionaram a busca por integração e apoio da Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc) e da Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI) para capacitações a fim de estimular a adoção de novas tecnologias que contribuam para aprimorar as ações educacionais, a gestão da informação e do conhecimento dentro da Escola.

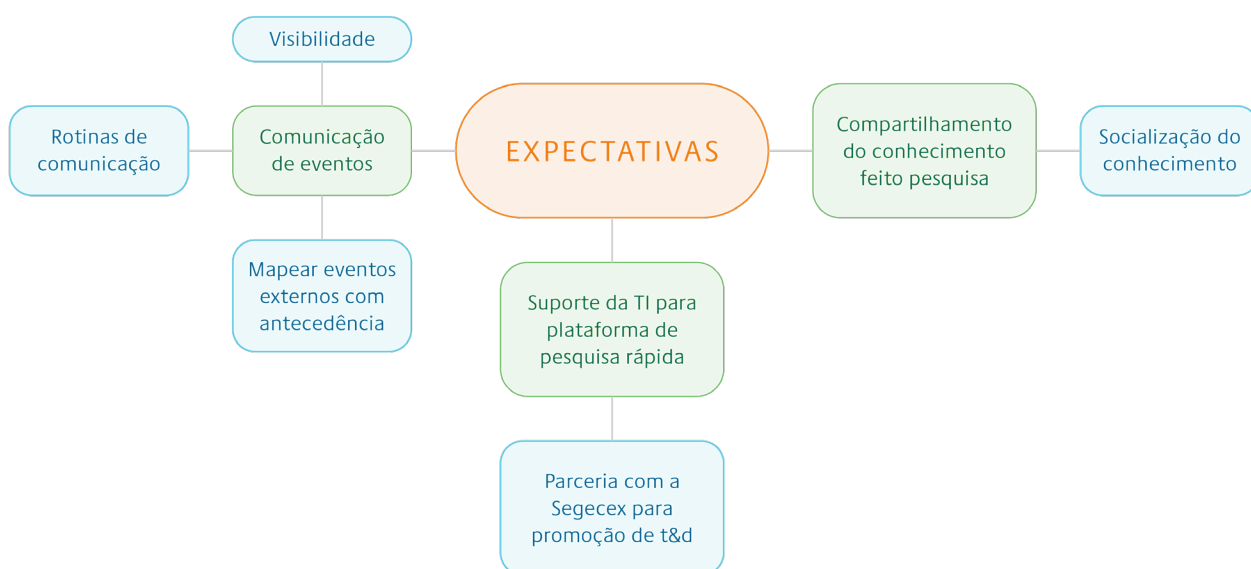
A questão 5 identifica as principais necessidades de investimento da Escola. Com isso, muitas sugestões para cursos, palestras e eventos (internos e externos) foram mencionados, principalmente com as seguintes temáticas: saúde física e mental, saúde financeira, sistemas automatizados, comunicação interna e externa, ferramentas de aprendizagem virtual, implementação efetiva do EAD, diversidade organizacional, liderança positiva, gestão da mudança organizacional, gestão do conhecimento, gestão de pessoas, inteligência artificial em pesquisas, entre outros temas. Outra demanda importante de investimento é a aplicação de projetos voltados para a comunidade, não apenas para instruí-la, mas também para a aproximá-la do próprio Tribunal.

Para superar os desafios que serão enfrentados nos próximos cinco anos e alcançar as projeções indicadas nas respostas às perguntas 1, 3 e 5, os servidores da Escon sugeriram a realização de pesquisas frequentes para identificar as carências mais relevantes e/ou urgentes. Em relação ao desenvolvimento de novos projetos, espera-se, para os próximos anos, conquistar mais patrocinadores e colaboradores que apoiem as novas propostas de treinamento e desenvolvimento. Para isso, os servidores manifestaram a necessidade de contratação de pessoal para implementação desses novos projetos. Ademais, com treinamentos específicos para a equipe da Escola, espera-se que a capacidade técnica dos serviços melhore a cada ano e que não haja quebra na continuidade dos projetos, mesmo diante das transições nas gestões.

5.2 Análise de perspectivas externas à Escon

A Escon também realizou uma pesquisa com agentes estratégicos do Tribunal, entre conselheiros e secretários, para verificar as expectativas em relação à Escola, as opiniões sobre as necessidades de mais investimentos, os possíveis desafios e a prática de inovação.

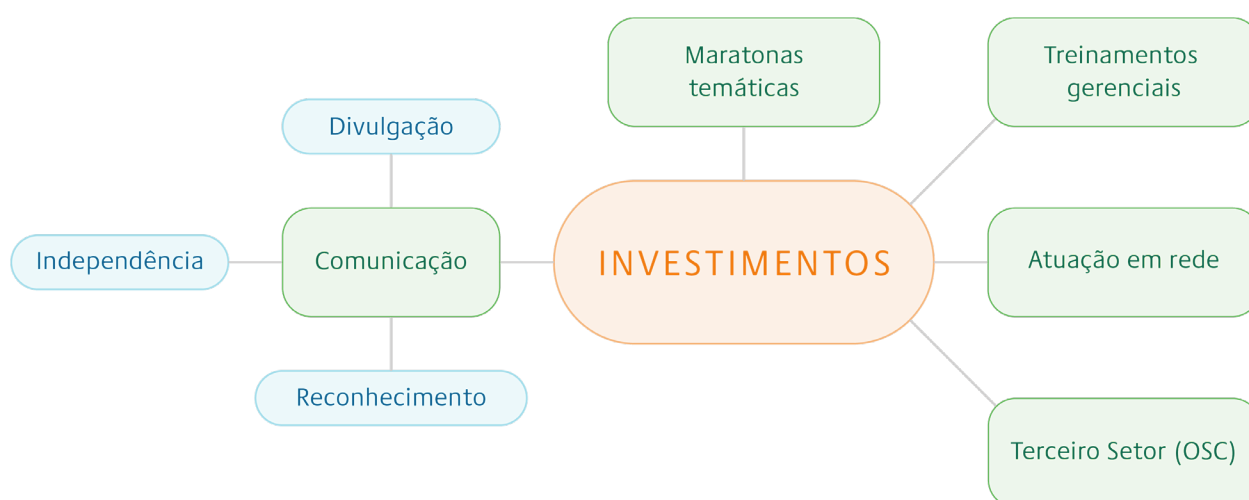
5.2.1 Expectativas



Os resultados da participação dos agentes estratégicos mostram a importância do compartilhamento de conhecimento e a socialização das melhores práticas de comunicação dentro da Escola. Os agentes enfatizaram a necessidade de um

suporte adequado da Tecnologia da Informação (TI) para a implementação de uma plataforma de pesquisa rápida. Essa infraestrutura pode otimizar as rotinas de comunicação e assegurar a visibilidade adequada dos eventos, com um mapeamento antecipado de eventos internos e externos.

