

**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO****PORTARIA Nº 2512/2019**

Dispõe sobre o Plano Anual de Capacitação da Controladoria-Geral da União para o exercício de 2019.

**O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DA CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**, considerando o disposto na Portaria CGU nº 2.217, de 17 de outubro de 2017, e com base na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006,

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar o Plano Anual de Capacitação da Controladoria-Geral da União para o exercício de 2019 - PAC 2019, nos termos constantes do Anexo Único a esta Portaria.

Art. 2º As situações não contempladas nesta Portaria serão submetidas à decisão do Secretário-Executivo.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ MARCELO CASTRO DE CARVALHO



Documento assinado eletronicamente por **JOSE MARCELO CASTRO DE CARVALHO, Secretário-Executivo**, em 01/08/2019, às 09:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, §1º, do Decreto nº 8.539, de 08 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cgu.gov.br/conferir> informando o código verificador 1196639 e o código

CRC FCD9BF41

ANEXO ÚNICO À PORTARIA Nº , DE DE DE 2019

**PAC 2019**

**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 de Estado

**José Marcelo Castro de Carvalho**

Secretário-Executivo

**Vivian Vivas**

Diretora de Gestão Interna

**Simeí Susã Spada**

Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas

**Elainne Cristina Alves de Carvalho**

Coordenadora de Desenvolvimento e Capacitação

**Equipe Técnica**

Angela da Silva Ferreira  
Diego Araujo de Castro  
Elainne Cristina Alves de Carvalho  
Izaura Maria Santos Cruz  
Leovanir Dieter Dockhorn Richter  
Lilian Nogueira Brasil  
Patrícia Barbosa Pontes  
Simeí Susã Spada  
Thyanne Ribeiro Rangel

## 1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Capacitação - PAC constitui-se como o principal instrumento da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Servidores no âmbito da CGU 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 se fundamenta na busca pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade pelo setor público.

O PAC 2019 estabelece orientações voltadas à execução de ações e eventos de capacitação e desenvolvimento das pessoas no âmbito da CGU, com vistas ao incremento de competências aderentes ao Planejamento Estratégico da CGU e em conformidade com as leis orçamentárias.

O plano dá continuidade às ações pretéritas no órgão, com embasamento normativo consolidado na Portaria CGU 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 2019. 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 2019 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 dependerá de disponibilidade orçamentária, demonstração de compatibilidade da matéria com as atividades exercidas pelo servidor e aprovação do Secretário-Executivo.

O PAC será publicado no Boletim Interno e 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 2019:

- Contribuir para o alcance dos objetivos e metas da CGU estabelecidos no Planejamento Estratégico referente ao quadriênio 2016-2019;
- Aplicar a Política de Capacitação e Desenvolvimento da CGU, de acordo com os princípios, diretrizes e objetivos da Portaria CGU nº 2.217, de 2017;
- Atender ao Decreto nº 5.707, de 2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal;
- Descrever os programas de capacitação previstos para o ano de 2019;
- Definir critérios para concessão de afastamento de servidores para eventos de capacitação de longa duração, para concessão de licenças para capacitação e estabelecer limites para ressarcimento e reembolso de capacitação;
- Racionalizar e tornar mais efetivos os gastos em capacitação da CGU; e
- Distribuir o orçamento entre os programas e áreas da CGU.

## 3. PÚBLICO ALVO DO PAC 2019

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

Cumpra 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.

## 4. INTEGRAÇÃO DOS PLANOS E COMPETÊNCIAS

Por meio da capacitação de pessoas, pretende-se aprimorar, a partir de 2019 na CGU, 4 (quatro) variáveis de atuação de maneira interligada e integrada, contemplando a Gestão por Competências, o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, o Plano Anual de Capacitação - PAC e os Planos Operacionais, conforme Figura 1.



Figura 1. Modelo de ações integradas de gestão de capacitação e desenvolvimento na CGU

O modelo de ações integradas de gestão de capacitação e desenvolvimento na CGU, Figura 1, torna visível a necessidade de integrar, compartilhar, interagir, bem como interligar e tornar transparente estas 4 (quatro) variáveis de atuação em capacitação no Ministério, a saber:

1. Gestão por Competências, que apresenta um modelo que reflete diretamente o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que atendem as políticas de desenvolvimento dos servidores da CGU, bem como a racionalização e efetividade dos gastos com capacitação no órgão;
2. Plano de Desenvolvimento Individual, que visa estabelecer um planejamento para ações de desenvolvimento e capacitação de forma participativa e personalizada, de acordo com as necessidades do órgão e das expectativas do próprio servidor e de sua unidade de lotação;
3. Plano Anual de Capacitação - PAC, que abrange os programas de capacitação voltados ao desenvolvimento dos servidores da CGU;

4. Planos Operacionais, que materializam as ações a serem realizadas no exercício e contribuem para o alcance da missão, visão e dos objetivos estratégicos da CGU nos seguintes eixos: resultados, processos internos, pessoas e infraestrutura.

