

PORTARIA Nº 397, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2016

Institui o Projeto Político-Pedagógico da Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL, no uso da competência que lhe confere o art. 16, inciso LI, do Regimento Interno, tendo em vista o constante no Processo nº 33.060/16-e, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Projeto Político-Pedagógico – PPP, da Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal, que a esta acompanha.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

*Observação:*

*O anexo desta Portaria encontra-se disponível na intranet (versão eletrônica do BI)*

ANEXO DA PORTARIA Nº 397/2016

# Projeto Político-pedagógico

**Brasília-DF, outubro de 2016.**

## “O MAESTRO

*O educador ou o coordenador de um grupo é como um maestro que rege uma orquestra. Da coordenação sintonizada com cada diferente instrumento, ele rege a música de todos. O maestro sabe e conhece o conteúdo das partituras de cada instrumento e o que cada um pode oferecer. A sintonia de cada um entre si, a sintonia de cada um com o maestro, a sintonia de todos é o que possibilita a execução da peça pedagógica. Essa é a arte de reger as diferenças, socializando os saberes individuais na construção do conhecimento generalizável e na formação do processo democrático. (FREIRE apud MEDEL 2008, p.37)”*

## APRESENTAÇÃO

Criada por meio da Lei distrital nº 5.286/13, a Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal (ESCON) constitui a unidade de ensino voltada ao desenvolvimento de competências para o trabalho. Em razão da natureza e da especificidade da sua missão fez-se necessário elaborar o presente Projeto Político-Pedagógico – PPP.

Tal projeto decorre do princípio pluralista estabelecido no art. 206, inciso III, da Constituição Federal, por força do qual cabe às escolas a incumbência de definir a própria identidade político-

pedagógica. De acordo com a Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação – LDB, o Projeto Político-Pedagógico representa um requisito essencial ao funcionamento de qualquer instituição de ensino:

*"Art. 12. Os estabelecimentos de ensino respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:*

*I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;"*

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação legitima a educação corporativa, pois contempla o ensino propiciado pelas organizações nos respectivos contextos de trabalho, a saber:

*"Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (...)*

*Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho."* (sublinhamos)

O presente PPP apresenta as diretrizes conceituais e metodológicas norteadoras das práticas político-pedagógicas da ESCON, visando ao desenvolvimento do espírito científico, do pensamento reflexivo e do desejo permanente de inovação e ao aperfeiçoamento profissional e cultural dos servidores do TCDF e dos demais atores compreendidos na área de atuação da Escola.

Por meio deste documento, a ESCON firma seu compromisso com a socialização do saber por meio do ensino, em suas diversas formas, e com a divulgação do conhecimento produzido ou internalizado no âmbito do Tribunal de Contas do Distrito Federal e das demais instituições parceiras. 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 publica* e, sobretudo, refletem a confiança na educação como vetor de formação e transformação do servidor e do serviço público.

## **SUMÁRIO**

### **1. INTRODUÇÃO**

- 1.1. Caracterização da Escola
- 1.2. Antecedentes históricos;
- 1.3. Fundamentação legal e finalidade do PPP;
- 1.4. Dimensões conceituais do PPP.

### **2. MARCO SITUACIONAL**

#### REFERENCIAIS INSTITUCIONAIS

- 2.1. Mapa Estratégico do TCDF. Planest 2016-2019
- 2.2. Políticas de Gestão de Pessoas estabelecidas na Decisão nº 12/2008–AD
- 2.3. Referenciais legais e normativos

### **3. MARCO ESTRATÉGICO**

#### REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

- 3.1. Missão e Visão da ESCON
- 3.2. Objetivos e ênfases estratégicas da ESCON

### **4. MARCO FILOSÓFICO**

- 4.1. Andragogia
- 4.2. Heutagogia
- 4.3. Autodesenvolvimento
- 4.4. Pilares do Conhecimento (Unesco)
- 4.5. Teoria das Inteligências Múltiplas
- 4.6. Teoria das Organizações que Aprendem

### **5 - MARCO OPERATIVO**

- 5.1. Objetivos do sistema educacional do TCDF

- 5.2. Diretrizes Educacionais
- 5.3. Bases curriculares
- 5.4. Conteúdos curriculares
- 5.5. Programas educacionais
- 5.6. Etapas do processo educacional
  - 5.6.1. Identificação de necessidades
  - 5.6.2. Planejamento das ações
  - 5.6.3. Plano de Trabalho Docente
- 5.7. Público-alvo
- 5.8. Pesquisa e extensão
- 5.9 Avaliação

## **6. MARCO ADMINISTRATIVO**

- 6.1. Organização e estrutura administrativa
- 6.2. Colaboradores do processo educacional
- 6.3. Infraestrutura e sistemas

## **7. RESULTADOS**

- 7.1. Perfil do egresso
- 7.2. Parâmetros de Qualidade
- 7.3. Avaliação

Apêndice

## **8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **1. INTRODUÇÃO**

#### **1.1 Caracterização da Escola**

A Escola de Contas Públicas do TCDF (ESCON) distingue-se das demais instituições de ensino convencionais em razão dos objetivos definidos no art. 2º da Lei distrital nº 5.286/13.

As universidades e escolas técnicas tradicionais desempenham um papel exclusivo no processo de aprendizagem e na formação inicial do indivíduo, pois constroem os alicerces de conhecimentos teóricos, sociais e metodológicos que constituirão a base do desenvolvimento das competências necessárias para o mundo do trabalho e para a formação de indivíduos críticos (VELLOSO e QUELHAS, 2005).

Por sua vez, as escolas corporativas têm por missão formar e desenvolver os talentos humanos na gestão de negócios, além de promover a gestão do conhecimento organizacional (geração, assimilação, difusão e aplicação), por meio da aprendizagem contínua e ativa, de modo a garantir o alinhamento estratégico e a sustentabilidade da organização (MEISTER, 1999).

Seus cursos dispõem de enfoque diferenciado porque são inerentes à missão institucional e orientados a dimensões distintas, que formam a cadeia de valor do Tribunal. A dimensão interna compreende os membros e servidores do TCDF, enquanto a dimensão externa abrange os órgãos jurisdicionados e segmentos estratégicos da sociedade distrital.

Por definição legal o seu escopo de atuação compreende temas relacionados ao controle externo e à gestão pública, ou seja, a estrutura curricular é exclusiva e não é encontrada em instituições regulares do sistema de ensino. Seu objetivo não é o lucro financeiro, mas o interesse público, conforme consta no artigo 39, § 2º, da Constituição Federal de 1988:

*“Art. 39 (...)*

*§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.”*

Na mesma linha, a Lei distrital nº 5.286/13 estabelece as seguintes finalidades e objetivos:

*“Art. 1º Fica criada a Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal, destinada a promover e desenvolver, no âmbito da sua competência e atuação, a concepção constitucional de controle externo e interno da atuação pública.*

## **CAPÍTULO II** **DOS OBJETIVOS**

*Art. 2º São objetivos permanentes da Escola de Contas Públicas:*

*I – difundir os princípios constitucionais de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência na Administração Pública;*

*II – 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;*

*III – 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;*

*IV – promover a pesquisa, a reflexão teórica e a sistematização de conhecimentos em temas relacionados à administração pública e à missão institucional do Tribunal de Contas do Distrito Federal – TCDF;*

*V – atender às funções de gestão da documentação, da informação e do conhecimento, e às atividades relativas ao recrutamento, seleção, formação, capacitação e aperfeiçoamento de recursos humanos do TCDF.”*

### **1.2 Antecedentes históricos**

A identidade institucional da ESCON começou a ser forjada antes mesmo da sua formal instituição por lei.