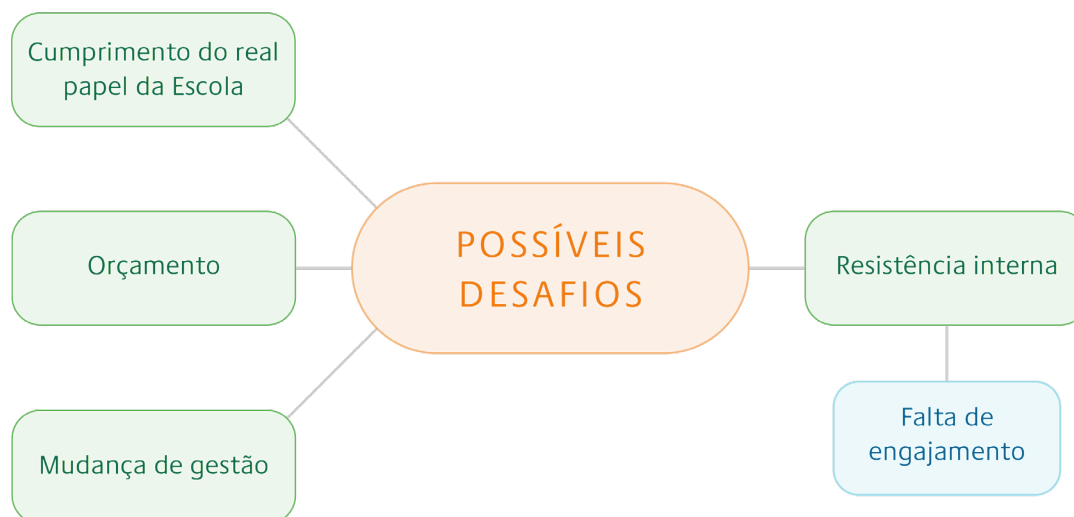
5.2.2 Investimentos



Em relação aos investimentos, os agentes estratégicos propõem atuação em rede, promovendo parcerias e colaborações que potencializem os recursos e conhecimentos disponíveis. Além disso, a implementação de treinamentos gerenciais é fundamental para capacitar líderes e gestores.

Outro investimento seria a promoção de maratonas temáticas, eventos que reúnem especialistas e participantes em torno de questões específicas, promovendo uma troca de ideias e soluções para problemas reais. Para apoiar essas iniciativas, sugere-se que a Escon possa fortalecer sua comunicação, garantindo que a divulgação dos eventos e atividades seja eficaz, e que haja independência na elaboração e execução dos projetos. Além disso, é crucial assegurar o reconhecimento adequado dos esforços e conquistas, o que contribui para a motivação e engajamento dos envolvidos.

5.2.3 Possíveis desafios



As mudanças de gestão, conforme citado pelos agentes estratégicos, representam um desafio significativo, pois podem levar a uma falta de continuidade nas estratégias e na execução dos projetos. Essas transições podem também influenciar o orçamento, uma vez que novas prioridades podem surgir e alocar recursos de maneira diferente. Segundo a pesquisa, outro desafio é garantir o cumprimento do real papel da Escon. Para isso, é essencial que a Escola mantenha um foco em sua missão e objetivos.

5.2.4 Inovação



Para impulsionar a inovação na Escon, é essencial focar em várias áreas estratégicas. Certificação e inovação garantem que a Escola esteja alinhada com os padrões mais atuais. Ensinar pessoas a repensar seus produtos e adotar inteligência artificial pode aumentar a produtividade e a eficiência.

A divulgação interna e externa por meio de publicações é importante para compartilhar novidades e resultados de dentro do Tribunal. Além disso, investir em uma linha de pesquisa no mestrado e no crescimento da área de P&D apoia a inovação contínua. Finalmente, observar as necessidades das pessoas que participam das capacitações e também dos instrutores para direcionar as inovações de maneira eficaz.

Em síntese, a pesquisa realizada revelou expectativas e desafios a serem considerados. Os participantes demonstraram interesse em manter o status das ações em curso e enfatizaram a necessidade de investimentos em mentorias para aprimoramento profissional dos servidores. A busca por soluções perenes, capazes de transcender as mudanças políticas, é uma preocupação constante. Além disso, a pesquisa evidenciou o interesse em explorar as potencialidades da inteligência artificial como ferramenta inovadora para o TCDF.

Por fim, a Escon espera contar ainda mais com os servidores e membros para buscar inovações e melhorias, alinhando-se ao Planejamento Estratégico do TCDF.

6

Estrutura organizacional

As atividades administrativas e as rotinas de execução e apoio às ações de educação são distribuídas pelas unidades da Escola de acordo com o estatuído na Resolução nº 376, de 11 de janeiro de 2024, que regulamenta os Serviços Auxiliares do TCDF. A Escon atua em união entre o treinamento e desenvolvimento educacional corporativo e a gestão do conhecimento, com a seguinte estrutura:



6.1 Assessoria

A Assessoria está integrada à estrutura da Escon no Tribunal. Ela é responsável pela análise e suporte a projetos especiais da Escon e das Coordenadorias, pelo acompanhamento de processos internos e pela elaboração de relatórios semestrais de gestão, com ênfase no desempenho e no monitoramento de resultados.

6.2 Núcleo de Excelência em Gestão (NEG)

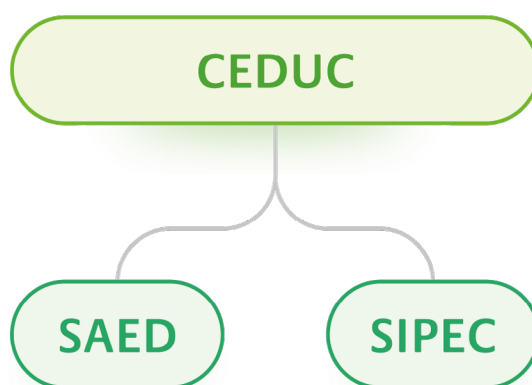
O Núcleo de Excelência em Gestão (NEG) também está integrado à estrutura da Escon no Tribunal. Suas responsabilidades, de forma geral, incluem promover uma cultura de excelência organizacional, monitorar a execução do Projeto Político-Pedagógico (PPP) e dos objetivos setoriais, propor melhorias nos processos internos, identificar oportunidades estratégicas de crescimento, conduzir estudos especializados, propor ações de valorização dos instrutores, apoiar melhorias na infraestrutura, gerir riscos e assessorar a Diretoria em temas estratégicos.

O NEG também está responsável por apoiar a comunicação da Escon, a fim de tornar pública as ações e divulgar informações relevantes para os setores. Com o apoio do corpo técnico do NEG, são elaboradas artes para oficinas, cursos e ações

realizadas pela Escola de Contas.

Além dessas funções, o Núcleo também está envolvido em projetos específicos. Um exemplo é o Projeto Escola de Instrutores, que visa aprimorar os processos de treinamento e desenvolvimento por meio de uma proposta de formação continuada, atualização e aperfeiçoamento dos instrutores internos do TCDF.

6.3 Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc)



A Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc), unidade de apoio estratégico responsável pelas ações de educação corporativa do TCDF, formula e implementa estratégias alinhadas aos objetivos estratégicos do Planest. Para tal, mapeia as necessidades de aprendizagem dos servidores, planeja e executa programas educacionais com o apoio de suas unidades de suporte: a Supervisão de Ações Educacionais (Saed) e a Supervisão de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação (Sipec). A Saed atua garantindo a efetividade dos programas educacionais. Já a Sipec tem o papel de fomentador da pesquisa, da cultura e da inovação.

Modelo de educação corporativa (TD&E)

Convém mencionar que a Escon é um recurso estratégico para o desenvolvimento do Tribunal de Contas. Sendo assim, o desenvolvimento e a efetividade das ações da Escola ocorrerão mediante: a instituição das políticas de educação corporativa, que estabelecem diretrizes para nortear os procedimentos de formação e treinamento de seus servidores, jurisdicionados e da sociedade, atendendo aos objetivos estratégicos do Planest (2024-2027).

