



**MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E
CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**

PAC 2018

**PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO
DE SERVIDORES DA CGU**

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União - CGU

Setor de Autarquias Sul, Quadra 1, Bloco A, Edifício Darcy Ribeiro.
CEP 70070-905 - Brasília/DF

Wagner de Campos Rosário

Ministro Substituto da Transparência e Controladoria-Geral da União

José Marcelo Castro de Carvalho

Secretário-Executivo Substituto

Sérgio Akutagawa

Diretor de Gestão Interna

Simeí Susã Spada

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

Daniel Rodrigues Pelles

Coordenador de Planejamento e Projetos

Elainne Cristina Alves de Carvalho

Coordenadora de Desenvolvimento e Capacitação

Equipe Técnica e Colaboradores

Álvaro da Silva Pinheiro Neto

Ana Beatriz Carvalho de Valência Carvalho

Ana Clarissa Bernardino Maia

Angela da Silva Ferreira

Bi Bi Yasmin Shakir

Carla Yukie Miyakoda

Daniel Rodrigues Pelles

Diego Araújo de Castro

Elton Luís de Oliveira Sousa

Elaine Cristina Alves de Carvalho

Fabírcia Souza de Medeiros

Flávio de Almeida Coutinho

Frederico Soares Canedo

Guilherme Leite de Andrade

Izaura Maria Santos Cruz

João Paulo da Silva Araújo Junior

Leovanir Dieter Dockhorn Richter

Lilian Nogueira Brasil

Luciano Rodrigues Ribeiro

Maria Goretti Lino do Nascimento

Marta Pereira Rodrigues da Silva

Mary Anne Pereira de Melo

Rosangela Mathias de Lima

Simeí Susã Spada



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



Sumário

1. INTRODUÇÃO	1
2. OBJETIVOS	1
3. PÚBLICO ALVO DO PAC 2018	2
3.1 Força de Trabalho da CGU	2
4. INTEGRAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS, PLANOS OPERACIONAIS E PAC	3
4.1 Nível de Priorização das Competências	4
4.2 Lacunas de Competências Individuais	4
5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PAC	4
5.1 Fases de Planejamento	4
6. EIXOS TEMÁTICOS DE CAPACITAÇÃO.....	5
6.1 Capacitação de Competências Comuns.....	5
6.2 Capacitação de Competências Gerenciais.....	6
6.3 Capacitação de Competências Técnicas.....	7
6.4 Qualidade de Vida no Trabalho	8
7. LIMITES PARA EVENTOS DE CAPACITAÇÃO.....	9
7.1 Orientações do PAC 2018 para Eventos de Capacitação de Longa Duração.....	9
7.2 Orientações do PAC 2018 para Ressarcimento dos Eventos de Capacitação	10
8. CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO	11
8.1 Licença para Capacitação de Atividade Voluntária	11
9. INDICADORES E METAS DO PAC 2018	11
9.1 Indicador Alfa: Horas de Participação em Eventos de Capacitação	12
9.2 Indicador Bravo: Servidores Capacitados	12
9.3 Indicador Charlie: Desenvolvimento de Líderes da CGU.....	12
9.4 Indicador Delta: Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho	12
9.5 Indicador Echo: Nível de Priorização das Competências.....	13
10. ORÇAMENTO DO PAC 2018	13
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	13
12. APÊNDICES.....	15
12.1 Apêndice I – Orçamento do PAC 2018.....	15
12.2 Apêndice I – Matriz do Marco Lógico do PAC 2018	16
12.3 Apêndice II – Estrutura do Marco Lógico Aplicado ao PAC 2018	17

1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Capacitação - PAC constitui-se como o principal instrumento da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União e da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal, instituída pelo Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro 2006, o qual fundamenta-se na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade pelo setor público.

O PAC 2018 estabelece orientações voltadas à execução de ações e eventos de capacitação e desenvolvimento das pessoas neste Ministério com vistas ao incremento de competências aderentes ao Planejamento Estratégico da CGU e em conformidade com as leis orçamentárias. É um documento integrador e motivador, que inclusive abrange as avaliações realizadas pelos servidores sobre as suas próprias necessidades de capacitação.

O plano dá continuidade as ações pretéritas no órgão, com incremento de seu embasamento normativo consolidado na Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017, que dispõe sobre a Política de Capacitação e Desenvolvimento, cujos princípios, diretrizes e objetivos orientam o PAC 2018. Também dá continuidade à valorização das ações e eventos que se harmonizam com os planos operacionais e ao Projeto de Gestão por Competências deste Ministério.

O Marco Lógico apensado no PAC 2018 estabelece orientações voltadas à execução de eventos de capacitação durante o exercício, definindo áreas, temas e metodologias a serem implementadas. Considerou-se como macroproblema as lacunas de competências dos servidores e na estrutura deste marco lógico foram aprofundados objetivos, indicadores verificáveis, meios de verificação e riscos associados.

A participação de servidores em eventos de capacitação para o desenvolvimento de competências de interesse da CGU e não previstas no PAC 2018 dependerá de disponibilidade orçamentária, demonstração de compatibilidade da matéria com as atividades exercidas pelo servidor e aprovação do Secretário-Executivo.

A publicação do Plano Anual de Capacitação será realizada por meio do Boletim Interno e este plano estará disponível na área de Gestão de Pessoas da Intranet. Já a divulgação de eventos de capacitação e de ações de desenvolvimento dar-se-á por meio das listas de e-mails institucionais, Intranet, Comunicação Interna “Sexta de Notícias”, cartazes, entre outros.