O primeiro setor voltado especificamente às atividades de aperfeiçoamento, criado pela Resolução nº 04/87, denominava-se Serviço de Seleção e Treinamento. Por força da Lei Complementar DF nº 01/94 surgiu a necessidade de promover eventos de atualização periódicos para os jurisdicionados sobre decisões e a jurisprudência do TCDF. No período de 2003 a 2004 o referido Serviço de Seleção e Treinamento introduziu com sucesso a abordagem de gestão de competências.

Um novo paradigma de atuação passou a ser perseguido 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 capacitação de acordo com o modelo de universidade corporativa.

A partir da publicação da Resolução nº 227/11 foram instituídos 8 (oito) programas permanentes de capacitação e desenvolvimento, com destaque para o plano de capacitação e atualização dos jurisdicionados.

Na sequência, a Lei distrital nº 5.286/13 criou a Escola de Contas Públicas do TCDF e estabeleceu como premissa fundamental a organização e o funcionamento segundo o conceito de educação corporativa, além de ter agregado a dimensão social ao seu escopo de atuação.

### **1.3 Fundamentação legal e finalidade do PPP**

Por se tratar de uma instituição de ensino criada por lei, a ESCON deve ajustar-se, no que couber, às exigências estabelecidas na Lei nº 9.394/96, que dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação.

Dentre as exigências legais em questão, consta que todos os estabelecimentos de ensino devem elaborar a sua proposta pedagógica, a teor do art. 12 da referida Lei nº 9.394/96, que assim reza:

*"Art. 12. Os estabelecimentos de ensino, respeitadas as normas comuns e as do seu sistema de ensino, terão a incumbência de:*

*I - elaborar e executar sua proposta pedagógica;"*

Embora o art. 12 acima transcrito mencione a expressão "proposta pedagógica", este documento recebe o nome de "Projeto Político-Pedagógico - PPP", adotado pelo próprio Ministério da Educação e Cultura<sup>1</sup>, em razão da natureza das decisões e das dimensões conceituais que nele são abordadas, as quais decorrem do disposto nos arts. 12, 13 e 14 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, bem como em razão do princípio pluralista estabelecido no art. 206, inciso III, da Constituição Federal.

<sup>1</sup> BRASIL. Ministério da Educação – MEC. Projeto Político-Pedagógico: dimensões conceituais [http://escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala\\_projeto\\_vivencial/pdf/dimensoesconc](http://escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala_projeto_vivencial/pdf/dimensoesconc).

BRASIL. Ministério da Educação – MEC. Projeto Político Pedagógico e a Organização do Ensino. [http://coordenacaoescoladegestores.mec.gov.br/uft/file.php/1/coord\\_ped/sala\\_3/pdf/sala\\_3\\_Projeto\\_Politico\\_Pedagogico\\_e\\_a\\_Organizacao\\_do\\_Ensino.pdf](http://coordenacaoescoladegestores.mec.gov.br/uft/file.php/1/coord_ped/sala_3/pdf/sala_3_Projeto_Politico_Pedagogico_e_a_Organizacao_do_Ensino.pdf).

O PPP constitui o Marco Referencial que expressa o que a instituição planeja em relação à identidade, visão de mundo, valores, objetivos e compromissos da Escola. 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 da coletividade envolvida.

De acordo com o modelo sugerido e disponibilizado no sítio eletrônico do Ministério da Educação, o PPP deve abranger o detalhamento do planejamento em relação a três aspectos: i) Marco Situacional (contexto atual); Marco Doutrinal ou Filosófico (direção e premissas); e Marco Operativo (detalhamento operacional), a par de também detalhar as premissas referentes aos aspectos político e pedagógico, abordados no tópico a seguir.

#### **1.4 Dimensões conceituais do PPP**

De acordo com Veiga (1995), a primeira dimensão do PPP encontra-se estabelecida no vocábulo "projeto", do latim "*projectu*", participio passado do verbo "*projicere*", 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.

Segundo afirma a mesma autora acima citada, "*todo projeto supõe rupturas com o presente e promessas para o futuro...atravessar um período de instabilidade e buscar uma nova estabilidade em função da promessa que cada projeto contém de estado melhor do que o presente. Um projeto educativo pode ser tomado como promessa frente a determinadas rupturas.*"

A segunda dimensão a ser considerada busca explicitar os fundamentos teóricos, políticos e sociais que embasam 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 sustentarão a atuação da escola. Estabelece o "dever-ser" da educação, horizonte necessário para que se possa projetar o resultado almejado, os valores que devem ser desenvolvidos e qual a função social a ser perseguida nos processos de formação<sup>2</sup>.

Por sua vez, a dimensão pedagógica "*define as ações educativas da escola, visando a efetivação de seus propósitos e suas intencionalidades, as ações para atingir seus objetivos ... gestão do currículo, tempo pedagógico, equipes docentes, formação continuada, recursos didáticos e desenvolvimento de projetos educativos*"<sup>3</sup>.

Em suma, 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 desdobramentos operacionais decorrentes.

Dada a sua importância, o PPP não pode ser visto apenas como uma peça destinada a atender a uma determinação legal, pois na realidade é a bússola que marca o caminho entre a escola e

seu público-alvo, propõe os meios para modificar paradigmas e construir novos conhecimentos, estabelece as linhas de atuação, institui os atores, papéis e procedimentos da ação educacional (VEIGA, 2000).

## 2. MARCO SITUACIONAL

Conforme PLATT e ABRAHÃO (2012), a elaboração do PPP demanda reflexão coletiva sobre a realidade peculiar da instituição, com o fito de identificar os elementos contextuais que afetam a instituição e seus atores.

Nesse sentido, a análise de contexto realizada pela Divisão de Planejamento e Modernização Administrativa, documentada no Processo nº 20.222/15, revelou os seguintes fatores que podem vir a influir positiva ou negativamente nos rumos da organização e dos seus principais agentes, bem como das principais demandas que impactam a dinâmica da instituição:

2 [escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala.../dimensoesmetodologicas.pdf](http://escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala.../dimensoesmetodologicas.pdf)

3 Op cit. Mec.gov.br **AMBIENTE**

### ANÁLISE SWOT

<b>I N T E R N O</b>	<p><b>PONTOS FORTES (MAXIMIZAR):</b> CORPO TÉCNICO QUALIFICADO E MOTIVADO BOM AMBIENTE DE TRABALHO REMUNERAÇÃO COMPATÍVEL INSTALAÇÕES FÍSICAS E SUPORTE MATERIAL ADEQUADOS AUTONOMIA ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA CRIAÇÃO DE NOVAS UNIDADES ESTRATÉGICAS (ESCOLA DE CONTAS, OUVIDORIA, INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS, JURISPRUDÊNCIA) ATUAÇÃO PREVENTIVA EM EDITAIS DE LICITAÇÃO</p>	<p><b>PONTOS FRACOS (MINIMIZAR):</b> NECESSIDADE DE MELHORIA DOS SISTEMAS DE TI FALTA DE UNIFORMIZAÇÃO DAS DECISÕES COMUNICAÇÃO EXTERNA E INTERNA DEFICIENTE NECESSIDADE DE PRIORIZAÇÃO NAS AÇÕES DE FISCALIZAÇÃO CARÊNCIA DE ATUAÇÃO INTEGRADA DAS SECRETARIAS EM ALGUNS PROCESSOS DE TRABALHO BAIXA EFETIVIDADE DAS DECISÕES DO TRIBUNAL MOROSIDADE PROCESSUAL GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO INCIPIENTES</p>
--	--	---