Nesse sentido, as diretrizes educacionais, descritas a seguir, visam orientar a integração entre o planejamento e a prática pedagógica desenvolvida por docentes

e gestores, bem como balizar as ações de forma integrada, tendo como único objetivo a formação do servidor-educando em sua totalidade:

- 1 **o servidor** deve ser o agente da construção de seu conhecimento
- 2 **o instrutor** deve ser um agente motivador, orientador e facilitador do processo de aprendizagem do educando, reconhecendo suas necessidades, expectativas, potencialidades e interesses, promovendo a construção de um saber multidimensional, integrado e integral, caracterizado por uma prática pedagógica transdisciplinar e transformadora, pautada nos princípios do projeto pedagógico
- 3 **o instrutor** deve ser um agente motivador, orientador e facilitador do processo de aprendizagem do educando, reconhecendo suas necessidades, expectativas, potencialidades e interesses, promovendo a construção de um saber multidimensional, integrado e integral, caracterizado por uma prática pedagógica transdisciplinar e transformadora, pautada nos princípios do projeto pedagógico
- 4 **o espaço educacional** deve ser concebido como um espaço livre, aberto, democrático, propício ao debate de ideias, aos questionamentos e à construção do conhecimento, seja esse espaço o ambiente físico das salas de aula, laboratórios de informática e auditórios, o ambiente virtual de aprendizagem da educação a distância ou ainda o próprio ambiente de trabalho, uma vez que vida, trabalho e aprendizagem são indissociáveis
- 5 **os conteúdos dos programas educacionais** devem ser integrados, contextualizados e sistematizados, partindo dos conhecimentos iniciais dos servidores e promovendo uma visão integrada da realidade
- 6 **as estratégias educacionais** devem ser flexíveis, privilegiando o diálogo instrutor-servidor, os trabalhos de grupo e a troca de experiências, aproximando a realidade do trabalho à ação educacional
- 7 **as oportunidades de parceria, intercâmbio e cooperação técnica nacional e internacional** devem ser promovidas e incentivadas, incluindo outras Escolas de Governo, órgãos públicos e privados e instituições educacionais, em áreas de interesse comum, fortalecendo a estratégia de trabalho em rede

Os currículos dos programas, planos e ações desenvolvidos pela Escon são estruturados não como uma mera relação de conteúdos e atividades, mas como um processo a ser desenvolvido com o objetivo de alcançar resultados específicos. Além de atender às normas instituidoras da Escon, ter o plano de competências da

organização como base curricular favorece o atendimento de objetivos pactuados no Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC), referentes ao alinhamento das competências individuais dos servidores à estratégia da organização.

Por seu turno, estruturar os currículos de aprendizagem pelo modelo de gestão por competências traz foco às ações e permite conectar os investimentos em educação aos resultados de desempenho. Para que se prestem efetivamente a desenvolver competências, os currículos e portfólios de programas, cursos e ações desenvolvidos e apoiados pela Escon devem abranger, de modo equilibrado e proporcional, competências previstas em domínios ou eixos temáticos estáveis, mas aberto a competências emergentes, devendo incluir também oferta permanente em temas necessários à efetiva atuação profissional dos servidores, de acordo com Matriz de Priorização a ser construída anual ou bianualmente, em articulação com os dirigentes das grandes áreas do Tribunal.

6.3.1 Programas educacionais (Ceduc)

Programas educacionais da Escon

O processo de gestão curricular se estrutura a partir dos programas educacionais da Escola de Contas Públicas do TCDF que estabelecem normas específicas e foram organizados em três eixos temáticos, já os programas estão atrelados a cada um dos seguintes eixos:



Controle Externo

Tem como objetivo desenvolver competências relacionadas às atividades finalísticas do TCDF, tanto para o público interno quanto para o público externo do Tribunal. Os programas previstos no Plano de Capacitação dentro desse eixo temático, atualmente, são: 1) Avaliação de Políticas Públicas; 2) Metodologias de Auditoria e Fiscalização; 3) Áreas Temáticas de Fiscalização do Setor Público; 4) Treinamento de Jurisdicionados; 5) Formação de Controladores Sociais e Cidadãos.



Organizacional

Tem como objetivo desenvolver competências relacionadas às atividades estruturantes e de apoio às atividades finalísticas exercidas pelo TCDF, destaca-se que seu público-alvo compreende servidores de todas as unidades do Tribunal, inclusive da Secretaria-Geral de Controle Externo (Segecex). Os programas educacionais desse eixo são: 6) Mineração e Análise de Dados; 7) Administração Estratégica e Inovação;

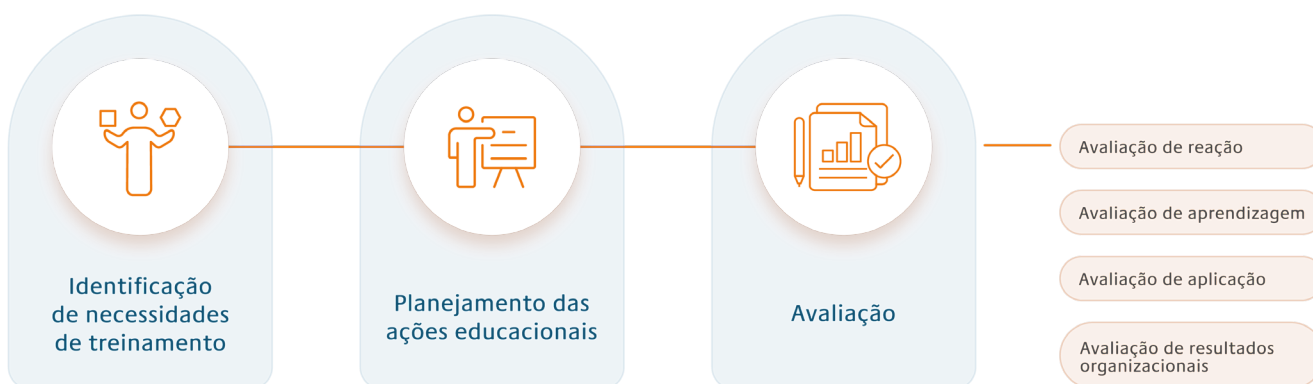


Programas Transversais

Representam áreas de treinamento e desenvolvimento relacionadas aos servidores enquanto indivíduos, independentemente de sua lotação no TCDF. Os programas transversais presentes no Plano de Capacitação são: 8) Desenvolvimento Gerencial; 9) Desenvolvimento Individual e Promoção da Cultura Organizacional; 10) Ambientação e Desenvolvimento na Carreira

Etapas do processo educacional:

O processo educacional da Escola de Contas envolve, pelo menos, três etapas: a identificação de necessidades de treinamento, o planejamento das ações educacionais e a avaliação, conforme detalhadas a seguir:



Identificação de necessidades de treinamento

No plano interno, as ações educacionais nascem de necessidades de desenvolvimento de competências, identificadas mediante procedimentos de Análise de Necessidades de Treinamento (ANT), de prioridades estabelecidas pelas áreas a partir de análise documental, delimitação, entrevistas, consolidação e aprovação. No plano externo ao Tribunal, as ações educacionais decorrem de necessidades e prioridades definidas em articulação com o Controle Externo, relativas ao treinamento de jurisdicionados e à formação de controladores sociais.