Os eventos de capacitação 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, emoções 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;
- os planos operacionais de capacitação registrados no *software* CGUProj, que controla as metas operacionais de tais planos; e
- a oportunidade e utilidade do evento de capacitação para a unidade de exercício do servidor.

Destaca-se que, em 2019, a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas iniciará um estudo técnico de viabilidade acerca da implementação de metodologias e ferramentas de suporte para o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI, que, se viáveis, poderão ser implementadas gradualmente na CGU a partir de 2020. Ressalta-se que o PDI é um documento dinâmico, sendo indispensável que seja revisitado e ajustado de acordo com a necessidade individual e organizacional, de forma participativa, planejada e transparente.

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 em capacitação 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, Quadro 1, 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.

**Quadro 1.** 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

## 5. PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Visando atender os objetivos estabelecidos neste Plano, foram definidos como programas de capacitação 3 (três) programas ao PAC 2019:

5.1. Capacitação de Competências Comuns;

5.2. Capacitação de Competências Gerenciais;

5.3. Capacitação de Competências Técnicas. Cada programa direciona uma ideia principal e pode contemplar projetos e ações de forma específica ou transversal.

### 5.1 Capacitação de Competências Comuns

#### Descrição:

Este programa de capacitação é centralizado no desenvolvimento de competências comuns e transversais do servidor - em especial as habilidades, atitudes, valores e emoções - para melhoria do clima organizacional e do relacionamento interpessoal, satisfação no ambiente laboral, promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho. Promove a integração e a cooperação entre as unidades, sustenta o alcance de resultados e contribui para tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.

#### Justificativa:

Determinação estratégica, normativa e legal (Mapa Estratégico CGU 2016 – 2019, Portaria CGU nº 2.217, de 2017; Portaria Normativa MPOG nº 1.261, de 2010; Portaria Normativa MPOG nº 3, de 2013; Portaria Normativa MP nº 7, de 2016; Portaria Normativa MP nº 12, de 2018; 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; promover a saúde e qualidade de vida no trabalho; e buscar a efetividade nos gastos com capacitação.

#### Objetivos:

- aprimorar habilidades atitudinais de respeito, cuidado e atenção ao outro e ao serviço e bem público;
- oferecer eventos de capacitação alinhados às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais;
- 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 de trabalho;
- promover a saúde, a integração sociocultural, a valorização e o desenvolvimento profissional no ambiente de trabalho;
- ampliar a competência dos servidores para atuarem como multiplicadores do conhecimento e agentes de capacitação.

#### Público-Alvo:

Servidores Públicos em exercício na CGU.

**Escopo de Trabalho:**

Oferecer eventos de capacitação alinhados às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais.

**5.2 Capacitação de Competências Gerenciais****Descrição:**

Este programa de capacitação envolve as competências voltadas para liderança e coordenação de equipes, e 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. O Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019, também dispõe sobre os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais para ocupação de cargos em comissão e de funções comissionadas, tendo inclusive previsão acerca das ações de capacitação a este público-alvo.

**Objetivos:**

- dotar a CGU de competências gerenciais, por meio da formação de servidores públicos para um alto desempenho em funções estratégicas no órgão;
- valorizar a cultura de liderança na CGU;
- ampliar a competência gerencial dos servidores para atuarem em seus papéis de gestores, multiplicadores do conhecimento e de agentes de capacitação;
- fortalecer o processo sucessório de cargos e funções comissionadas.

**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:**

Oferecer eventos de capacitação alinhados às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais.

**5.3 Capacitação de Competências Técnicas****Descrição:**

Este programa direciona para a formação e a qualificação técnica contínua dos servidores da CGU. As unidades organizacionais coordenam as prioridades de capacitação técnica vinculadas a suas respectivas competências e atribuições, observando as lacunas de competências identificadas por seus servidores. 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:**

Oferecer eventos de capacitação alinhados às orientações estratégicas e necessidades da CGU e às competências organizacionais.