2. OBJETIVOS

São objetivos do Plano Anual de Capacitação – PAC 2018:

- contribuir para o alcance dos objetivos e metas da CGU estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao quadriênio 2016-2019;

- priorizar os investimentos em capacitação com base nas necessidades identificadas no modelo de Gestão por Competências implantado na CGU;
- aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU, de acordo com os princípios, diretrizes e objetivos da Portaria nº 2.217, de 2017;
- definir critérios para concessão de afastamento de servidores para eventos de capacitação de longa duração, licenças para capacitação e limites para ressarcimento e reembolso de capacitação;
- distribuir o orçamento de capacitação entre eixos temáticos;
- estruturar a rede de Agentes de Capacitação da CGU, em âmbito nacional, e melhorar o diálogo entre as unidades organizacionais e a CDCAP;
- atender ao Decreto nº 5.707, de 2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal na Administração Pública Federal.

3. PÚBLICO ALVO DO PAC 2018

- ✓ Servidores públicos federais pertencentes ao quadro da CGU e em exercício no órgão;
- ✓ Agentes públicos federais, estaduais e municipais de outros órgãos / entidades em exercício na CGU;

Cumprido ressaltar que, em todos os casos, os beneficiários de evento de capacitação não poderão estar em gozo de férias, afastamentos, suspensão ou quaisquer licenças, remuneradas ou não.

3.1 Força de Trabalho da CGU

Conhecida as carências da força de trabalho do órgão, elaborou-se um demonstrativo com quantitativos de servidores efetivos, requisitados e comissionados.

Tabela 1. Demonstrativo de Servidores da CGU.

Situação / Vínculo	Quantitativo em 31/12/2015	Quantitativo em 01/02/2017	Quantitativo em 28/10/2017	Variação %
Carreira (Ativos)	2.023	1.972	1.924	-2,43%
Requisitado	247	251	265	5,58%
Comissionado	11	6	2	-66,67%
TOTAL	2.281	2.229	2.191	-1,70%

Fonte: SIAPE.

Tabela 2. Demonstrativo de Cargos / Funções da CGU.

Cargo / Função	Quantidade
Direção e Assessoramento Superior - DAS	50
Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE	307
Função Gratificada - FG	94
TOTAL	548

Fonte: Decreto nº 8.910, de 22 de novembro de 2017.

Atingido o público alvo, cabe ressaltar que indiretamente também serão beneficiados pelo PAC os demais componentes da força de trabalho formados pelos prestadores de serviços terceirizados e estagiários, visto que as capacitações necessitam de aplicabilidade e multiplicação, objetivando:

- tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar para todos os colaboradores;
- desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados; e
- desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.

4. INTEGRAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS, PLANOS OPERACIONAIS E PAC

Os eventos de capacitação e ações de desenvolvimento profissional serão realizados, avaliados e disseminados conforme necessidades e demandas dos servidores, gestores e unidades da CGU, tendo por referencial:

- as atividades laborais, formação acadêmica e experiência profissional do servidor;
- as lacunas de competências apontadas no Modelo de Gestão por Competências da CGU, propiciando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores relevantes para o cumprimento da missão institucional do órgão;
- os planos operacionais existentes nas unidades da CGU, que materializam as ações a serem realizadas no exercício e contribuem para o alcance da missão, visão e dos objetivos estratégicos;
- a oportunidade e utilidade do evento de capacitação para a unidade de exercício do servidor.

A indicação da classificação da prioridade de competência e o alinhamento ao Plano Operacional da Unidade subsidiam a análise dos dirigentes quanto a harmonização entre o que é solicitado pelo servidor e a necessidade de atendimento das lacunas de competências da sua unidade de lotação/exercício, bem como sua integração aos objetivos definidos no Planejamento Estratégico da CGU vigente, com o intuito de racionalizar os recursos e atender a Política de Capacitação e Desenvolvimento do Ministério.

4.1 Nível de Priorização das Competências

Com o objetivo de fornecer elementos aos dirigentes da CGU para a tomada de decisão quanto às ações de capacitação e desenvolvimento a serem desenvolvidas, foi elaborada a classificação a seguir, Tabela 3, que os servidores deverão indicar na redação das justificativas e/ou nos campos próprios dos formulários, quando houver, relativos à solicitação de licenças ou participação em cursos ou eventos com ônus.

Tabela 3. Classificação das competências da CGU por prioridade.

Lacuna de Competência	Classificação
Igual ou superior a 50	Alta Prioridade
Entre 20 e 50	Média Prioridade
Inferior a 20	Baixa Prioridade

4.2 Lacunas de Competências Individuais

A participação em evento de capacitação com ônus ou por meio de licença para capacitação dependerá necessariamente, além dos critérios e requisitos estabelecidos na Política de Capacitação e Desenvolvimento, do relatório de lacunas de competência individual obtido a partir do 2º Ciclo de Gestão por Competências, realizado em outubro e novembro de 2017.

A participação de servidores que não tiveram suas lacunas de competências avaliadas no 2º Ciclo de Gestão por Competências dependerá de justificativa do servidor e da chefia imediata e de autorização prévia do Secretário-Executivo.

5. OPERACIONALIZAÇÃO DO PAC

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade dos serviços prestados, os eixos temáticos de capacitação do PAC 2018 serão delineadas conforme a Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU, mantendo correlação com os planos e programas pretéritos de educação corporativa deste Ministério, inclusive com o atual projeto de gestão por competências da CGU.

Cada eixo temático direciona uma ideia principal e pode contemplar programas, projetos e ações de forma específica ou transversal, atendendo as competências comuns, gerenciais e/ou técnicas da CGU.

5.1 Fases de Planejamento

As fases de planejamento do PAC foram estabelecidas da seguinte maneira:

- ✓ Avaliação de ações pretéritas de capacitação, tendo por referência os relatórios anuais de execução do PAC;

- ✓ Avaliação do resultado do mapeamento de competências – ciclo 2017;
- ✓ Elaboração e aprovação do PAC;
- ✓ Publicação e divulgação do PAC;
- ✓ Execução e monitoramento do PAC;
- ✓ Avaliação e publicação do relatório final do PAC.