Planejamento das ações educacionais

O planejamento das ações educacionais define métodos eficazes para garantir o alcance dos objetivos de aprendizagem. A definição do tipo de ação, da modalidade de entrega e de suas estratégias é realizada pelos setores da Coordenação de Educação Corporativa Ceduc/Escon, conforme as respectivas especialidades de atuação, com orientação pedagógica apropriada, em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos no projeto político-pedagógico, considerando também a disponibilidade de recursos e a adequação das ações ao contexto do Tribunal.

Para fins de definição de prioridades, terão prevalência, quando houver sobreposição de múltiplas demandas, os eventos ou ações decorrentes das fontes abaixo mencionadas:

- 1) Treinamento determinado pelo Tribunal;
- 2) Tema recomendado como prioritário pela Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), Secretaria Geral de Administração (Segedam), Gabinetes dos Conselheiros ou pelo Gabinete da Presidência (GP);
- 3) Tema previsto no plano de capacitação aprovado para o biênio; e
- 4) Demandas provenientes de unidades dos Serviços Auxiliares. Como critérios complementares, terão prioridade temas de maior relevância para o Tribunal, maior alcance de público e economicidade.

A partir da definição da lista de ações educacionais para o exercício e da capacidade operacional de execução da Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc), patrocinadores dos programas temáticos são convidados a atuar na priorização das

ações educacionais que devem ser executadas no período. Os patrocinadores são agentes estratégicos que apoiam a Escon nas temáticas de destaque, auxiliando no direcionamento e na priorização de ações educacionais.

O Plano de Ensino é o instrumento pedagógico pelo qual o instrutor planeja a execução das atividades de ensino. Tem como objetivo orientar e direcionar o trabalho do instrutor, viabilizando o desenvolvimento da proposta pedagógica em consonância com os princípios norteadores da escola. Presta-se, também, a tornar transparentes as atividades de ensino e a subsidiar o controle do sistema de remuneração por encargo de instrutoria.

Elaborado em observância aos princípios filosófico-pedagógicos e às bases curriculares estabelecidas no planejamento educacional, deve conter as competências a desenvolver, o público-alvo, os conteúdos gerais e específicos, a duração e os objetivos de aprendizagem, as metodologias de ensino a serem aplicadas, os indicadores de domínio ou desempenho desejado, o planejamento didático, os critérios de avaliação, os recursos materiais de apoio didáticos e referências bibliográficas. Cabe ao instrutor elaborar e cumprir o plano de trabalho docente, observando as diretrizes educacionais da proposta pedagógica da Escon, incumbindo à supervisão pedagógica da Escola ou à Coordenação de Educação Corporativa validar e sugerir alterações, devendo ainda ser apresentado aos treinandos no primeiro encontro.

Avaliação

A etapa de avaliação é a principal responsável pelo provimento de informações para o aperfeiçoamento constante do processo de treinamento e desenvolvimento. Em geral, os modelos de avaliação corporativa englobam quatro níveis de avaliação:

- 1) avaliação de reação:** instrumento responsável por coletar dados relativos às impressões dos servidores sobre as ações educacionais com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros;
- 2) avaliação de aprendizagem:** tem como objetivo diagnosticar se os servidores absorveram os conhecimentos e/ou aperfeiçoaram habilidades e atitudes, de acordo com os objetivos instrucionais propostos;
- 3) avaliação de aplicação:** comportamento no cargo ou impacto: identifica o grau de aplicação no trabalho, pelos servidores, dos conhecimentos e habilidades aprendidos no treinamento; e

4) avaliação de resultados organizacionais: avalia a contribuição das ações educacionais para o alcance de resultados organizacionais, de curto, médio e longo prazo.

O egresso das ações de treinamento e desenvolvimento deve retornar às suas atividades com maior possibilidade de tornar efetiva a entrega das competências que foram alvo de desenvolvimento. Espera-se também que os servidores egressos de eventos educacionais promovidos pela Escon compreendam o papel do Tribunal e a sua atuação, buscando continuamente o seu desenvolvimento profissional. Os jurisdicionados e os cidadãos egressos dos programas educacionais devem retornar às suas atividades com maior domínio de competências associadas ao controle da gestão pública e à aplicação eficiente dos recursos públicos.

6.3.2 Supervisão de Ações Educacionais (Saed)

A Supervisão de Ações Educacionais (Saed) é responsável por definir e apoiar atividades de autodesenvolvimento que atendam às demandas educacionais da sociedade, dos jurisdicionados e à qualificação dos servidores do Tribunal (ações *in company*). A Saed promove programas de formação para novos servidores (ambientação) e treinamentos voltados para a progressão na carreira. Além disso, a Saed orienta a elaboração de planos instrucionais, materiais didáticos e outros recursos pedagógicos.

No âmbito da Saed são registradas todas as ações educacionais, incluindo inscrições, frequências, notas e certificados. Compete também à Saed assegurar o pleno funcionamento dos ambientes educacionais, sejam eles físicos ou virtuais. Por fim, a Supervisão é incumbida de avaliar e propor melhorias contínuas nas ações educacionais implementadas.

6.3.3 Da Supervisão de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação (Sipec)

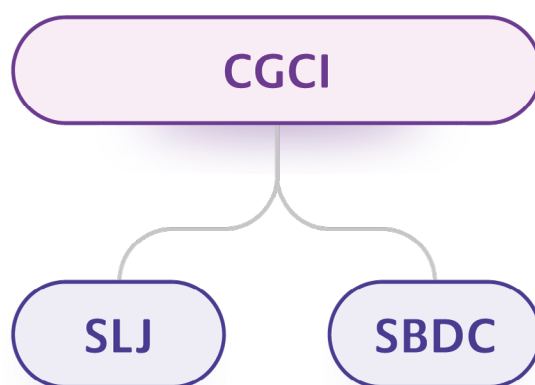
A Supervisão de Fomento à Pesquisa, Cultura e Inovação (Sipec) desempenha um papel fundamental no incentivo à educação continuada, ao desenvolvimento profissional e à valorização da cultura no âmbito do Tribunal.

Em 2022, a Sipec celebrou um convênio com a Universidade de Brasília (UnB) para a realização do projeto de Mestrado Profissional em Administração Pública, reforçando seu compromisso com o aprimoramento dos servidores.

Além disso, a Sipec promove incentivo a cursos de idiomas, graduação e pós-graduação, tanto *lato* quanto *stricto sensu*, gerenciando, acompanhando e avaliando os processos seletivos para concessão de bolsas de estudo. Os projetos de pesquisa apresentados para a concessão de bolsas de pós-graduação devem atender a critérios específicos: ter objetivos bem definidos, estar alinhados aos interesses institucionais e possuir prazo determinado. Esses projetos devem, ainda, gerar resultados que contribuam para os objetivos estratégicos do Tribunal ou para o aperfeiçoamento das instituições parceiras envolvidas.

Além das ações voltadas para a educação e o desenvolvimento profissional, a Sipec também realiza diversas iniciativas culturais que envolvem toda a comunidade do Tribunal. Essas ações têm como objetivo promover a integração e o estreitamento de laços, por meio de atividades como exposições artísticas, oficinas criativas e encontros temáticos. Entre as iniciativas mais tradicionais, destaca-se a “Visita dos Filhos ao Trabalho”, que reúne servidores e suas famílias, além de outras atividades culturais que fortalecem o ambiente institucional e a convivência.