**6. CRITÉRIOS PARA EVENTOS DE CAPACITAÇÃO**

Os eventos de capacitação se vinculam aos programas e orçamento previsto no PAC 2019, 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.

Os critérios serão aplicados a partir da publicação deste PAC, inclusive para os processos em trâmite.

**6.1 Capacitação de Longa Duração**

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 encontra-se no Quadro 2.

**Quadro 2. Capacitação de Longa Duração.**

Limite	Descrição	Referencial
<b>Custeio</b> de Eventos de Longa Duração	Limite global para custeio de evento de capacitação de longa duração para o exercício de 2019	<b>Até 100%</b> (cem por cento) do valor total por evento. Caberá ao dirigente máximo da unidade organizacional do servidor definir o percentual a ser aplicado.
<b>Tempo</b> 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.	<b>Variável</b> conforme cada evento autorizado e condicionada à disponibilidade orçamentária anual.
<b>Vagas</b> para Eventos de Longa Duração	Número de vagas para afastamento integral solicitado por servidores do quadro da CGU para participação em cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> .	<b>10</b> servidores do quadro da CGU e em exercício no Órgão, sendo: 5 vagas para Mestrado e 5 vagas para Doutorado e Pós-Doutorado.
<b>Carga Horária</b> em programas de treinamento de longa duração	Limite máximo de horas para participação em programas de treinamento de longa duração.	<b>Até 20 horas semanais</b> para solicitação de horário de treinamento de longa duração.
<b>Comprovante de frequência e o relatório situacional</b>	Comprovante de frequência no curso fornecido pela instituição de ensino e o relatório situacional (report).	Tanto o comprovante de frequência quanto o relatório situacional (report) deverão ser inseridos no processo SEI no qual conste a portaria/despacho de autorização
<b>Registro do ponto eletrônico em programas de treinamento de longa duração</b>	Forma de registro, no sistema de ponto eletrônico, do horário de trabalho coincidente com o horário de aula.	Até a formalização do pedido via SEI: horário deverá ser compensado; Período compreendido entre a formalização e a análise do pedido: registro específico no sistema; Se a solicitação for deferida: não haverá necessidade de compensação e o registro passa a ser "treinamento"; Se a solicitação for indeferida: o horário feito com registro específico deverá ser compensado no período de 6 meses.

**6.2 Certificação Profissional**

Os ressarcimentos decorrentes de certificação profissional obtida por servidor em exercício na CGU possuem os seguintes limites para 2019 contidos no Quadro 3.

**Quadro 3. Certificação Profissional**

Item	Descrição	Referencial
<b>Limite Individual</b>	Limite individual do valor gasto e comprovado com despesas de inscrição para prova e aquisição de material didático individual para certificação profissional.	<b>Até 100%</b> (cem por cento) do valor total das despesas com inscrição para prova e aquisição de material didático individual, limitado ao valor individual de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).
<b>Diárias e Passagens</b>	Despesas com passagens e diárias para realização da prova.	Quando não houver realização de prova na sua cidade de exercício, o servidor poderá solicitar o pagamento de diárias e passagens. O pedido será analisado pela CDCAP, submetido à DGI e ao Secretário-Executivo para autorização do deslocamento.
<b>Cursos Preparatórios</b>	Custeio de cursos preparatórios para obtenção da certificação profissional.	Não haverá custeio de cursos preparatórios para certificação profissional, salvo quando se tratar de projeto estratégico demandado pela área competente.

**6.3 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.

O  $F_{LC}$  será calculado no primeiro dia do mês de setembro para ser utilizado no ano seguinte.

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

**Quadro 4. Licença Capacitação**

Item	Descrição	Referencial
<b>Carga horária para ensino a distância</b>	Carga horária máxima, por curso, a ser concedida para cursos na modalidade de ensino a distância.	A carga horária máxima por curso será de <b>100 (cem) horas</b> , sendo as excepcionalidades analisadas pela CDCAP e aprovadas pela DGI.
<b>Carga horária semanal</b>	Carga horária mínima semanal para realização dos eventos de capacitação.	Na execução do curso, o aluno deve realizar pelo menos 10 horas de aula na semana, sendo as excepcionalidades analisadas pela CDCAP e aprovadas pela DGI.
<b>Relação de cursos</b>	Relação de cursos para licença capacitação que tiveram avaliações negativas e positivas dos servidores e da CDCAP.	A CDCAP manterá uma lista de cursos não autorizados para licença capacitação por apresentarem avaliação negativa. Também, haverá uma lista sugestiva de cursos indicados e/ou avaliados positivamente. A indicação do curso na lista não garante a aprovação pela chefia imediata.
<b>Cursos para Certificação Profissional</b>	Uso da licença capacitação para estudo preparatório visando a obtenção de certificação profissional.	O período da licença será de 30 (trinta) dias; A prova deverá ser realizada até 10 dias após o período de encerramento da licença; O documento necessário para a prestação de contas será a comprovação da realização da prova.