6. EIXOS TEMÁTICOS DE CAPACITAÇÃO

Com o objetivo de racionalizar e tornar mais efetivos os gastos em capacitação da CGU, foram definidos como programas de capacitação 4 (quatro) Eixos Temáticos ao PAC 2018:

- 6.1. Capacitação de Competências Comuns;
- 6.2. Capacitação de Competências Gerenciais;
- 6.3. Capacitação de Competências Técnicas; e
- 6.4. Qualidade de Vida no Trabalho.

6.1 Capacitação de Competências Comuns

Descrição:

Este eixo temático busca o desenvolvimento de competências comuns e transversais do servidor com vistas ao fortalecimento da cultura da CGU orientada aos valores de transparência, ética, imparcialidade, excelência, foco do cidadão e idoneidade. Contempla eventos de capacitação de curta, média e longa duração e visa sustentar o alcance de resultados, bem como contribuir para tornar a CGU reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

Justificativa:

Determinação estratégica, normativa e legal (Mapa Estratégico 2016 – 2019, Portaria nº 2.217, de 2017, Decreto nº 5.707, de 2006), onde a CGU necessita: desenvolver competências dos servidores e fortalecer a cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados; e buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

Objetivos:

- ✓ oferecer eventos de capacitação de curta, média e longa duração alinhadas às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais, visando à aquisição, expansão e atualização de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, de forma planejada e sistemática, para o aperfeiçoamento do desempenho pessoal, profissional e institucional;

- ✓ ampliar a competência dos servidores para atuarem em seus papéis de multiplicadores e agentes de capacitação, através das técnicas para “saber fazer” e das atitudes para “querer fazer” a diferença nessa atividade técnica, com o apoio de “ferramentas” práticas e efetivas que maximizam resultados;
- ✓ vincular eventos de capacitação de curta, média e longa duração às competências comuns priorizadas no Plano Anual de Capacitação da CGU;
- ✓ criar o repositório na intranet de Desenvolvimento de Valores com a indicação de cursos, palestras, livros, artigos, filmes, vídeos, manuais, legislação e demais conteúdos que atendam as competências comuns aos servidores da CGU;
- ✓ monitorar o atendimento do Fator de Capacitação, previsto para a eficácia das licenças capacitação dos servidores em exercício na CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de Trabalho:

Os eventos de aperfeiçoamento profissional de curto, médio e longo prazo ocorrem nas modalidades presencial e a distância, vindo ao encontro da mitigação das lacunas de competências dos servidores. Tais eventos contemplam ações transversais, permanentes e específicas de capacitação, com busca da otimização dos investimentos em capacitação.

6.2 Capacitação de Competências Gerenciais

Descrição:

Este eixo temático de capacitação de competências gerenciais considera a criticidade e relevância que o desenvolvimento permanente de gestores e líderes representa para a atual gestão da CGU. Ratifica o compromisso de desenvolver servidores com vistas a oportunizar o acesso meritocrático a cargos, estando alinhado ao Mapa Estratégico, na perspectiva de aprendizagem e crescimento.

Justificativa:

Determinação legal, através da Lei nº 13.346, de 10 de outubro de 2016, onde a CGU necessita incluir em seus planos de capacitação ações destinadas à habilitação de seus servidores para o exercício as Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE e para a ocupação de cargos em comissão do Grupo de Direção e Assessoramento Superior - DAS, com base no perfil profissional e nas competências desejadas e compatíveis com a responsabilidade e complexidade inerentes à função ou ao cargo. Também esta Lei determina que se estabeleça um programa de desenvolvimento gerencial para os ocupantes das FCPE e de cargos em comissão do Grupo - DAS.

Objetivos:

- ✓ capacitar os dirigentes de unidades organizacionais – oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de direção superior;
- ✓ capacitar os gestores de unidades administrativas - oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de gerência intermediária;
- ✓ capacitar as chefias e jovens líderes - oferta de eventos de capacitação para ocupantes de cargos de supervisão de primeira linha ou servidores sem cargo;
- ✓ fomentar a utilização do Repositório Gerencial e de Liderança na intranet com a indicação de cursos, palestras, livros, artigos, filmes, vídeos, manuais, legislação e demais conteúdos que atendam as competências requeridas aos gestores da CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU que ocupam funções comissionadas, que podem suceder os ocupantes de funções, e que exercem posição de liderança neste Ministério.

Escopo de Trabalho:

Contempla eventos de capacitação vinculadas às competências requeridas aos gestores da CGU, nas modalidades presencial e a distância. Serão continuados projetos pretéritos, mediante avaliação dos impactos destes eventos de capacitação no ambiente de trabalho, com identificação dos servidores já capacitados em eventos de gestão a partir de 2015. Os eventos contemplam: cursos de aperfeiçoamento profissional, intercâmbio de pessoal e conhecimento, oficinas, seminários, palestras, workshops, congressos, acordos de cooperação, grupos formais de estudos.

6.3 Capacitação de Competências Técnicas

Descrição:

Este eixo temático direciona para a formação e a qualificação técnica contínua dos servidores da CGU, onde as unidades organizacionais da CGU coordenam as prioridades de capacitação técnica vinculadas a suas respectivas competências e atribuições, observando as lacunas de competências identificadas por seus servidores. Contempla eventos de capacitação de curta, média e longa duração; ressarcimento de inscrição e material didático individual, no caso de aprovação nos exames específicos. Visa sustentar o alcance de resultados, bem como contribuir para tornar a CGU reconhecida pelo cidadão como indutora de uma Administração Pública íntegra, participativa, transparente, eficiente e eficaz.