6.4 Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI)



Entre as atribuições da Coordenadoria de Gestão do Conhecimento Institucional (CGCI), destacam-se a proposição e a implementação de programas voltados para a criação, captura, organização, armazenamento, disseminação e aplicação de conhecimentos relevantes e essenciais no âmbito do Tribunal, materializando-se na gestão do conhecimento (GC). Além disso, a CGCI promove a disseminação de informações e compartilhamento de conhecimentos tanto internamente quanto em colaboração com entidades externas, contribuindo para aprimorar a gestão

da informação por meio da adoção de novas tecnologias. Adicionalmente, apoia o processo editorial das publicações do Tribunal, propõe comissões especiais para questões técnicas e administrativas específicas e formula estratégias alinhadas às diretrizes institucionais para uma gestão eficiente da informação, do conhecimento e da jurisprudência.

Como responsável pela implantação da gestão do conhecimento, a Coordenadoria está em fase de estruturação para implementar sistematicamente a gestão do conhecimento (GC), por meio de iniciativas que visem à identificação dos conhecimentos críticos e essenciais para o bom desempenho institucional, o compartilhamento de boas práticas profissionais, além da adoção de novas bases digitais que contribuem para aprimorar o conhecimento dos servidores.

Modelo de gestão do conhecimento (GC)

O modelo de gestão do conhecimento do TCDF está atualmente em fase de elaboração e será baseado primariamente na ISO 30401:2018 e no Modelo de Gestão do Conhecimento para a Administração Pública, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Definições

Diante da diversidade de definições na literatura especializada, adota-se como definição de conhecimento e de gestão do conhecimento, de acordo com a ISO 30401:2018:

- a) **conhecimento:** um ativo humano ou organizacional que permite decisões e ações eficazes no contexto. Também é importante salientar a natureza do conhecimento segundo a mesma norma: conhecimento é intangível, complexo e criado pelas pessoas;
- b) **gestão do conhecimento:** disciplina holística e multifuncional e conjunto de práticas, focadas no conhecimento, que melhoram o desempenho organizacional. A gestão do conhecimento inclui, mas não se limita a criação, aquisição, aplicação, manutenção, compartilhamento e proteção do conhecimento para criar valor organizacional.

Diretrizes para construção do modelo de gestão do conhecimento

A implantação da gestão do conhecimento (GC) de forma sistemática no Tribunal

visa otimizar os processos de criação, aquisição, aplicação, organização, compartilhamento e retenção do conhecimento. Ao transformar esse conhecimento em resultados práticos, o modelo pretende contribuir para a geração de valor e o alcance dos objetivos estratégicos institucionais.

Na construção de um modelo de GC perene é necessário contemplar as especificidades do contexto organizacional que diferem Tribunais de outras organizações que já implementaram a GC e desenvolveram seus próprios modelos. Para perdurar no tempo o modelo deve ser flexível o suficiente para ser capaz de evoluir conforme as mudanças ocorridas.

O modelo deve, também, ser desenvolvido de modo a assegurar a natureza sistêmica do processo de conversão de conhecimentos tácitos em explícitos, considerando as interações entre as pessoas, os processos e as tecnologias. É fundamental instituir abordagens específicas para cada tipo de conhecimento, considerando as diferenças entre o conhecimento tácito, profundamente enraizado nas experiências individuais, e o conhecimento explícito, formalizado em documentos e sistemas.

O alinhamento com a aprendizagem organizacional e a inovação, com o recorte necessário para as especificidades da administração pública, é uma característica importante a ser considerada no modelo que está sendo atualmente elaborado. A cultura organizacional, as estruturas e os processos da administração pública apresentam características distintas das empresas privadas, o que exige adaptações na implementação da GC.

Por fim, salienta-se que o desenvolvimento do modelo de GC deve basear-se em dados e na literatura especializada. A metodologia prevê a aplicação de instrumentos de diagnóstico, tais como análise de maturidade em GC, mapeamento de conhecimentos críticos, análise da cultura organizacional, levantamento de necessidades junto às unidades, entrevistas com especialistas e análise documental.

6.4.1 Supervisão de Biblioteca e de Disseminação do Conhecimento (SBDC)

A Supervisão da Biblioteca e Disseminação do Conhecimento (SBDC), subordinada à CGCI, é responsável pela gestão e divulgação de informações bibliográficas no Tribunal, com o objetivo de oferecer suporte à inovação, à excelência operacional e à gestão institucional. Sua missão central é gerenciar e disponibilizar fontes de informação, tanto tradicionais quanto digitais, garantindo conteúdos obtidos para

subsidiar decisões baseadas em evidências.

A SBDC desenvolve suas atividades em três pilares principais: a gestão da Biblioteca Cyro dos Anjos, a disponibilização de conteúdos digitais e a organização de informações institucionais, fortalecendo a gestão do conhecimento.

O acervo da Biblioteca contém aproximadamente 40 mil itens, incluindo livros, periódicos e materiais audiovisuais, voltados para atender às necessidades das áreas administrativas e finalísticas do Tribunal. Os temas de destaque incluem Direito Administrativo, Controle Externo, Contabilidade Pública, Auditoria e Administração Pública. Além disso, faz parte do acervo a coleção física completa do Diário Oficial do Distrito Federal (DODF), única em sua totalidade acessível para consulta. O espaço da Biblioteca está aberto tanto ao público interno quanto ao externo, que também pode utilizá-lo como ambiente de estudo, contribuindo para a função social da instituição.

No âmbito de produtos e serviços, destacam-se as pesquisas bibliográficas realizadas pela equipe do SBDC, que subsidiaram diversos estudos e atividades desenvolvidas por esta Corte. Além disso, a Biblioteca oferece o serviço de empréstimos de materiais, disponibilizando tanto empréstimos voltados para servidores quanto empréstimos permanentes destinados à Unidades administrativas.

Quanto à informação digital, o SBDC tem concentrado esforços na adaptação de seus produtos e serviços às novas tendências tecnológicas. Nesse contexto, a contratação de bases bibliográficas digitais tornou-se prioridade para atender às crescentes demandas por informações técnicas, atualizadas e tempestivas. Atualmente, estão disponíveis bases que abrangem diversas áreas do conhecimento, como gestão, negócios, tecnologia, conteúdos jurídicos e técnico-científicos, acessíveis para consulta.

A SBDC, entendendo a importância da Gestão do Conhecimento (GC) para o Tribunal, está implementando iniciativas estratégicas que visam otimizar a disseminação e o aproveitamento do saber institucional. O desenvolvimento do projeto de um repositório institucional, a reativação e reestruturação da Revista do TCDF e a colaboração em projetos com outras unidades, como a Segecex, são exemplos concretos dessa atuação. Essas ações não apenas contribuem para a valorização

do conhecimento gerado na Corte, mas também fortalecem a cultura de compartilhamento de informações e a busca por soluções inovadoras, alinhando-se às melhores práticas de gestão e evidenciando a importância estratégica da GC para o TCDF.

6.4.2 Supervisão de Legislação e Jurisprudência (SLJ)

A Supervisão de Legislação e Jurisprudência (SLJ) possui duas principais frentes de trabalho relacionadas à gestão da informação: organização e promoção das bases de informação jurisprudencial e normativa do Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF).

No exercício da missão relacionada à gestão da informação jurisprudencial, compete à SLJ sistematizar e manter atualizada a base de decisões do TCDF que possuem importância jurisprudencial, conforme critérios de relevância, ineditismo, controvérsia ou reiteração, possibilitando ao público interno, aos jurisdicionados e à sociedade a realização de pesquisas e a eficiente recuperação de informações no Sistema de Pesquisa de Jurisprudência, disponível nos sites do Tribunal de Contas a partir do Sistema Busca.