<b>E X T E R N O</b>	<p><b>OPORTUNIDADES (APROVEITAR):</b> TER A IMAGEM FORTALECIDA AO CONTRIBUIR PARA A MELHORIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS CRESCENTE INTERESSE DA SOCIEDADE POR TRANSPARÊNCIA, CONTROLE SOCIAL E COMBATE À CORRUPÇÃO CONTRIBUIR PARA A REDUÇÃO DO GASTO PÚBLICO ATENUANDO A NECESSIDADE DE ELEVAÇÃO DA CARGA TRIBUTÁRIA ESTABELEÇER PARCERIAS COM ÓRGÃOS DE CONTROLE E OUTRAS INSTITUIÇÕES PARA O APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL E O COMPARTILHAMENTO DE DADOS E INFORMAÇÕES</p>	<p><b>AMEAÇAS (PROTEGER):</b> TER A IMAGEM AFETADA PELA INCAPACIDADE DE ATUAR DE FORMA EFETIVA EM ALGUMAS ÁREAS IMPORTANTES PARA A POPULAÇÃO ESCASSEZ DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS PARA INVESTIMENTOS PARA AMPLIAÇÃO DO QUADRO DE RECURSOS HUMANOS E PARA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS E SISTEMAS PARA ÁREAS PRIORITÁRIAS DO TCDF POUCO CONHECIMENTO DA SOCIEDADE SOBRE A ATUAÇÃO DO TCDF EXISTÊNCIA DE PRESSÕES POLÍTICAS SOBRE A ATUAÇÃO DO TCDF COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL EXERCIDA POR OUTROS ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE OU PELA IMPRENSA INVESTIGATIVA</p>
--	--	---

Dentre os fatores contextuais enfatizados na matriz SWOT vista acima, alguns impactam diretamente a missão ou guardam pertinência com as atribuições da ESCON. Merecem destaque as seguintes questões, relacionadas a pontos fortes ou fracos, fraquezas e forças reveladas pela análise contextual:

Alertas provenientes da análise contextual:

#### CAPACITAÇÃO:

- Necessidade de investimento na formação ou aperfeiçoamento de competências de base e/ou complementares às competências chave dos cargos;
- Capacitações dissociadas dos requisitos ao cargo;
- Pouco investimento em gestão do conhecimento.

#### CUMPRIMENTO DAS DECISÕES:

- Não cumprimento, pelos jurisdicionados, de decisões do TCDF;
- Baixa efetividade das decisões;
- Descumprimento de decisões pelos gestores sem a consequente sanção;
- Falta de acompanhamento do cumprimento de decisões da Corte.

Aspectos favoráveis que podem influenciar positivamente a imagem ou a atuação da Escola:

- Crescente interesse da sociedade por transparência, controle social e combate à corrupção;
- Oportunidades de parcerias com órgãos de controle e outras instituições para o aperfeiçoamento institucional;
- Corpo técnico qualificado e motivado;
- Elevada receptividade à implantação da Escon.

As informações derivadas da Matriz SWOT permitem maximizar os pontos fortes e focar na eliminação dos pontos fracos, aproveitar as oportunidades e se proteger das ameaças. Revelam a necessidade de concentrar esforços em ações educacionais e informativas que cooperem para disseminar na sociedade a noção de controle social, manter programa de ações pedagógicas direcionado aos jurisdicionados com o objetivo de contribuir para a efetividade da gestão dos recursos públicos e, enfatizar ações estratégicas nas áreas de gestão da documentação, da informação e do conhecimento no TCDF.

#### REFERENCIAIS INSTITUCIONAIS

##### 2.1 Mapa Estratégico do TCDF. Planest 2016-2019

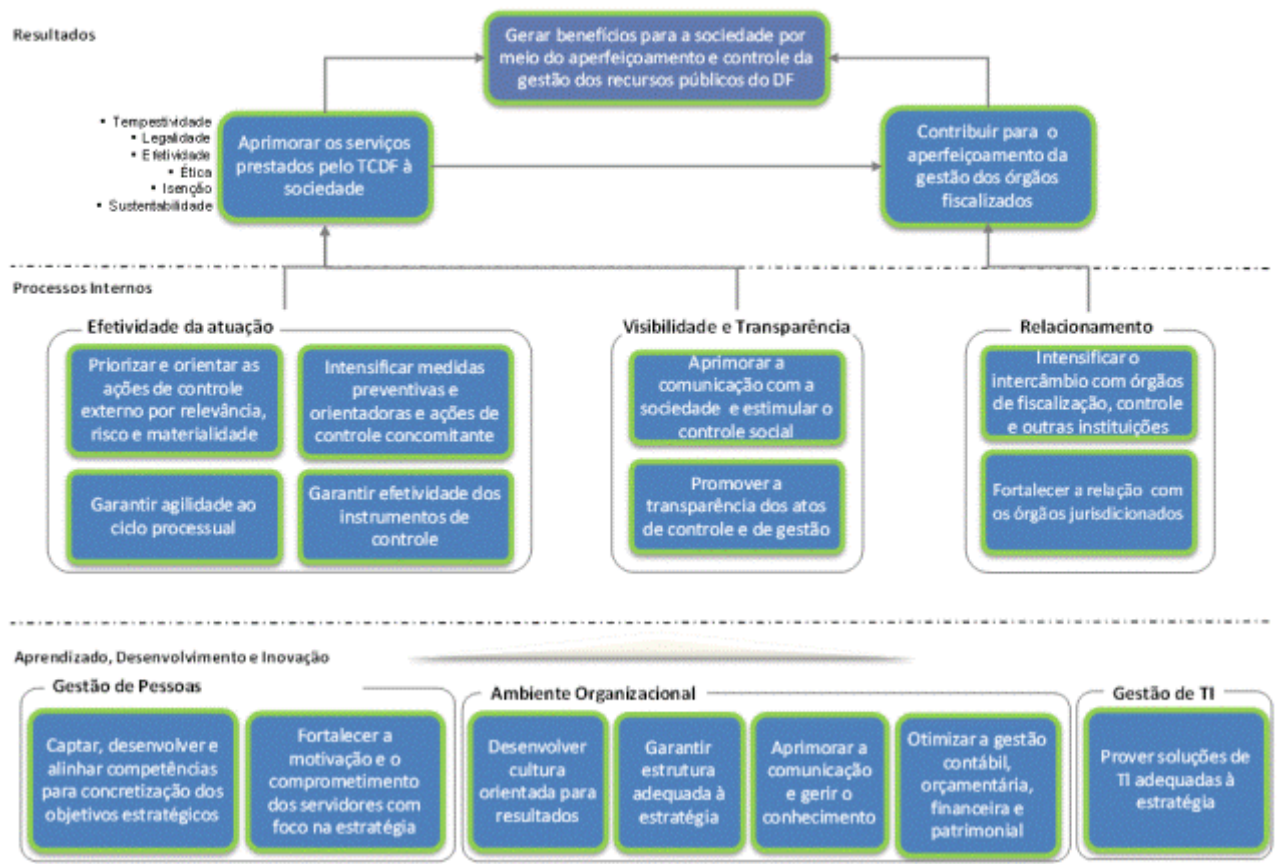
Em razão da natureza da sua missão, a ESCON ajusta-se ao conceito de escola de governo inserido na Constituição Federal pela Emenda nº 19/98. Quanto ao modo de estruturação e escopo de atuação, por força dos objetivos estatuídos no art. 2º Lei nº 5.286/13, a ESCON pauta-se pelo conceito de universidade corporativa.