Justificativa:

Atende ao Objetivo 17 do Mapa Estratégico “Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance dos resultados”, por meio da iniciativa 17.5 “Estabelecer Planos de Capacitação da CGU e Formar Servidores”. A capacitação técnica vem a contribuir para a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços prestados pela

CGU; valorizar o servidor, por meio de sua permanente capacitação e adequação aos novos perfis profissionais requeridos no setor público; e buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

Objetivo:

- ✓ incentivar a aquisição, expansão e atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, de forma planejada e sistemática, para o aperfeiçoamento do desempenho pessoal, profissional e institucional;
- ✓ reconhecer o domínio e a alta especialização dos servidores em certificações profissionais de interesse da CGU, por meio de organizações independentes;
- ✓ fomentar conhecimento para uma atuação diferenciada do servidor, capaz de facilitar o processo de transmissão e multiplicação de conhecimento técnico na CGU.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de Trabalho:

Os eventos de capacitação técnica são coordenados pelas unidades organizacionais, respeitando a Portaria nº 2.217, de 2017, os limites orçamentários e de pessoal estabelecidos neste PAC e devem suprir ou mitigar as lacunas de competências identificadas dos servidores no ciclo de gestão por competências vigente.

6.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Descrição:

Este eixo temático transversal contempla ações educativas, eventos e/ou cursos modulares que resultem em uma melhor compreensão da determinação do processo de saúde e doença dos servidores da CGU e o desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação da realidade, em direção à apropriação da dimensão humana do trabalho. Deverão abordar temas relacionados à promoção de saúde e prevenção dos agravos, educação e preparação para aposentadoria, valorização e respeito à diversidade humana e ações culturais.

Justificativa:

Previsão estratégica, normativa e legal:

- Mapa Estratégico 2016 – 2019 – Objetivo 16 – Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar;
- inciso I, Art. 6º, Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão:
“O estímulo à oferta de ações de educação em saúde e promoção da saúde junto aos servidores públicos federais, em diferentes níveis de prevenção, direcionadas ao bem-estar, à qualidade de vida e à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes”;

- art. 4º, Portaria Normativa nº 7, de 26 de outubro de 2016, da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público no Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão:
“Devem ser priorizadas ações de caráter educativo e que incentivem a prática de hábitos de vida e de alimentação saudáveis”.

Objetivos:

- ✓ ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores no que tange à prevenção dos riscos à saúde, à avaliação ambiental e à melhoria das condições e da organização do processo de trabalho;
- ✓ ampliar conhecimento acerca da relação saúde-doença e trabalho, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho;
- ✓ desenvolver práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

Escopo de trabalho:

As iniciativas de qualidade de vida no trabalho têm como finalidade a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho, de modo a ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores em exercício na CGU, no que tange: à promoção da saúde, à integração sociocultural, à valorização e ao desenvolvimento profissional.

7. LIMITES PARA EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

Os eventos de capacitação se vinculam aos eixos temáticos e orçamento previsto no PAC 2018, que podem ser cursos presenciais, semipresenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, visitas técnicas, seminários, congressos, encontros, workshops, palestras e outras ações congêneres que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da CGU.

Os limites de prazos e eventuais gastos com eventos de capacitação seguem o determinado na Política de Capacitação e Desenvolvimento, Portaria nº 2.217 de 2017, conforme demanda e características, análises e autorizações próprias de cada evento.

7.1 Orientações do PAC 2018 para Eventos de Capacitação de Longa Duração

Em eventos de capacitação de longa duração o servidor poderá pleitear o custeio parcial ou total, afastamento parcial ou integral, exercício temporário em outra unidade da federação, tendo normalmente análise técnica da Coordenação de Desenvolvimento e Capacitação -

CDCAP e parecer prévio do Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.

O art. 30, § 1º, da Portaria nº 2.217, de 2017, estabelece que o limite global de despesa para custeio de eventos de capacitação de longa duração, o número de vagas para afastamento integral de cada exercício, bem como o tempo máximo de custeio serão definidos no PAC, condicionados aos limites estabelecidos pelo Decreto nº 5.707, de 2006. Assim, o definido é:

Tabela 4. Eventos de Longa Duração.

Limite	Descrição	Referencial
Custeio de Eventos de Longa Duração	limite global de despesa para custeio de evento de capacitação de longa duração para o exercício de 2018	Até 50% (cinquenta por cento) do valor total por evento, respeitado o limite global orçamentário anual definido no Apêndice 12.1.
Tempo de Custeio para Eventos de Longa Duração	tempo máximo de custeio, parcial ou total, será o de duração do evento de capacitação e ao ônus empenhado à CGU que foi autorizado previamente pelo Secretário-Executivo.	Variável conforme cada evento autorizado e disponibilidade orçamentária.
Vagas para Eventos de Longa Duração	número de vagas para afastamento integral de servidores do quadro da CGU para participação em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> .	10 servidores do quadro da CGU, sendo: 5 vagas para Mestrado e 5 vagas para Doutorado e Pós-Doutorado.

7.2 Orientações do PAC 2018 para Ressarcimento dos Eventos de Capacitação

Os ressarcimentos de eventos de capacitação serão realizados de acordo com o estabelecido para cada demanda prevista na Política de Capacitação e Desenvolvimento (Portaria nº 2.217 de 2017).

Os ressarcimentos decorrentes de certificação profissional obtida por servidor em exercício na CGU possuem os seguintes limites para 2018:

Tabela 5. Reembolso e Ressarcimento de Eventos de Capacitação.