**7. INDICADORES E METAS DO PAC 2019**

Os indicadores e metas do PAC 2019 buscam atender na dimensão do esforço os aspectos de controle, comunicação e melhoria dos programas de capacitação frente as lacunas de competências selecionadas para este exercício na CGU. As especificidades destes indicadores e das metas vinculadas são as seguintes:

**7.1 Indicador Alfa: Horas de Participação em Eventos de Capacitação****Quadro 5.** 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).
<b>Meta</b>	<b>Média de 40 horas de participação do servidor em eventos de capacitação.</b>

**7.2 Indicador Bravo: Servidores Capacitados****Quadro 6.** 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.
<b>Meta</b>	<b>700 servidores capacitados.</b>

**7.3 Indicador Charlie: Desenvolvimento de Líderes da CGU****Quadro 7.** 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	CDCAP/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.
<b>Meta</b>	<b>500 vagas</b>

**7.4 Indicador Delta: Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho****Quadro 8.** 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*).
<b>Meta</b>	<b>Índice de satisfação de, no mínimo, 70%, mensurado por meio de avaliação de reação.</b>

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

**7.5 Indicador Echo: Nível de Priorização das Competências****Quadro 9.** 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)
<b>Meta</b>	<b>Índice de priorização superior de, no mínimo, 30%.</b>

**8. ORÇAMENTO DO PAC 2019**

O orçamento da CGU para capacitação em 2019 tem como fonte de custeio o Tesouro Nacional, ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação e será definido em ato próprio pela DGI.

Para alocação do orçamento, serão considerados os projetos de capacitação do órgão e o número de servidores em exercício em cada unidade.

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.

Os projetos de capacitação são aqueles definidos pela alta administração e/ou pelas unidades organizacionais que contemplem ações voltadas para o público interno de mais de uma unidade e serão analisados pelo Comitê Gerencial de Gestão de Pessoas, Comitê Gerencial de Gestão Orçamentária, Financeira e de Custos.

As ações de capacitação previstas pelas áreas deverão estar registradas nos Planos Operacionais de cada Unidade (no CGUProj) com os respectivos valores estimados, sendo condição necessária para análise dos pleitos pela CDCAP.

**9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A atual Política de Capacitação e Desenvolvimento orienta o PAC 2019 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 2019 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 2019, 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.

## 10. APÊNDICES

### 10.1 Apêndice I - Matriz do Marco Lógico do PAC 2019

Quadro 1:

FINALIDADE:	OBJETIVOS	COMPONENTES DO MARCO LÓGICO	MACROPROBLEMA:	AÇÕES COMPATÍVEIS DE TD&E AO MARCO LÓGICO	
Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e ações desenvolvimento durante o exercício de 2019, conforme legislação e normas em vigor.	1: Contribuir para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no Planejamento Estratégico da CGU.	1.1: Tornar a CGU um ambiente cada vez melhor para se trabalhar.	Lacunas de Competências dos(as) Servidores(as)	» 1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento) 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) 10: Trilhas de Aprendizagem (Desenvolvimento) 11: Qualidade de Vida no Trabalho (Desenvolvimento) 12: Atividade Voluntária (Desenvolvimento) 13: Fluência em Idiomas (Desenvolvimento)	
		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.			»
	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.	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.			»
	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.	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.		

## 10.2 Apêndice II - Estrutura do Marco Lógico Aplicado ao PAC 2019

**Quadro 2.** Estrutura do Marco Lógico PAC 2019 – Finalidade e Objetivos

	Descrição da Finalidade e dos Objetivos	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
<b>Finalidade</b>	Estabelecer orientações voltadas à execução de eventos de capacitação e ações desenvolvimento durante o exercício de 2019, conforme legislação e normas em vigor.	PAC 2019 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.
<b>Objetivos</b>	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 2019.	Comitê Gerencial de Gestão de Pessoas – CGGP.	- 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 2019; Relatório de execução do PAC; Sistema de gestão por competência.	Comitê Gerencial de Gestão de Pessoas – CGGP.	- 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 3.** Estrutura do Marco Lógico PAC 2019 - 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.	