A SLJ também é responsável pela elaboração periódica dos Boletins de Jurisprudência do Tribunal, pela realização de pesquisas jurisprudenciais e de legislação sob demanda de usuários internos e externos, pela seleção de decisões do TCDF para divulgação no Observatório da Nova Lei de Licitações Contratos (ONLLC) e pelo levantamento de deliberações do Tribunal com vistas à proposição de enunciados de súmulas pela autoridade competente.

Além dessas atividades, a SLJ desempenha um papel fundamental na organização e disseminação do conhecimento, como evidenciado pelo desenvolvimento do Tesouro de Jurisprudência do Tribunal de Contas do Distrito Federal, um vocabulário controlado da área de Controle Externo, utilizado para indexar os assuntos tratados nas decisões que compõem a base de Jurisprudência Seleccionada desta Corte. Este Tesouro foi desenvolvido pelo corpo técnico desta coordenadoria e, a partir do Acordo de Cooperação Técnica 01/2024, assinado entre o TCDF e o Instituto Rui Barbosa (IRB), foi disponibilizado aos demais Tribunais de Contas do país, sendo renomeado para Tesouro de Contas Nacional – TCN.

A relevância do tesouro para os Tribunais de Contas pode ser demonstrada a partir da sua avaliação no Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC), onde é questionado se as decisões que integram os sistemas jurisprudenciais das Cortes de Contas são indexadas a partir de um tesouro.

Os Boletins de Jurisprudência, em especial, são publicações periódicas que têm o objetivo de divulgar de maneira acessível e compilada as decisões principais selecionadas pela SLJ para o público interno e externo do TCDF. Cada publicação reúne resumos ou ementas das decisões selecionadas, sendo importante fonte de informação jurisprudencial produzida pelo Tribunal.

Com relação à legislação, a SLJ é encarregada do Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal (SINJ-DF). Conforme o Decreto nº 32.704, de 29 de dezembro de 2010, o SINJ-DF é a ferramenta que possibilita a pesquisa de leis, portarias, decretos e outras normas jurídicas e atos do Executivo e do Legislativo do Distrito Federal. O setor é responsável pela garantia de disponibilidade e evolução da ferramenta, bem como pelo cadastro e atualização das normas no TCDF.

Ressalta-se que a gestão do SINJ-DF é fruto de um Termo de Cooperação entre o Governo do Distrito Federal, atualmente representado pela Secretaria de Estado de Economia (SEEC), a Procuradoria-Geral do Distrito Federal (PGDF), a Câmara Legislativa do Distrito Federal (CLDF) e o Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF). A cooperação entre os órgãos mencionados garante a centralização da legislação do DF em uma única plataforma, facilita assim o acesso à informação legislativa e otimiza o trabalho das equipes de gestão da informação e tecnologia dos órgãos envolvidos, além de reduzir custos com a duplicação de ferramentas – um problema recorrente em outras unidades da federação.

Em resumo, a SLJ desempenha um papel importante na instituição e disseminação da informação jurídica, não só no TCDF, mas em todo o Distrito Federal, contribuindo para a transparência e a eficiência da administração pública distrital.

7

Projetos Especiais da Escon

7.1 Escola de instrutores

Em 2022 foi implementado o projeto “Escola de Instrutores: Conhecimento, Inovação e Prática”, com o objetivo de enfatizar o processo de aprendizagem e de desenvolvimento dos instrutores da Escola de Contas.

Os objetivos específicos do projeto são:

1

promover a realização de ações educacionais diversas: cursos, palestras, mesas redondas, seminários e workshops por meio da criação uma agenda de treinamentos para os instrutores da escola

2

fomentar boas práticas pedagógicas e o compartilhamento de materiais que auxiliem a aprendizagem dos servidores

3

fortalecer a cultura de aprendizagem contínua no TCDF por meio da criação de uma comunidade de prática com os instrutores e a Escola de Contas

Destaca-se que a ação integra o Plano de Capacitação 2024-2025, isto é, o Programa de Desenvolvimento Individual, cujo objetivo geral consiste em oferecer ações

de aprendizagem para auxiliar no desenvolvimento de competências funcionais e interpessoais dos servidores.

O projeto inclui um encontro anual com os instrutores da Escon. O objetivo desse encontro é realizar um evento como forma de reconhecimento aos instrutores, além de compartilhar os resultados das ações educacionais realizadas no ano.

7.2 Universidades e o TCDF

O projeto denominado “Universidades e o TCDF” tem como público-alvo estudantes universitários dos cursos de Contabilidade e Gestão Pública e faz parte do Programa Temático nº 5, que se refere à Formação de Controladores Sociais e Cidadãos, presente no Plano de Capacitação da Escon.

Esse projeto possui o objetivo de contextualizar os estudantes de forma que eles sejam capazes de entender as atribuições dos Tribunais de Contas, bem como conhecer o trabalho dos profissionais das áreas de formação no âmbito deste Tribunal. Durante a execução das ações do projeto, os estudantes terão a oportunidade de explorar o papel crucial que os Tribunais de Contas desempenham na fiscalização das finanças públicas e na garantia da transparência e responsabilidade na gestão dos recursos públicos.

O projeto oferece uma visão sobre como o TCDF opera, suas principais funções e os processos envolvidos na análise das contas públicas. Com isso, os participantes têm a chance de interagir com profissionais atuantes no TCDF, obtendo *insights* sobre as funções, os desafios e as perspectivas dentro do Tribunal.

Espera-se que os estudantes apliquem os conhecimentos teóricos adquiridos em situações reais, preparando-os para suas futuras carreiras no setor público, caso seja o interesse. Logo, o “Universidades e o TCDF” busca, assim, não apenas informar, mas também inspirar os futuros profissionais a contribuir de forma significativa para a melhoria da gestão pública e a transparência no uso dos recursos públicos.

7.3 TCendo o Futuro

O projeto “TCendo o Futuro”, tem como objetivo aproximar e promover as ações do TCDF junto à comunidade estudantil. Essa ação tem como intuito contribuir para que os estudantes tenham conhecimento sobre o papel da fiscalização de contas e do patrimônio público realizados pelo Tribunal, bem como auxiliar no

fortalecimento da participação social desses estudantes, aumentando a percepção acerca dos mecanismos de controle que existem no setor público.

O público-alvo desse projeto são crianças e o objetivo é apresentar, de forma lúdica e envolvente, temas relacionados ao TCDF e sua atuação. Serão abordados assuntos como as funções do Tribunal, suas atribuições e o funcionamento das unidades e do Plenário, incluindo suas sessões. O grande diferencial do projeto é a adaptação da linguagem mais acessível para transmitir às crianças o conceito de controle social de maneira atraente, semeando desde cedo a compreensão do papel que o TCDF desempenha na sociedade.

Em 2024, a partir de um processo seletivo interno, foi constituído um banco de instrutores, formado por servidores do Tribunal, treinados para criar e apresentar conteúdos com o objetivo do projeto, de forma lúdica, adaptando a abordagem às necessidades desse público-alvo.

7.4 O governo é da nossa Conta

O projeto “O governo é da nossa Conta”, focado em jovens universitários, visa capacitar estudantes estagiários de nível médio e superior, da Administração Pública e Privada, em conceitos básicos de administração e direito público. Como parte da iniciativa de fomento ao controle social, o projeto tem como objetivo abrir as portas do Tribunal de Contas para os futuros profissionais da sociedade, a fim de que compreendam a ideia do controle social.