Limite	Descrição	Referencial
Individual	limite individual do valor gasto e comprovado com despesas de inscrição para prova e aquisição de material didático individual para certificação profissional	Até 100% (cem por cento) do valor total das despesas com inscrição para prova e aquisição de material didático individual, limitado a uma certificação por servidor no exercício e ao valor individual previsto no Apêndice 12.1.
Global	limite global de despesa para reembolso de certificação profissional para o exercício de 2018	limite global orçamentário anual estabelecido no Apêndice 12.1.

8. CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

O limite anual de dias de gozo da licença para capacitação em cada unidade organizacional será determinado pelo Fator de Licença para Capacitação – F_{LC} , que será calculado da seguinte forma:

$$F_{LC} = 6\% * NS * 365$$

Onde NS é o número de servidores na unidade organizacional no último dia do exercício anterior.

O F_{LC} de cada unidade organizacional não poderá ser inferior a 90 dias por ano.

A licença para capacitação deve estar alinhada à Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU (Portaria nº 2.217, de 2017) e desenvolver competências aderentes aos objetivos estratégicos do órgão, destacando-se que a mesma poderá ser utilizada para eventos de capacitação com carga horária mensal mínima de 50 (cinquenta) horas para cursos na modalidade presencial ou de 100(cem) horas para cursos na modalidade à distância, respeitando a carga mínima de 10 (dez) horas semanais.

8.1 Licença para Capacitação de Atividade Voluntária

É possível solicitar a licença para capacitação em atividade presencial voluntária junto a instituição que preste serviços de natureza voluntária e que contribua para o desenvolvimento das competências do servidor e atenda aos interesses da CGU, respeitando o limite mínimo de 20 (vinte) horas semanais.

Para demandar atividade voluntária é necessário observar e juntar adicionalmente ao respectivo processo de solicitação de licença para capacitação:

- Acordo de cooperação específico de atividade voluntária entre a instituição selecionada e a CGU, conforme procedimentos disponíveis na intranet;
- Projeto de atividade voluntária a ser desenvolvido, contendo ao menos:
 - identificação da instituição;
 - definição clara da(s) atividade(s) voluntária(s) a ser(em) realizada(s);
 - período de realização da(s) atividade(s) voluntária(s), com datas e horários;
 - competência(s) mapeada(s) na CGU a ser(em) desenvolvida(s).

9. INDICADORES E METAS DO PAC 2018

Os indicadores e metas do PAC 2018 buscam atender na dimensão do esforço os aspectos de controle, comunicação e melhoria dos eixos temáticos de capacitação frente as lacunas de competências selecionadas para este exercício na CGU. As especificidades destes indicadores e das metas vinculadas são as seguintes:

9.1 Indicador Alfa: Horas de Participação em Eventos de Capacitação

Tabela 6. Indicador de Horas de Participação em Eventos de Capacitação.

Medida	Horas de capacitação.
Unidade Responsável	CDCAP/COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo médio de horas de participação do servidor da CGU em eventos de capacitação.
Memória de cálculo	(Número total de horas de participação em eventos de capacitação) / (número de servidores ativos da CGU).
Meta	Média de 40 horas de participação do servidor em eventos de capacitação.

9.2 Indicador Bravo: Servidores Capacitados

Tabela 7. Indicador de Servidores Capacitados.

Medida	Número de servidores capacitados.
Unidade Responsável	CDCAP/COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo de servidores da CGU que participaram de eventos de capacitação.
Memória de cálculo	(Número de servidores participantes de eventos de capacitação) / (número de servidores ativos na CGU).
Meta	700 servidores capacitados.

9.3 Indicador Charlie: Desenvolvimento de Líderes da CGU

Tabela 8. Indicador de vagas ofertadas aos Gestores em eventos de capacitação em competências gerenciais.

Medida	Oferta de vagas em ações de capacitação e desenvolvimento internas voltadas aos servidores que ocupam funções comissionadas, que podem suceder os ocupantes de funções, e que exercem posição de liderança neste Ministério.
Unidade Responsável	COGEP.
Descrição	Verificar o quantitativo de vagas em eventos de capacitação em competências gerenciais ofertadas aos gestores da CGU.
Memória de cálculo	Número total de vagas ofertadas.
Meta	250 vagas

9.4 Indicador Delta: Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho

Tabela 9. Indicador de Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho.

Medida	Média de satisfação dos servidores participantes.
Unidade Responsável	DGI.
Descrição	Verificar o nível de satisfação dos servidores participantes das ações desenvolvidas pelo Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU.
Memória de cálculo	(somatório das notas médias obtidas nas avaliações de satisfação de ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU) / (total de ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da CGU avaliadas*).
Meta	Índice de satisfação de, no mínimo, 70%, mensurado por meio de avaliação de reação.

* O formato de algumas ações de qualidade de vida no trabalho inviabiliza a aplicação de avaliação de satisfação.

9.5 Indicador Echo: Nível de Priorização das Competências

Tabela 10. Indicador de aderência dos eventos de capacitação às necessidades de capacitação

Medida	Percentual de aderências às competências priorizadas dos eventos de capacitação
Unidade Responsável	CDCAP
Descrição	Verificar aderência dos eventos de capacitação às necessidades de capacitação das competências priorizadas.
Memória de cálculo	(horas de eventos de capacitação realizados para a supressão ou mitigação de lacunas de competências prioritárias nas Licenças Capacitação e nas Capacitações com Ônus) / (total de horas dos eventos de capacitação mensurados nas Licenças Capacitação e nas Capacitações com Ônus)
Meta	Índice de priorização superior de, no mínimo, 30%.

10. ORÇAMENTO DO PAC 2018

O orçamento da CGU para capacitação em 2018 está previsto no Apêndice 12.1 e será revisado em até 15 (quinze) dias após a aprovação da Lei Orçamentário Anual, conforme estabelecido no § 2º do art. 10 da Portaria nº 2.217, de 2017.