Por conseguinte, o Projeto Político-Pedagógico da ESCON busca conectar e alinhar as políticas e práticas de desenvolvimento de pessoas aos objetivos estratégicos do Tribunal, a par de também estabelecer parâmetros para a atuação pedagógica junto a jurisdicionados e segmentos destacados da sociedade. Nesse sentido, o plano estratégico do TCDF revela-se importante norteador interno da educação corporativa.

O Mapa Estratégico do TCDF (Planest 2016-2019) sintetiza o referencial dado na Missão, Visão de Futuro e nos Objetivos Estratégicos do TCDF. O referencial consolidado no Mapa Estratégico do TCDF compreende as perspectivas: RESULTADOS, PROCESSOS INTERNOS e APRENDIZADO, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO.

As perspectivas que compõem o Mapa retratam o encadeamento lógico da estratégia de atuação do Tribunal. Cada área dos Serviços Auxiliares do TCDF encontra-se compreendida ou conectada a um objetivo ou conjunto de objetivos estratégicos, conforme visto a seguir:

"Ser reconhecido por sua atuação tempestiva, preventiva, orientadora e transparente no exercício do controle externo, com ênfase na avaliação dos resultados da gestão pública do Distrito Federal e fomento do controle social."



Os objetivos do PLANEST fornecem uma das principais referências a seguir na definição de programas e ações educacionais. Além disso, as próprias atribuições e competências da ESCON estão diretamente relacionadas a três objetivos delineados no Mapa Estratégico: captar, desenvolver e alinhar competências para concretização dos objetivos estratégicos; aprimorar a comunicação com a sociedade e estimular o controle social; e, aprimorar os serviços prestados pelo TCDF à sociedade.

## 2.2 Políticas de Gestão de Pessoas estabelecidas na Decisão nº 12/2008–AD

Referências determinantes para a atuação da ESCON decorrem das políticas de gestão de pessoas aprovadas pela Decisão nº 12/2008 – AD. Algumas impactam diretamente a atuação da ESCON, em relação ao seu público interno, pois fornecem as bases curriculares e as premissas das diretrizes educacionais.

As políticas chave que afetam diretamente o Projeto Político-Pedagógico da ESCON são as seguintes:

- Política 6 – Capacitação de servidores: *Promover a capacitação dos servidores, tendo como suporte a matriz de competências da Instituição e com vistas à perfeita execução das atividades que realizam, ao desenvolvimento do potencial que possuem e à aprendizagem contínua a que deverão estar submetidos.*
- Política 9 - Gestão e avaliação de desempenho: *Realizar, sistematicamente, a avaliação do desempenho e da contribuição dos servidores e dos gestores para os resultados da Instituição, considerando-se as competências que devem possuir e desenvolver para realizar atividades convergentes com a matriz de competências do TCDF.*

- Política 8 - Desenvolvimento de Competências do TCDF: *“Atuar com foco nas competências essenciais do TCDF, ditadas pelo papel que exerce e que justifica a sua existência perante a Sociedade, e tendo como meta o desenvolvimento contínuo de competências individuais e de equipe, alinhadas às prioridades da Instituição e às estratégias de controle externo.”*
- Política 10 - Formação e desenvolvimento para gerenciar: *Estimular e promover a formação e o desenvolvimento contínuo das boas práticas de gestão, por meio da oferta de oportunidades para que os gestores aperfeiçoem e renovem as competências necessárias para liderar pessoas e equipes de trabalho, planejar e orientar processos operacionais, priorizar ações, proceder à leitura de cenários, propor caminhos e estabelecer marcos futuros, definir objetivos e metas organizacionais, obter e avaliar resultados.*

O desenvolvimento de competências, a cargo da ESCON, afeta diretamente as demais políticas e práticas que integram os diversos subsistemas de gestão de pessoas do TCDF, conforme demonstrado na Figura 1 abaixo:

Figura 1 – Relação entre a política de Desenvolvimento de Competências e demais subsistemas

Por conseguinte, derivados das políticas, são instrumentos essenciais aos processos que sustentam as ações educacionais: os inventários de competências, os perfis ocupacionais e o repertório de competências organizacionais.

Os programas que dão concretude às políticas de capacitação, desenvolvimento e educação da TCDF estão detalhados no Marco Operativo, objeto do Cap. 5 deste PPP.

## **2.3 Referenciais legais e normativos**

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

### **2.3.1 - Marco regulatório externo:**

- Constituição Federal, arts. 39, §2º, 205 e 206;
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Diretrizes e Bases da Educação nacional;
- Lei distrital nº 5.286, de 30.12.2013, dispõe sobre a criação da Escola de Contas Públicas do Tribunal de Contas do Distrito Federal;
- 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.

### **2.3.2 - Marco regulatório interno:**

- Decisão TCDF nº 12/08 – AD. Aprova as Políticas de Gestão de Pessoas do TCDF;
- Resolução nº 225/11, dispõe sobre o Sistema TCDF de Gestão de Pessoas;
- Resolução nº 226/11, dispõe sobre o Sistema de Gestão do Desempenho;
- Resolução nº 241/12, dispõe sobre o Subsistema de Recrutamento, Seleção e Integração de novos servidores;
- Resolução nº 275/14, dispõe sobre o Programa de Incentivo à Cultura – PRÓ-CULTURA;
- Resolução 288/16, dispõe sobre o modelo de educação do TCDF;
- Resolução nº ...../16, dispõe sobre o programa de Instrutoria Interna;
- Portaria nº 315/16, dispõe sobre o sistema de Trilhas de Aprendizagem;
- Portaria nº 326/16, dispõe sobre a matriz de competências do TCDF.

## **3. MARCO ESTRATÉGICO**

## REFERENCIAIS ESTRATÉGICOS

### 3.1 Missão e Visão da ESCON

A definição de Missão e de Visão da Escola de Contas Públicas do TCDF foi forjada com base nos parâmetros estabelecidos no marco situacional, nos objetivos constantes no Mapa Estratégico do TCDF, e nas competências e atribuições da Escola de Contas Públicas do TCDF.

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 existe, o que dela poderá ser esperado por seus públicos.

A missão da ESCOLA DE CONTAS PÚBLICAS foi definida com a participação de atores estratégicos e representantes de diversas áreas do TCDF, assim como do corpo técnico da ESCON, sendo ao final expressada nos seguintes termos:

**“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”**

Por sua vez, a visão de futuro, que indica o alvo que a Escola pretende atingir, foi assim definida:

**“Ser reconhecida pela excelência na construção e disseminação de conhecimentos voltados ao aprimoramento da gestão pública e ao fomento do controle social”**

### 3.2 Objetivos e ênfases estratégicas da ESCON

O conhecimento é a base geradora de todo o desenvolvimento. A Escola Corporativa nasceu nesse contexto. Assim, a Escola de Contas Públicas do TCDF assume os seguintes direcionamentos:

1. Ser flexível, manter uma estrutura física flexível, com poucos servidores, capazes de dar respostas rápidas sempre que necessário;
2. Assumir linhas teóricas orientadoras da ação e manter programas compatíveis com a economia do conhecimento, que é a base atual para a formação de riquezas nos níveis individual, organizacional e nacional;
3. Assumir e desenvolver o sentido de urgência, compatível com a mutabilidade e a rápida obsolescência do conhecimento;
4. Ter presente a necessidade das pessoas se atualizarem com frequência, de forma a se manterem competentes no que fazem;
5. Focalizar a estratégia global do TCDF nos programas e treinamentos que executar, tendo sempre presente a importância de manter o saber das pessoas alinhado com os objetivos e ações do Tribunal.