As ações do projeto poderão, ainda, ser oferecidas regularmente aos estagiários deste Tribunal, contribuindo para a formação de colaboradores e cumprindo o previsto na Resolução TCDF nº 282 de 2015, que prevê em seu artigo 15 a realização de atividades de ambientação para o estudante estagiário.

7.5 Mentoria de Ementas Jurisprudenciais

Em 2023, a CGCI implementou o programa “Mentorias de Ementas Jurisprudenciais”, com o objetivo de incentivar e aprimorar a elaboração de ementas jurisprudenciais no âmbito do TCDF. O programa visa à construção de ementas a partir das decisões proferidas pelo Plenário, tornando-as ferramentas eficazes na organização e disseminação das teses técnico-jurídicas adotadas pelo Tribunal.

A mentoria é oferecida de forma personalizada aos gabinetes dos Conselheiros,

ao Ministério Público junto ao TCDF e aos auditores de controle externo do TCDF, promovendo um acompanhamento especializado na elaboração das ementas. A importância da criação de ementas jurisprudenciais reside no fato de que elas facilitam a pesquisa e o acesso rápido a informações relevantes, permitindo uma compreensão ágil dos temas tratados nas decisões. Além disso, as ementas desempenham um papel fundamental na organização dos julgados, sendo frequentemente utilizadas em instruções, relatórios, documentos de defesa e votos, o que contribui para uma maior consistência e eficiência no trabalho dos servidores.

A CGCI, em sua função de gerir a informação e o conhecimento, busca com essa iniciativa a melhoria contínua da construção das ementas jurisprudenciais. Por fim, o programa visa também acelerar o aprendizado sobre os entendimentos consolidados pela Corte, promovendo uma cultura de aprimoramento técnico-jurídico.

7.6 Lançamento de Livros de Servidores

A partir de uma pesquisa realizada pela CGCI, foram identificados cinco livros publicados por servidores do TCDF nos anos de 2022 e 2024, abordando diversas temáticas. Em 2024, concretizou-se um projeto no qual os servidores-autores foram convidados pela Escola de Contas para apresentar suas obras recém-publicadas. Essa iniciativa fortalece a dimensão cultural, literária e acadêmica dentro do TCDF, além de promover o reconhecimento e a troca de conhecimentos e experiências entre os autores e os demais servidores do Tribunal.

O evento é aberto a todos os servidores do Tribunal, proporcionando um espaço para que cada autor possa divulgar sua publicação, realizar vendas e oferecer autógrafos aos interessados. Além disso, foi oferecido aos autores o serviço de logística para o envio de exemplares dos livros aos Tribunais de Contas de todo o Brasil e a órgãos públicos do Distrito Federal que tenham afinidade com os temas tratados nas obras.

7.7 Troca de Livros

O projeto Troca de Livros, da Biblioteca Cyro dos Anjos, tem como objetivo incentivar a circulação de livros, obtidos a partir de doações realizadas pelos próprios participantes, permitindo assim que obras que porventura acabariam sendo descartadas, possam ser resgatadas por novos leitores. Além disso, o projeto também possui

como objetivo promover um acesso democrático ao livro e, ao mesmo tempo, fomentar e incentivar o gosto pela leitura de diferentes gêneros.

Inicialmente, voltado para a troca de livros entre servidores, terceirizados e estagiários do TCDF, o projeto expandiu seus benefícios para o público externo, criando um espaço permanente na biblioteca do TCDF dedicado a facilitar essas trocas.

Para conferir o catálogo disponível de livros para troca e conhecer as regras de participação, basta comparecer ao hall da biblioteca do TCDF ou acessar o site oficial da biblioteca.

7.8 Contratação de Bases Digitais

No âmbito do TCDF, a CGCI tem se destacado com uma iniciativa fundamental para o fortalecimento da gestão do conhecimento: a contratação de um conjunto de bases digitais. Essa ação, promovida pela Supervisão de Biblioteca e de Disseminação do Conhecimento (SBDC) e pela Supervisão de Legislação e jurisprudência (SLJ), proporciona a ampliação das possibilidades de pesquisa e consulta para os servidores e demais colaboradores do TCDF.

Realização de oficinas

Com o objetivo de manter todos os membros do TCDF atualizados no uso das bases digitais, a Escon tem promovido ações de formação. Dentre essas ações, destacam-se:

- Oficina de “Acesso a Conteúdos Digitais do TCDF”: aborda temas como a qualidade da informação, a avaliação de periódicos científicos, as bases de acesso aberto e as plataformas contratadas pelo TCDF.
- Oficina de “Pesquisa em Jurisprudência no TCDF”: tem como foco o desenvolvimento de habilidades para a pesquisa e análise de jurisprudências, proporcionando aos participantes a competência necessária para acessar e interpretar informações jurídicas.

7.9 Observatório da Nova Lei de Licitações e Contratos (ONLLC)

O Observatório é um portal mantido pela CGCI, dissemina informações jurisprudenciais, normativas e doutrinárias sobre a Lei nº 14.133/2021, visando aprimorar a gestão pública e a correta aplicação dos recursos.

7.10 Portal Segecex

A criação do Portal Segecex, fruto da colaboração entre a Escon, a Segecex e o apoio da STI, representa um avanço significativo na gestão da informação e no acesso aos recursos para os servidores da Segecex. Ao centralizar em um único ambiente dados e informações antes distribuídos em diversas plataformas, tais como o site oficial, intranet, equipes no Microsoft Teams, o portal oferece uma experiência mais intuitiva e eficiente para os servidores.

8

Projeções Escon 2025-2028

A Escola de Contas do TCDF desempenha um papel crucial no treinamento e desenvolvimento de pessoas, alinhada ao conceito de educação corporativa e, nos últimos anos, ampliando sua atuação para incluir a dimensão social.

Com a recente reestruturação da equipe, a Escon intensifica seus esforços para elevar ainda mais a qualidade de seus serviços, buscando excelência em todas as suas ações. Um dos principais focos dessa nova fase será a melhoria contínua dos processos de trabalho, com ênfase na priorização de ações educacionais em parceria com patrocinadores, a fim de garantir um maior impacto nas atividades desenvolvidas.

Em relação aos projetos futuros, a Escola de Contas planeja expandir ainda mais sua atuação. Destaca-se a criação de processos seletivos para instrutores internos, um projeto que visa ampliar a oferta de iniciativas educacionais da Escola.

Além disso, nos próximos anos, a Escon continuará inovando e diversificando suas ações educacionais, com cursos e treinamentos internos e externos, sempre em

sintonia com o Plano de Capacitação da Coordenadoria de Educação Corporativa (Ceduc), para aprimorar os serviços prestados ao Tribunal, ao jurisdicionado e à sociedade como um todo.

Outro projeto importante que está sendo desenvolvido pela Escola de Contas é a implantação do Repositório do Conhecimento do TCDF, pela CGCI. Essa ferramenta digital permitirá a captação, armazenamento, preservação, gerenciamento e disseminação de publicações bibliográficas institucionais, materiais educacionais e produções intelectuais de membros e servidores do TCDF, além de reunir os conteúdos gerados nas atividades de treinamento e desenvolvimento da Escon.