Poderão ser realizadas, a qualquer tempo, avaliações dos investimentos efetuados para melhor alocação e utilização dos recursos, bem como remanejamento de recursos entre as formas com vistas à plena execução do orçamento.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atual Política de Capacitação e Desenvolvimento orienta o PAC 2018 ao consolidar princípios, diretrizes e objetivos sistêmicos que necessitam de pleno comprometimento dos servidores da CGU.

É possível utilizando a capacitação e desenvolvimento das pessoas impactar na melhoria do ambiente de trabalho, das relações interpessoais, do aumento da qualidade e produtividade, do alcance de resultados efetivos à Sociedade, onde o PAC 2018 pretende ser a referência nesta jornada colaborativa no órgão.

É fundamental promover a aprendizagem contínua e o aprofundamento de competências que facilitem a adaptação, a flexibilidade e a resposta adequada exigidas pelas condições atuais da dinâmica organizacional e do trabalho, onde a transferência do conhecimento para este cenário torna-se crucial e vital.

A integração e a harmonização das demandas dos servidores e as necessidades e interesses da CGU devem existir em todo e qualquer evento de capacitação, onde os gestores passam a ter maior relevância e responsabilidade na condução de tais processos de aprendizagem de suas equipes. A justificativa elaborada pelo servidor e seus gestores sobre qualquer demanda de capacitação deve considerar ao menos as atividades laborais do servidor; as lacunas de competência do servidor; a formação acadêmica do servidor; a experiência profissional do

servidor; a oportunidade para a unidade de exercício do servidor; a utilidade para a unidade de exercício do servidor.

Assim, o sucesso das ações e o alcance dos resultados esperados dependerão, principalmente, do compromisso, do comprometimento e da participação efetiva de todas as partes envolvidas, direta ou indiretamente, no processo de capacitação e desenvolvimento das pessoas na CGU.

Com o PAC 2018, a CGU está determinada para efetivamente possuir um ambiente cada vez melhor para se trabalhar, dentro da importante e desafiante tarefa de implementar mecanismos de excelência condizentes com as especificidades ministeriais.

12. APÊNDICES

12.1 Apêndice I – Orçamento do PAC 2018

O orçamento da CGU para capacitação em 2018 totaliza o valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) tendo como fonte de custeio o Tesouro Nacional, ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

Para a alocação do orçamento, foram consideradas as competências e desafios de cada unidade, as séries históricas de investimento em capacitação, o custo médio dos eventos de capacitação, bem como o número de servidores em exercício em cada unidade.

Os recursos custeados pelo Tesouro Nacional serão distribuídos da seguinte maneira:

Tabela 11. Distribuição dos recursos provenientes do Tesouro Nacional.

Forma de capacitação	Investimento Previsto (R\$)	Percentual (%)
Capacitação de Curta e Média Duração	80.000,00	53,33
Capacitação de Longa Duração	30.000,00	20,00
Ressarcimento de Certificações Profissionais	40.000,00	26,67
TOTAL	150.000,00	100,00

O limite individual de ressarcimento de certificação profissional é de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) no exercício, que engloba despesas com inscrição para prova e aquisição de material didático individual para certificação profissional.

12.2 Apêndice I – Matriz do Marco Lógico do PAC 2018

FINALIDADE: Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e ações de desenvolvimento durante o exercício de 2018, conforme legislação e normas em	OBJETIVOS	COMPONENTES DO MARCO LÓGICO	AÇÕES COMPATÍVEIS DE TD&E AO MARCO LÓGICO
	<p>1: Contribuir para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGU.</p>	<p>1.1: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar. 1.2: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados. » 1.3: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos. »</p>	<p>1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento)</p>
	<p>2: Aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU, conforme disposições da Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017.</p>	<p>2.1: Promover, de forma planejada, a valorização do quadro de servidores da CGU por meio da capacitação e do desenvolvimento permanente, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional. 2.2: Fomentar uma gestão de desenvolvimento de pessoas orientada pelo mérito e para o interesse público. 2.3: Desenvolver uma cultura institucional orientada para o aumento da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos prestados pela CGU ao cidadão. » 2.4: Promover um ambiente de trabalho adequado ao desempenho das atividades e à aprendizagem organizacional. 2.5: Estabelecer as diretrizes para a implementação de programas e eventos que atendam efetivamente às necessidades de aperfeiçoamento e de educação formal da CGU, de acordo com os seus objetivos institucionais.</p>	<p>2: Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado (Educação) 3: Desenvolvimento Gerencial e de Liderança (Desenvolvimento) 4: Intercâmbio de Pessoal e Conhecimento, Estágios, Visitas Técnicas, Acordos de Cooperação (Treinamento) 5: Oficinas, Seminários, Palestras, Congressos, Encontros (Treinamento) 6: Certificação Profissional (Desenvolvimento) 7: Banco de Talentos (Desenvolvimento) 8: Multiplicadores Internos e Agentes de Capacitação (Treinamento) 9: Promoção na Carreira de Finanças e Controle (Desenvolvimento)</p>
	<p>3: Atender ao Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal.</p>	<p>3.1: Melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. 3.2: Desenvolver permanentemente o servidor público. 3.3: Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual. » 3.4: Divulgar e gerenciar os eventos de capacitação. 3.5: Racionalizar e efetivar os gastos com capacitação.</p>	<p>10: Trilhas de Aprendizagem (Desenvolvimento) 11: Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento) 12: Atividade Voluntária (Desenvolvimento) 13: Fluência em Idiomas (Desenvolvimento)</p>

MACROPROBLEMA: Lacunas de Competências dos(as) Servidores(as)

12.3 Apêndice II – Estrutura do Marco Lógico Aplicado ao PAC 2018

Quadro 1. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Finalidade e Objetivos