## 4. MARCO FILOSÓFICO

O Marco Filosófico fornece os princípios norteadores do ideal geral da instituição escolar. Fundamenta a visão de homem e de sociedade subjacentes às suas práticas. Estabelece as balizas epistemológicas, éticas, pedagógicas e metodológicas que determinam o papel da Escola em seu contexto de atuação. São princípios orientadores das ações da Escola de Contas Públicas do TCDF: Andragogia; Heutagogia; Autodesenvolvimento; Pilares do conhecimento da UNESCO; Teoria das Inteligências Múltiplas; Teoria das Organizações que Aprendem.

### 4.1 Andragogia

Criado em 1833 por Alexandre Kapp, educador alemão, o termo andragogia tem sido usado para identificar a educação de adultos, mais especificamente, a formação e desenvolvimento que ocorre nas organizações, em particular nas escolas e universidades corporativas. É atribuído a Knowles o uso intensivo do termo a partir de 1967 e da construção de uma teoria detalhada da aprendizagem adulta, focada nas principais características de alunos adultos ou com experiência profissional (CRAWFORD, 2008).

O modelo andragógico está fundamentado em três pilares básicos, que são:

- o adulto tem grande grau de autodirecionamento, tende a saber o que quer para si, o que pode influenciar diretamente a sua aprendizagem;
- as experiências que o adulto possui influenciam e dão forma ao conhecimento que lhe é transmitido;
- o adulto aprende mais facilmente resolvendo problemas do que ouvindo o relato de como outras pessoas resolveram tais problemas. (OVANDO, 1990).

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. (CARREIRO, 2012).

Diferenças entre a Andragogia e a Pedagogia

<b>Andragogia</b> (aprendizagem focalizada no aprendiz)	<b>Pedagogia</b> (aprendizagem focalizada no professor)
Os aprendizes são independentes e autodirecionados.	Os aprendizes dependem da orientação do professor.
Os aprendizes são motivados de forma intrínseca, encontram satisfação no próprio aprendizado.	Os aprendizes são motivados de forma extrínseca, por meio de recompensas, competição, notas ou menções.
A aprendizagem é caracterizada por projetos inquisitivos, experimentação e estudo independente.	A aprendizagem é caracterizada por técnicas de transmissão de conhecimento (aulas, leituras designadas).
O ambiente de aprendizagem é mais informal e caracterizado pela equidade, respeito mútuo e cooperação.	O ambiente de aprendizagem é formal e caracterizado pela competitividade e por julgamento de valor.
A aprendizagem pressupõe ser baseada em experiências.	O planejamento e a avaliação são conduzidos pelo professor.

## 4.2 Heutagogia

A ESCON tem na pessoa adulta o alvo da formação e desenvolvimento que executa, o que leva à adoção de princípios pertinentes à Heutagogia e à Andragogia, embora sempre que desejável procure se valer das ciências que fundamentam a aprendizagem de uma forma geral e, em particular, da Pedagogia.

A Heutagogia é comumente conhecida como aprendizagem autodeterminada, na qual o aprendiz participa ativamente da sua aprendizagem. Sua denominação decorre do grego onde *heutos* significa auto, próprio e *agogus* significa guiar. Assim, heutagogia é 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 também 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* ou ensino a distância. 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 vídeoaulas, vídeoconferências, ambientes virtuais de aprendizagem, monitoria, tutoria, trilhas e vários outros.

### **4.3 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 hoje 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.

### **4.4 Pilares do Conhecimento (UNESCO): Aprender a conhecer; Aprender a fazer; Aprender a conviver; Aprender a ser.**

Aprender a conhecer significa dominar os instrumentos do conhecimento, o desenvolvimento do desejo e das capacidades de aprender a aprender. O desenvolvimento de habilidades cognitivas e a compreensão do mundo que o cerca.

Aprender a fazer representa o desenvolvimento de competências que envolvem experiências sociais e de trabalho que possibilitem enfrentar diferentes situações e resultem em um melhor desempenho no trabalho em grupo.

Aprender a conviver representa desenvolver tanto a compreensão do outro como a percepção das interdependências.

Aprender a ser traduz-se no conhecimento e vivência das características pessoais, como sensibilidade, sentido ético, responsabilidade pessoal, pensamento crítico, imaginação, criatividade e iniciativa.

As ações de capacitação e educação observarão essas quatro aprendizagens fundamentais da seguinte forma: aprender a conhecer (adquirir instrumentos de compreensão), aprender a fazer (poder agir eficazmente sobre o meio), aprender a viver juntos (atuação cooperativa), e finalmente aprender a ser (despertar do pensamento crítico e autônomo).

Essas quatro vias do saber, no contexto corporativo da ESCON, definem o percurso entre a qualificação básica para o posto de trabalho até o plano da externalização de competências que contribuam para o progresso dos demais indivíduos.

### **4.5 Teoria das Inteligências Múltiplas.**

O fato de que pessoas são diferentes entre si assume relevância quando se pretende definir programas de desenvolvimento pessoal, em particular quando são definidas Trilhas de Aprendizagem. GARDNER (1994) propôs a Teoria das Inteligências Múltiplas como resultante de pesquisas que identificaram tendências e inclinações pessoais para diferentes aprendizagens. Pode-se identificar com precisão pelo menos oito diferentes inteligências, valendo ressaltar que uma mesma pessoa poderá possuir, em diferentes intensidades, mais de uma inteligência.

A teoria das inteligências múltiplas tem como suporte situações facilmente observáveis, tais como:

- as pessoas manifestam interesses e habilidades que diferem entre si;
- as pessoas aprendem de formas diferentes, umas das outras;
- as pessoas são seletivas em suas aprendizagens, ninguém aprende tudo o que há para ser aprendido.

As inteligências classificadas a partir da teoria de Gardner são:

- I. Lógico-matemática – Pessoas que possuem essa inteligência de forma mais proeminente encontram maior facilidade em aprendizagens que supõem habilidades em Matemática e em raciocínios lógico-dedutivos;
- II. Inteligência linguística – Pessoas que possuem esse tipo de inteligência tendem a apresentar maiores habilidades em escrita, leitura e na aprendizagem de idiomas;
- III. Inteligência espacial – Pessoas que possuem esse tipo de inteligência desenvolvido tendem a ser hábeis para trabalhar com objetos concretos, conseguindo facilmente localizá-los no espaço;
- IV. Inteligência físico-cinestésica – Pessoas físico-cinestésicas apresentam grande aptidão para controlar os movimentos do corpo;
- V. Inteligência inter e intrapessoal – Pessoas que a desenvolvem apresentam maior capacidade de entender a si mesmo e às demais pessoas, de relacionar-se bem e de se mostrarem comunicativas;
- VI. Inteligência musical – Pessoas que a desenvolvem de forma relevante evidenciam aptidão para tocar instrumentos musicais;
- VII. Inteligência Natural – Pessoas com maior presença desse tipo de inteligência tendem a apresentar desenvolvimento das habilidades biológicas e de entendimento da natureza;
- VIII. Existencial – Pessoas que desenvolvem tal tipo de inteligência tendem, de forma geral, englobar as capacidades reflexão, autoanálise e filosóficas ou relacionadas ao pensamento.