Em paralelo, a Coordenação também planeja reativar a Revista do TCDF, destinada à divulgação de artigos sobre os temas de interesse do Tribunal, tendo como missão proporcionar espaço destinado à divulgação do conhecimento acadêmico de forma a estimular a pesquisa e o debate técnico-científico.

Ao longo do período de 2025 a 2028, a Escon buscará o desenvolvimento contínuo dos servidores, o fortalecimento da gestão do conhecimento dentro e fora do Tribunal, na promoção de uma cultura de transparência, eficiência e inovação, contribuindo assim com as práticas e resultados do TCDF.

9

Referências legais e normativos

A atuação da Escon pauta-se, direta ou reflexamente, por referências legais e normativas, externas e internas, a seguir relacionadas:

9.1 Marco regulatório interno

- Lei Distrital nº 5.286/2013, dispõe sobre a criação da Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal.
- Decreto nº 32.704/2010, dispõe sobre a implantação do Sistema Integrado de Normas Jurídicas do Distrito Federal - SINJ-DF.
- Resolução nº 273/2014, dispõe sobre a estrutura da Escola de Contas Públicas.
- Portaria nº 350/2017, dispõe sobre a matriz de competências técnicas dos servidores do TCDF.
- Portaria nº 48/2018, aprova o regulamento da Biblioteca Cyro dos Anjos, do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

- Resolução nº 378/2024, institui a Política de Desenvolvimento de Coleções da Biblioteca Cyro dos Anjos.
- Resolução nº 224/2011, dispõe sobre a criação do conselho editorial do TCDF.
- Resolução nº 312/2018, estabelece procedimentos de inclusão, de revisão, de restabelecimento ou de cancelamento de Súmula da Jurisprudência do Tribunal de Contas do Distrito Federal, e dá outras providências.
- Resolução nº 341/2020, aprova as diretrizes e atribuições para elaboração das ementas jurisprudenciais do Tribunal e dá outras providências.
- Portaria nº 99/2021, aprova o manual para elaboração de ementas jurisprudenciais do Tribunal de Contas do Distrito Federal.
- Resolução nº 368/2023, dispõe sobre a criação do Repositório de Conhecimento do Tribunal de Contas do Distrito Federal e dá outras providências.
- Portaria nº 204/2016, institui o Regimento da Revista do Tribunal de Contas do Distrito Federal e dá outras providências.
- Resolução nº 322/2019, altera a estrutura operacional e o Regulamento dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Distrito Federal.
- Resolução nº 323/2019, dispõe sobre normas gerais referentes à educação corporativa no TCDF.
- Portaria nº 55/2020, dispõe sobre a concessão de bolsa de estudos de idiomas para servidores do TCDF.
- Portaria nº 164/2020, dispõe sobre a promoção de ações de educação corporativa in company.
- Portaria nº 165/2020, dispõe sobre a participação de servidores em ações de educação corporativa externas.
- Portaria nº 245/2020, dispõe sobre a concessão de bolsa de estudo para curso de pós-graduação aos servidores do TCDF.
- Portaria nº 246/2020, dispõe sobre a concessão de bolsa de estudo para curso de graduação aos servidores do TCDF.
- Resolução nº 361/2022, dispõe sobre normas de instrutoria interna em ações de

educação corporativa no TCDF.

- Lei Complementar nº 1.006/2022, altera dispositivos da Lei Complementar nº 1, de 9 de maio de 1994, que dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Distrito Federal e dá outras providências.
- Resolução nº 376/2024, altera as Resoluções n.º 272/14 e 273/14, que tratam, respectivamente, da estrutura e do regulamento dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

9.2 Marco regulatório externo

- Constituição Federal, artigos 39, §2º, 205 e 206;
- Lei nº 9.394/1996, estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- Atos normativos do Ministério da Educação, do Conselho de Federal de Educação e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), aplicáveis às escolas corporativas.

10

Considerações Finais

As diretrizes filosóficas, pedagógicas e operacionais constantes neste documento espelham a consciência da necessidade de repensar a atuação do Estado, de promover cada vez mais a participação da sociedade na defesa da *res pública* e, sobretudo, refletem a confiança na educação como vetor de formação e transformação do servidor e do serviço público.

Além de reafirmar a missão, visão e valores da Escon, a 2ª versão do PPP estabelece objetivos concretos para os próximos anos. O aumento no número de servidores treinados, a ampliação do alcance das ações de educação corporativa e a criação de projetos significativos para a sociedade demonstram o compromisso da Escola de Contas com o aprimoramento e a busca por resultados contínuos.

Ao longo de sua trajetória, a Escon se consolidou como o setor de educação corporativa do TCDF, oferecendo cursos, atividades culturais e outras iniciativas que beneficiam não apenas os servidores, mas também os jurisdicionados e a sociedade em geral. Essa consolidação foi resultado de constantes melhorias e adaptações

em seu escopo técnico-pedagógico, bem como na sua estrutura físico-operacional.

A Escon se orgulha de ter construído um ambiente que estimula o desenvolvimento de competências e a troca de conhecimentos. Nesse sentido, este PPP reforça o compromisso da Escola de Contas com a evolução constante, a inovação e a adaptação às novas demandas da sociedade, projetando excelência na formação e no serviço público.

Texto Comemorativo (10 anos)

É com muita felicidade que comemoramos os 10 anos da Escola de Contas do Tribunal de Contas do Distrito Federal (Escon) nesta 2ª edição do Projeto Político-Pedagógico. Ao celebrarmos os 10 anos da Escon, celebramos a consolidação de um projeto e, acima de tudo, a afirmação de um compromisso com a excelência na gestão pública.

Quando a Escon foi criada, em 2013, havia a convicção de que a construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida dependia, essencialmente, da qualificação dos servidores públicos do TCDF. Afinal, esses profissionais são os protagonistas da transformação social, atuando como agentes que, no cotidiano, disseminam na sociedade a compreensão do controle social como ferramenta de cidadania, por meio de ações pedagógicas e informativas.

Ao longo desses dez anos, a Escon cresceu e se consolidou como um centro de excelência em ações educacionais oferecendo cursos, inclusive a nível de pós-graduação *stricto sensu*, programas de capacitação, seminários, oficinas culturais e tantas outras ações para os servidores do TCDF e para os demais agentes públicos do Distrito Federal, nossos jurisdicionados, atores importantes no processo de controle externo. Tais ações contribuem para despertar nos agentes públicos e nos cidadãos a consciência para a responsabilidade no acompanhamento da aplicação e fiscalização dos recursos públicos.

Mas a Escon vai além da mera transmissão de conhecimento. Ela se propõe a ser um espaço de diálogo, de troca de experiências e de construção coletiva de soluções

para os desafios da gestão pública. Por meio das ações promovemos a interação entre os diferentes atores do processo de controle externo, incentivando a cultura da participação e da colaboração.

Ao olharmos para o futuro, sentimos um profundo sentimento de gratidão por tudo o que foi construído até aqui. Mas também sentimos a necessidade de continuar avançando, de inovar e de nos adaptar às novas demandas do setor público e da sociedade.

Agradeço a todos que contribuíram para a construção dessa história de sucesso: servidores, instrutores, participantes das ações e, em especial, aos membros do Tribunal de Contas do Distrito Federal, que sempre apoiaram e acreditaram no potencial transformador da educação corporativa.

Que os próximos anos sejam marcados por novos projetos, novas conquistas e por muitos outros frutos colhidos!

Ivana Campos Dessen – Diretora da Escola de Contas do TCDF



Projeto Político- Pedagógico

2025 — 2028