	Descrição da Finalidade e dos Objetivos	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
Finalidade	Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e ações desenvolvimento durante o exercício de 2018, conforme legislação e normas em vigor.	PAC 2018 aprovado e publicado.	Intranet.	- Baixa execução do PAC.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação, especialmente as ofertadas pelas Escolas de Governo. - Solicitar apoio da alta gestão para fomentar os Programas do PAC.
Objetivos	1: Contribuir para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGU.	Índices e Metas dos Objetivos Estratégicos de Resultado – Portaria nº 375, de 2016.	Relatório Plano Operacional Anual – Portaria nº 50.223, de 2015.	- Falta de adesão dos servidores e gestores aos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento.	- Reorientar os eventos de capacitação para maior aceitação e atendimento das necessidades de treinamento de servidores e gestores.
	2: Aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU, conforme disposições da Portaria nº 2.217, de 17 de outubro de 2017.	Princípios, diretrizes e objetivos da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU contemplados no PAC 2018.	Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.	- PAC não alinhado à Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU.	- Avaliar de forma contínua a execução do PAC, propondo melhorias e divulgando seus resultados de forma transparente e oportuna.
	3: Atender ao Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal.	PAC 2018; Relatório de execução do PAC; Sistema de gestão por competência.	Comitê Gestor da Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU – CCAP.	- Responsabilização do gestor pelo não cumprimento do Decreto 5.707/2006.	- Monitorar a execução dos instrumentos da PNDP, reorientando estratégias para o seu alcance.

Quadro 2. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Componentes do Marco Lógico

Componentes do Marco Lógico				
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
1.1: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.	Índice de satisfação dos servidores com o clima e o ambiente organizacional	DGI – COGEP.	- Complexidade para mensurar o índice de satisfação organizacional.	- Validar metodologia de mensuração do índice de satisfação organizacional.
1.2: Desenvolver competências e fortalecer cultura orientada aos valores e ao alcance de resultados.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
1.3: Desenvolver lideranças e oportunizar o acesso meritocrático a cargos.	% de ocupantes de funções e cargos em comissão da CGU capacitados em cursos gerenciais e de liderança.	DGI – COGEP.	- Baixa percepção de ocupação meritocrática dos cargos de Direção e Assessoramento Superior da CGU; - Baixa participação dos ocupantes de funções e cargos em comissão nos eventos de capacitação.	- Implementar o banco de talentos; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC;
2.1: Promover, de forma planejada, a valorização do quadro de servidores da CGU por meio da capacitação e do desenvolvimento permanente, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU; % de servidores que conduziram capacitações internas.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.

Componentes do Marco Lógico

Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
2.2: Fomentar uma gestão de desenvolvimento de pessoas orientada pelo mérito e para o interesse público.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Participação de servidores sem perfil adequado para determinado(s) evento(s) de capacitação.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Implementar o banco de talentos; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
2.3: Desenvolver uma cultura institucional orientada para o aumento da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços públicos prestados pela CGU ao cidadão.	Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas.	DIPLAD (Portaria nº 375/2016).	-Contingenciamento orçamentário; - Desalinhamento do PAC frente as políticas públicas sob responsabilidade da CGU.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Avaliar continuamente o PAC frente a sua aderência as necessidades da CGU.
2.4: Promover um ambiente de trabalho adequado ao desempenho das atividades e à aprendizagem organizacional.	Índice de satisfação dos servidores com o clima e o ambiente organizacional	DGI – COGEP.	- Complexidade para mensurar o índice de satisfação organizacional.	- Validar metodologia de mensuração do índice de satisfação organizacional.
2.5: Estabelecer as diretrizes para a implementação de programas e eventos que atendam efetivamente às necessidades de aperfeiçoamento e de educação formal da CGU, de acordo com os seus objetivos institucionais.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU; % de servidores que conduziram capacitações internas.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
3.1: Melhorar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.	Índice de percepção do Gestor quanto ao benefício de recomendações estruturantes atendidas para melhoria da eficácia e qualidade das políticas públicas.	DIPLAD (Portaria nº 375/2016).	-Contingenciamento orçamentário; - Desalinhamento do PAC frente as políticas públicas sob responsabilidade da CGU.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Avaliar continuamente o PAC frente a sua aderência as necessidades da CGU.
3.2: Desenvolver permanentemente o servidor público.	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta,	DGI – COGEP.	- Baixa execução do PAC;	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo;

Componentes do Marco Lógico

Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
	média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU.		<ul style="list-style-type: none"> - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
3.3: Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual.	Mapeamento das competências essenciais, gerenciais e técnicas.	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> - Deficiências na identificação das lacunas de competências dos servidores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar a participação dos servidores e gestores no processo e nos ciclos de Gestão por Competências.
3.4: Divulgar e gerenciar os eventos de capacitação.	<ul style="list-style-type: none"> % de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta, média e longa duração vinculados às competências necessárias a CGU; % de servidores que conduziram capacitações internas. 	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> - Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar os Programas do PAC; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
3.5: Racionalizar e efetivar os gastos com capacitação.	% empenhado da ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> -Contingenciamento orçamentário; -Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC. 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; -Distribuir, de forma equilibrada, a realização dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento ao longo dos meses.