A aplicação da teoria das inteligências múltiplas no contexto da Escola de Contas Públicas do TCDF supõe a compreensão de que as pessoas podem apresentar maior ou menor dificuldade na aprendizagem de diferentes conteúdos, o que implicará na oferta de um mesmo conteúdo sob diferentes formas. Poderá ter reflexo também sobre os processos de avaliação adotados, que deverão considerar as diferenças entre as pessoas em comparação com os resultados que evidenciam em suas respectivas aprendizagens.

#### **4.6 Teoria das Organizações que Aprendem**

Na teoria de Peter Senge (2006), a “organização que aprende” revela formas eficazes de gerenciamento e, com isso, torna-se um lugar onde as pessoas expandem e ampliam de forma intensa a capacidade de criar os resultados realmente necessários.

São características pertinentes de uma organização que aprende: a formação de grupos integrados; compartilhamento de ideias; mudança de comportamentos; comprometimento; capacidade de questionamento; autonomia, proporcionando liberdade de expressão; responsabilidade mútua; exposição de opiniões; respeito às críticas; construção de diálogo e discussão; valorização do indivíduo sem levar em consideração a hierarquia do cargo; desenvolvimento da atenção, companheirismo e dedicação das pessoas. Uma instituição torna-se uma “organização que aprende” mediante o domínio de cinco disciplinas:

- I. Domínio Pessoal – para expandir as capacidades internas e promover um ambiente organizacional participativo;
- II. Modelos Mentais – para permitir que cada um reflita sobre sua visão de mundo;
- III. Construção de uma visão partilhada – para estimular o engajamento;
- IV. Aprendizagem em equipe – para fazer com que a capacidade do coletivo seja maior que a soma dos talentos individuais, ou seja, extrapolar as capacidades individuais propondo criar algo inovador;

V. Pensamento Sistêmico – esta é denominada a quinta disciplina, fundamental para a realização de todas as anteriores. O raciocínio sistêmico é o alicerce da organização que aprende.

## **5. MARCO OPERATIVO (PROCESSO EDUCACIONAL CORPORATIVO)**

Segundo Meister (1999, p.29) uma universidade corporativa é definida como um guarda-chuva estratégico para desenvolver e educar funcionários, clientes, fornecedores e comunidade, a fim de cumprir as estratégias empresariais da organização. Segundo Eboli (2004 a, b) universidade corporativa é um sistema de desenvolvimento de pessoas pautado pela gestão de pessoas por competências. Para essa autora, os termos universidade corporativa e educação corporativa são equivalentes e utilizados de forma substitutiva.

Essa abordagem considera a administração estratégica como um processo de "aprendizado coletivo", que visa desenvolver e explorar as competências distintas, difíceis de serem imitadas, propiciando vantagem competitiva para as organizações. Eboli apresenta as bases das universidades corporativas:

I. Competitividade. Valorizar a educação como forma de desenvolver o capital intelectual dos colaboradores, efetivamente transformando-os em fator de diferenciação da empresa diante dos concorrentes, ampliando assim sua capacidade de competir;

II. Perpetuidade. Entender a educação não apenas como um processo de desenvolvimento e realização do potencial existente em cada colaborador, mas também como um processo de transmissão da herança cultural, a fim de perpetuar a existência da organização;

III. Conectividade. Privilegiar a construção social do conhecimento estabelecendo conexões e intensificando a comunicação e a interação;

IV. Disponibilidade. Oferecer e disponibilizar atividades e recursos educacionais de fácil uso e acesso, propiciando condições favoráveis para que os colaboradores realizem a aprendizagem a qualquer hora e em qualquer lugar;

V. Cidadania. Estimular o exercício da cidadania individual e corporativa;

VI. Parceria. Estabelecer parcerias internas (com líderes e gestores) e externas (instituições de nível superior).

Os pilares da educação corporativa estabelecidos por Eboli e também por Meister representam os trilhos a serem seguidos na execução dos processos educacionais da ESCON, com vistas a se tornar uma universidade corporativa de terceira geração.

### **5.1. Objetivos do sistema educacional do TCDF**

Conforme estabelecido no regulamento de educação corporativa do Tribunal, estabelecido na Resolução nº 288/16, são objetivos permanentes a serem observados nas ações educacionais promovidas pela ESCON:

I. desenvolver a capacidade crítica dos participantes quanto ao papel do Tribunal e dos servidores;

II. desenvolver competências individuais e de equipes, visando a eficiência e eficácia dos serviços prestados pelo Tribunal;

III. preparar e capacitar servidores para o desempenho de funções gerenciais;

IV. fomentar a participação de servidores em cursos de graduação e pós-graduação;

V. criar condições que assegurem o desenvolvimento do servidor na carreira;

VI. difundir, aos jurisdicionados e a segmentos estratégicos da sociedade, conhecimentos que contribuam para o controle da qualidade dos serviços prestados à sociedade e para a efetividade da gestão dos recursos públicos;

VII. promover a pesquisa, a produção e a sistematização de conhecimentos em temas relacionados à administração pública e à missão institucional do Tribunal de Contas do Distrito Federal.

## **5.2. Diretrizes Educacionais**

As diretrizes educacionais 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:

I. o servidor deve ser o agente da construção de seu conhecimento;

II. 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;

III. a relação instrutor/servidor deve ser caracterizada pela reciprocidade e pelo diálogo, em um processo democrático de aprendizagem mútua;

IV. 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;

V. os conteúdos dos programas educacionais devem ser integrados, contextualizados e sistematizados, partindo dos conhecimentos iniciais dos servidores e promovendo uma visão integrada da realidade;

VI. 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;

VII. devem ser promovidas e incentivadas as oportunidades de parceria, intercâmbio e cooperação técnica nacional e internacional, incluindo outras Escolas de Governo, órgãos públicos e privados e instituições educacionais, em áreas de interesse comum, fortalecendo a estratégia de trabalho em rede.

## **5.3. Bases curriculares**

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. Neste tipo de organização curricular, a preocupação central reside em levar o treinando a realizar a competência e atingir metas, o que pressupõe clareza a respeito do que e do quanto se quer que realizem.

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 do Desempenho – Qualidade e Agilidade dos Tribunais de Contas do Brasil – MMD-QATC, 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.

#### **5.4. Conteúdos curriculares**

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 abertos 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.

#### **5.5. Programas educacionais**

O processo de gestão curricular se estrutura a partir dos programas educacionais da Escola de Contas Públicas do TCDF que, conforme estabelecem normas específicas, compreendem o seguinte: Programa de Capacitação; Programa de Desenvolvimento Gerencial; Programa de Atualização Profissional; Programa de Incentivo à Pós-Graduação; Programa de Incentivo à Graduação; Programa de Ambientação Institucional; Programa de Formação; Programa de Atualização de Jurisdicionados; Programa de Capacitação de Controladores Sociais; Programa de Pesquisa e Extensão; Plano de Capacitação e Trilhas de Aprendizagem.