Quadro 3. Estrutura do Marco Lógico PAC 2018 – Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
<p>1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento)</p>	<p>% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta e média duração vinculados às competências necessárias a CGU.</p> <p>Média de horas de eventos de capacitação por servidor em exercício na CGU;</p> <p>Fator de licença para capacitação maior que 90 dias / servidor / unidade;</p> <p>Questionários de avaliações de capacitação concluídos.</p>	<p>DGI – COGEP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Baixa execução do PAC; - Contingenciamento orçamentário; - Quantidade mínima de 40 horas/servidor/ano de capacitação não atingida; - Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC; - Licenças para capacitação ineficazes à CGU; - Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação vinculados ao PAC; - Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação; - Monitorar o crescimento do Fator de Capacitação (FC); - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
<p>2: Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado (Educação)</p>	<p>% licenças para capacitação requeridas e concedidas para conclusão de graduação e pós-graduação.</p> <p>Quantidade de servidores que cursaram pós-graduação e aplicaram diretamente seus conhecimentos em ações da CGU / Total de ações patrocinadas de Educação Formal.</p>	<p>DGI – COGEP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Licenças para capacitação ineficazes à CGU; - Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar critérios para concessão de licenças, afastamentos e custeio, de acordo com as lacunas de competências identificadas no âmbito da CGU e Portaria nº 2.217, de 2017; - Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação; - Aperfeiçoar os mecanismos de Gestão do Conhecimento na CGU.

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
3: Desenvolvimento Gerencial e de Liderança (Desenvolvimento)	% de ocupantes de função e cargo em comissão capacitados em eventos de capacitação de liderança e gerenciamento.	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> - Não atingimento de 35% dos ocupantes de funções e cargos em comissão em eventos de capacitação de liderança e gerenciamento; - Contingenciamento orçamentário; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos específicos de capacitação aos gestores; - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
4: Intercâmbio de Pessoal e Conhecimento, Estágios, Visitas Técnicas, Acordos de Cooperação (Treinamento)	% de servidores capacitados em eventos de capacitação de curta e média duração vinculados às competências necessárias a CGU;	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> - Baixa execução do PAC; - Contingenciamento orçamentário; - Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC; - Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação na CGU; - Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Formar corpo de multiplicadores internos da CGU; - Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação; - Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
5: Oficinas, Seminários, Palestras, Congressos, Encontros (Treinamento)	Média de horas de eventos de capacitação por servidor em exercício na CGU.			
6: Certificação Profissional (Desenvolvimento)	% de servidores com certificação profissional de interesse da CGU; Comparação entre o percentual de 2017/2018.	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> - Contingenciamento orçamentário; - Resistência dos servidores para realizarem certificações de interesse da CGU. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para estimular e viabilizar a realização de certificações profissionais.

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
7: Banco de Talentos (Desenvolvimento)	% de servidores habilitados como Instrutores / Conteudistas / Monitores de eventos de capacitação.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento dos servidores com potencial docente; - Resistência em registrar informações curriculares no Sistema SIGRH; - Baixa sensibilização para formação, retenção e desenvolvimento de talentos internos.	- Institucionalização do Banco de Talentos da CGU; - Estimulo ao cadastro do Currículo no sistema SIGRH, para fins de banco de talentos e demandas de capacitação.
8: Multiplicadores Internos e Agentes de Capacitação (Treinamento)	% de servidores que conduziram capacitações internas; % de servidores designados como agentes de capacitação.	DGI – COGEP.	- Desconhecimento de todas capacitações realizadas pelos servidores; - Resistência dos gestores para liberação de Servidores com perfil de multiplicador ou agente de capacitação; - Resistência de servidores para disseminar conhecimento.	- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo; - Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para valorizar os Multiplicadores e Agentes de Capacitação; - Estimular a participação dos servidores em eventos internos de capacitação e disseminação.
9: Promoção na Carreira de Finanças e Controle (Desenvolvimento)	% de servidores com promoção funcional efetivada; % de servidores com pedidos de dispensa de cursos para promoção funcional.	DGI – COGEP.	-Fragil avaliação de desempenho funcional; -Intempestividade dos eventos de capacitação previstas no PAC.	- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU; - Encaminhar projeto de lei alterando os critérios de Promoção da Carreira de Finanças e Controle.
10: Trilhas de Aprendizagem (Desenvolvimento)	Estágio de formalização das trilhas de aprendizagem dos servidores na CGU.	DIPLAD e DGI – COGEP.	- Não implementação das trilhas de aprendizagem.	- Implementação gradual das trilhas de aprendizagem conforme consolidação do mapeamento de competências.
11: Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento)	- Quantidade de ações de Promoção da Saúde aos servidores; - Quantidade de atividades de integração e desenvolvimento sócio cultural; - Quantidade de ações de valorização e desenvolvimento profissional.	DGI – COGEP.	- Baixa sensibilização dos servidores para participar de ações de qualidade de vida no trabalho.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para incentivar as ações de qualidade de vida no trabalho; - Estimular a participação dos servidores em ações de qualidade de vida no trabalho.

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico

Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
12: Atividade Voluntária (Desenvolvimento)	% de servidores em atividade voluntária por meio da licença para capacitação.	DGI COGEP.	- Conflito de interesses na realização de atividade voluntária em determinada instituição; - Licenças para capacitação ineficazes à CGU.	- Exigência de projeto de atividade voluntária, contendo identificação plena da demanda para obtenção da licença para capacitação; - Parceria com demais órgãos que possuem boas práticas em programas de voluntariado.
13: Fluência em Idiomas (Desenvolvimento)	% de servidores que dominam escrita, fala e compreensão de dois ou mais idiomas estrangeiros	DGI COGEP.	- Desconhecimento dos servidores com fluência em idiomas estrangeiros; - Resistência em registrar informações de idiomas no Currículo do Sistema SIGRH.	- Institucionalização do Banco de Talentos da CGU; - Estimulo ao cadastro do Currículo no sistema SIGRH, para fins de banco de talentos e demandas de capacitação. - Estimulo a ampliação de grupos formais de estudos de idiomas na CGU, com apoio de multiplicadores internos e gestores.

CGU

Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União

Secretaria Executiva

Diretoria de Gestão Interna

Coordenação Geral de Gestão de Pessoas