#### **5.6. Etapas do processo educacional**

##### **5.6.1. Identificação de necessidades**

No plano interno, as ações educacionais nascem de necessidades de desenvolvimento de competências, identificadas mediante **procedimentos** de Levantamento de **Necessidades** de Capacitação – LNC, ou de **Avaliação de Necessidades de Aprendizagem – ANA**, também a partir de resultados do Sistema de Gestão do Desempenho – SGD, de necessidades de certificação de competências estabelecidas a partir de Trilhas de Aprendizagem ou, ainda, de prioridades estabelecidas pelas áreas a partir dos respectivos Planos de Desenvolvimento de Competências – PDC.

No plano externo ao Tribunal, as ações educacionais decorrem de necessidades e prioridades definidas em articulação com o Controle Externo, relativas à capacitação de jurisdicionados e à formação de controladores sociais.

##### **5.6.2. Planejamento das ações**

O planejamento das ações educacionais deve estabelecer os métodos que assegurem a melhor maneira de atingir os objetivos de aprendizagem. A definição do tipo de ação, da modalidade de entrega e de suas estratégias deverá ser realizada pelos setores da Coordenadoria de Educação Corporativa e Seleção de Pessoas – COOSEP/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 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 a seguir mencionadas, nesta ordem:

- Capacitação determinada pelo Tribunal;

- Tema recomendado como prioritário pela SEGECEX, SEGEDAM ou GP;
- Tema previsto no plano de capacitação aprovado para o exercício;
- Demandas isoladas provenientes de unidades dos Serviços Auxiliares.

Como critérios complementares, terão prioridade temas de maior relevância para o Tribunal, maior alcance de público e economicidade.

### **5.6.3. Plano de Trabalho Docente**

É o instrumento pedagógico pelo qual o instrutor planeja a execução das atividades de ensino. Tem por objetivo orientar e direcionar o trabalho do instrutor/professor. Viabiliza 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 a proposta pedagógica e o Regimento Escolar da ESCON, incumbindo à supervisão pedagógica da Escola ou à Coordenadoria de Educação Corporativa validar e sugerir alterações, devendo ainda ser apresentado aos treinandos na primeira aula.

### **5.7. Público-alvo**

Por definição legal, as ações de desenvolvimento e capacitação devem ser voltadas ao público interno do Tribunal, ou seja, aos membros e aos servidores do TCDF, aos servidores dos órgãos jurisdicionados e a segmentos específicos da sociedade civil. Respeitado esse universo, o público-alvo específico de cada ação deve ser definido a partir das necessidades e prioridades de desenvolvimento de competências identificadas a partir de determinações plenárias e recomendações do controle externo.

### **5.8. Pesquisa e extensão**

Tendo por princípio inafastável a indissociabilidade entre ensino e pesquisa, o programa de pesquisa e extensão da ESCON representa processo de caráter educativo, científico, cultural e social.

As atividades de extensão, em seus diferentes níveis, visam contribuir para a melhoria da realidade social, promovendo a integração do trabalho realizado pelo Tribunal com as necessidades da comunidade. As atividades de pesquisa, por sua vez, possuem como alicerce a aliança entre o rigor metodológico e a relevância social e visam ao intercâmbio e à disseminação do conhecimento entre o universo acadêmico, esta Instituição e outros setores da sociedade.

Os projetos de pesquisa e extensão devem apresentar objetivo definido, vinculação com interesse institucional e prazo determinado, e devem resultar em produtos que concorram para a realização de objetivos estratégicos do Tribunal e/ou para o aperfeiçoamento das instituições envolvidas. A iniciativa para o desenvolvimento de ações de extensão e pesquisa pode originar-se no próprio Tribunal ou em qualquer outro setor da sociedade, podendo possuir natureza interinstitucional. De caráter multidisciplinar, o programa promove o diálogo e a participação

efetiva da sociedade, por meio de ações de capacitação, eventos, publicações, prestações de serviços, parcerias e assemelhados.

## **5.9. Avaliação**

Em consonância com os preceitos da Norma ISO NBR 10.015, os mecanismos e instrumentos de avaliação devem aferir se os objetivos da organização e do treinamento, foram alcançados, ou seja, se o treinamento foi eficaz. Os insumos para a avaliação dos resultados do treinamento são as especificações das necessidades e do programa de treinamento, bem como os registros do treinamento fornecido. Os resultados do treinamento devem ser averiguados também mediante o Sistema de Gestão do Desempenho Competente – SGD.

Quanto ao próprio processo educacional, o monitoramento e a avaliação contínua a serem realizados pela ESCON terão por objetivo assegurar que o processo de capacitação e treinamento, como parte do sistema da qualidade da organização, está sendo devidamente gerenciado e implementado, de forma a comprovar a eficácia do processo em alcançar os requisitos do treinamento da organização.

## **6. MARCO ADMINISTRATIVO**

### **6.1. Organização e estrutura administrativa**

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 no Regulamento dos Serviços Auxiliares.

No entanto, a lógica de estruturação dos procedimentos de planejamento e entrega das ações de capacitação obedece aos princípios do autodesenvolvimento, da descentralização em trilhas de aprendizagem. Apesar de estar estruturada no modelo *linha-staff*, os processos e rotinas de trabalho da ESCON/COOSEP devem possibilitar o protagonismo do servidor na gestão do próprio desenvolvimento, assim como a inclusão dos gestores como partícipes e corresponsáveis pelo desenvolvimento dos servidores dos respectivos setores.

Para a realização das atividades educacionais, a ESCON conta com estrutura própria, abrangendo a parte administrativa, 4 salas de aula e 1 laboratório de informática, além de uma Biblioteca com ênfase nas áreas de Direito, Administração, Ciências Contábeis e Economia, cabendo atenção especial aos tópicos de Administração Pública, Controle Externo e Direitos Administrativo e Tributário. Sua coleção é formada por aproximadamente 30.000 itens, incluindo itens de multimídia, e cerca de 100 títulos de periódicos. A Escola de Contas Públicas utiliza também o auditório do TCDF, sistema de som, reprografia, espaço e equipamentos apropriados para leitura e estudo individual ou em grupo, sala de reuniões equipadas, havendo ainda a possibilidade de uso da estrutura física de instituições parceiras.

### **6.2. Colaboradores do processo educacional**

Os atores do processo educacional da Escola de Contas Públicas serão selecionados preferencialmente dentre membros e servidores do Tribunal, seguindo-se a utilização de servidor público efetivo distrital, caso inscrito no cadastro de instrutores do TCDF e, por fim, a contratação de terceiros.

São considerados colaboradores, em sentido amplo:

6.2.1. Instrutor, professor, facilitador de ensino-aprendizagem: Servidor ou agente público que planeja e ministra aulas, seguindo objetivos de aprendizagem previamente estabelecidos, que atua como facilitador do processo de ensino-aprendizagem e difusão do conhecimento em eventos de capacitação, na modalidade presencial, responsável pela elaboração, aplicação e correção de questões de prova ou outras formas de avaliação, quando necessário;

6.2.2. Tutor: Servidor responsável por exercer a mediação técnico-pedagógica nos ambientes virtuais de aprendizagem, conforme objetivos de aprendizagem estabelecidos, orientando os participantes, recebendo e avaliando trabalhos, fomentando e avaliando debates no fórum virtual, moderando *chats* e listas de discussões;

6.2.3. Palestrante, conferencista, expositor: Servidor responsável pela apresentação de um tema a um grupo de pessoas, com o objetivo de informá-las ou atualizá-las sobre determinado assunto;

6.2.4. Orientador técnico-pedagógico: Servidor com amplo conhecimento e experiência em determinada área ou assunto de interesse organizacional, com qualificação em instrutoria que, por indicação da Administração, atua como ponte entre as grandes áreas dos Serviços Auxiliares e a Coordenação Pedagógica da Escola de Contas Públicas, auxiliando na definição de objetivos de aprendizagem e de conteúdos a serem ministrados, na validação de material didático, na escolha de métodos e técnicas de ensino e na elaboração de testes e provas;

6.2.5. Conteudista em curso presencial ou a distância: Servidor com qualificação específica que atua na elaboração, ampliação, adaptação ou revisão do conteúdo e dos objetos de aprendizagem, em linguagem adequada a ambientes virtuais ou presenciais, conforme cada caso, assim como na elaboração de testes ou provas quando necessário;

6.2.6. Desenhista ou designer instrucional: Servidor com qualificação específica que atua no planejamento, desenvolvimento e aplicação de técnicas, materiais e produtos educacionais multimídia em eventos presenciais ou a distância;

6.2.7. Intérprete: Servidor ou convidado com qualificação específica que desenvolve atividade relacionada à interpretação não verbal do código utilizado para efetivar a comunicação com portadores de deficiência auditiva participantes de cursos e eventos;

6.2.8. Membro de banca examinadora ou grupo de trabalho assemelhado: Agente público ou servidor com amplo conhecimento e experiência em determinado campo do saber, responsável por desenvolver atividades relacionadas a exame de anteprojetos e projetos e pesquisa, elaboração e/ou correção de questões de provas, correção de provas discursivas, análise de aspectos técnicos em recursos, em processos seletivos internos ou de concurso público

6.2.9. Coordenador de Trilha de Aprendizagem: Servidor expert em determinada área de atuação e/ou detentor de reconhecido domínio em temas afetos aos interesses organizacionais, com capacitação apropriada, que atua na elaboração e na gestão de trilha de aprendizagem. Os colaboradores do processo educacional serão retribuídos, preferencialmente, mediante a Gratificação pelo Encargo de Curso ou Concurso - GECC.

### **6.3. Infraestrutura e sistemas**

A ESCON conta com infraestrutura de soluções tecnológicas para suporte às ações administrativas e pedagógicas que desenvolve, entre as quais recursos de rede, recursos de áudio e imagem, bem como plataforma livre de aprendizagem.

## **7. RESULTADOS**

O processo avaliativo deve ser compreendido em sentido amplo. Deve considerar os objetivos de cada evento e a necessidade de cada unidade, segmento da organização ou órgão demandante. Deve compreender não somente aspectos quantitativos mas, sobretudo, quanto à qualidade das atividades educacionais 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 qualidade do processo educacional.

### **7.1. Perfil do egresso**

O egresso das ações de desenvolvimento e capacitação deve retornar às suas atividades com maior possibilidade de tornar efetiva a entrega das competências que foram alvo de desenvolvimento. Espera-se também que o servidor egresso de evento promovido pela ESCON apresente maior capacidade crítica quanto ao papel do Tribunal e à própria atuação e busque continuamente o seu desenvolvimento profissional.

O jurisdicionado e o cidadão egressos dos programas educacionais devem retornar às suas atividades com maior capacidade de contribuir para o controle da gestão pública e para a correta aplicação dos recursos públicos.

### **7.2. Parâmetros de Qualidade**

Conforme estabelecido na norma de regência da ESCON, a qualidade dos serviços educacionais prestados deve estar fundamentada nos padrões da Norma NBR ISO 10015 de 2001 – Gestão da Qualidade – Diretrizes para Treinamento e, subsidiariamente, nos padrões de qualidade estabelecidos no Marco de Medição do Desempenho – Qualidade e Agilidade dos Tribunais de Contas.

### **7.3. Avaliação**

Para efeitos da avaliação dos resultados educacionais devem ser considerados o perfil esperado do egresso de ações e programas promovidos pela ESCON e os padrões de qualidade do processo educacional.

As ações educacionais voltadas ao público interno do Tribunal são alvo de avaliação em diferentes níveis. Conforme as necessidades e as características dos espaços ocupacionais em que as competências respectivas são entregues, podem ser adotadas, cumulativamente ou não: avaliação de reação, avaliação de aprendizagem, avaliação de impacto, avaliação de retorno de investimento.

Os resultados da avaliação de desempenho integrante do SGD fornecerão os parâmetros para análise do impacto da aprendizagem na realização das competências.

Por sua vez, as ações do programa de capacitação dos jurisdicionados e de formação de controladores sociais serão avaliadas por meio das atividades de fiscalização.

A avaliação institucional visa aferir a atuação da ESCON no desenvolvimento dos programas educacionais e no alcance das suas metas institucionais. Essa avaliação é realizada seguindo os instrumentos e prazos estabelecidos no PLANEST e no Sistema de Gestão de Desempenho – SGD.

Os indicadores de desempenho e das ações são estabelecidos por ocasião da elaboração do Plano Setorial de Desempenho, conduzido anualmente pela Divisão de Planejamento. As metas individuais e de equipe são determinadas de acordo com os critérios e prazos do Sistema de Gestão de Desempenho – SGD.

## Apêndice

Consciente que a mudança é uma constante inevitável, a ESCON entende que sua missão encontra sua razão de ser no centro desse processo de transformação contínua, o qual fornece o impulso necessário e a oportunidade de contribuir, pela capacitação e desenvolvimento do conhecimento, para a formação de pessoas conscientemente comprometidas com a promoção do interesse público.

Ainda, por ser a mudança uma certeza da qual não se pode fugir, a ESCON entende que o seu projeto político-pedagógico institucional 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 PPP deverá ser revisto e ajustado sempre que, ao se olhar para a realidade e para o contexto circundante, o teor nele instituído não mais representar uma direção política, um norte ou um rumo desafiador. Quando isto ocorrer, será preciso revê-lo para, a partir dele, promover mudanças de modo que o PPP se atualize e preserve a sua característica e essência fundamental, ou seja, tornar-se instituinte da educação corporativa.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, H.P. Gestão de pessoas e as universidades corporativas: dois lados da mesma moeda? RAE-Revista de Administração de Empresas, 2006 - bibliotecadigital.fgv.br.

BRASIL, Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. Ministério da Educação – MEC. Projeto Político-Pedagógico: dimensões conceituais [http://escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala\\_projeto\\_vivencial/pdf/dimensoesconc](http://escoladegestores.mec.gov.br/site/2-sala_projeto_vivencial/pdf/dimensoesconc).

BRASIL. Ministério da Educação – MEC. Projeto Político Pedagógico e a Organização do Ensino. [http://coordenacaoescolagestores.mec.gov.br/uft/file.php/1/coord\\_ped/sala\\_3/pdf/sala\\_3\\_Projeto\\_Politico\\_Pedagogico\\_e\\_a\\_Organizacao\\_do\\_Ensino.pdf](http://coordenacaoescolagestores.mec.gov.br/uft/file.php/1/coord_ped/sala_3/pdf/sala_3_Projeto_Politico_Pedagogico_e_a_Organizacao_do_Ensino.pdf).

CARBONE, P. P. Gestão por competência e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: Mitos e Verdades. [www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/.../arq1229429576.pdf](http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/.../arq1229429576.pdf)

\*\*\*\*\*