Componentes do Marco Lógico				
Descrição dos Componentes	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
<b>1.3:</b> 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;
<b>2.1:</b> 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.
<b>2.2:</b> 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.
<b>2.3:</b> 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.
<b>2.4:</b> 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.
<b>2.5:</b> 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.

<b>Componentes do Marco Lógico</b>				
<b>Descrição dos Componentes</b>	<b>Indicadores Verificáveis</b>	<b>Meios de Verificação</b>	<b>Riscos</b>	<b>Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos</b>
<b>3.1:</b> 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.
<b>3.2:</b> Desenvolver permanentemente o servidor público.	% 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.
<b>3.3:</b> 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.	- Deficiências na identificação das lacunas de competências dos servidores.	- Fomentar a participação dos servidores e gestores no processo e nos ciclos de Gestão por Competências.
<b>3.4:</b> Divulgar e gerenciar os eventos de capacitação.	% 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.
<b>3.5:</b> Racionalizar e efetivar os gastos com capacitação.	% empenhado da ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.	DGI – COGEP.	-Contingenciamento orçamentário;  -Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC.	- 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 4.** Estrutura do Marco Lógico PAC 2019 – Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico

<b>Ações Compatíveis de TD&amp;E ao Marco Lógico</b>				
<b>Descrição das Ações</b>	<b>Indicadores Verificáveis</b>	<b>Meios de Verificação</b>	<b>Riscos</b>	<b>Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos</b>

Ações Compatíveis de TD&E ao Marco Lógico				
Descrição das Ações	Indicadores Verificáveis	Meios de Verificação	Riscos	Possíveis Ações para Mitigação dos Riscos
1: Cursos, Aprendizagem em Serviço, Grupos Formais de Estudos (Treinamento)	<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>	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baixa execução do PAC;</li> <li>- Contingenciamento orçamentário;</li> <li>- Quantidade mínima de 40 horas/servidor/ano de capacitação não atingida;</li> <li>- Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC;</li> <li>- Licenças para capacitação ineficazes à CGU;</li> <li>- Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades;</li> <li>- Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação;</li> <li>- Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo;</li> <li>- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação vinculados ao PAC;</li> <li>- Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação;</li> <li>- Monitorar o crescimento do Fator de Capacitação (FC);</li> <li>- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU;</li> <li>- Formar corpo de multiplicadores internos da CGU;</li> <li>- Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação;</li> <li>- Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.</li> </ul>
2: Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado (Educação)	<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>	DGI – COGEP.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenças para capacitação ineficazes à CGU;</li> <li>- Excesso de licenças para capacitação em determinadas unidades;</li> <li>- Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação;</li> <li>- Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- Monitorar a qualidade das autorizações para licença para capacitação;</li> <li>- Aperfeiçoar os mecanismos de Gestão do Conhecimento na CGU.</li> </ul>
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"> <li>- Não atingimento de 35% dos ocupantes de funções e cargos em comissão em eventos de capacitação de liderança e gerenciamento;</li> <li>- Contingenciamento orçamentário;</li> <li>- Baixa utilização do formulário de avaliação dos eventos de capacitação;</li> <li>- Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos específicos de capacitação aos gestores;</li> <li>- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU;</li> <li>- Fomentar a utilização do formulário de avaliação de eventos de capacitação;</li> <li>- Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.</li> </ul>
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"> <li>- Baixa execução do PAC;</li> <li>- Contingenciamento orçamentário;</li> <li>- Intempestividade dos eventos de capacitação previstos no PAC;</li> <li>- Baixa utilização do formulário de avaliação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumentar a divulgação dos eventos de capacitação e ações de desenvolvimento, especialmente as ofertadas pelas escolas de governo;</li> <li>- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para fomentar eventos de capacitação na CGU;</li> <li>- Priorizar Escolas de Governo ou turmas internas com instrutores da CGU;</li> </ul>
	Média de horas de eventos de capacitação por servidor em exercício na CGU.			

	<b>Ações Compatíveis de TD&amp;E ao Marco Lógico</b>		dos eventos de capacitação; - Baixa disseminação do conhecimento adquirido nos eventos de capacitação.	- Formar corpo de multiplicadores internos da CGU;
<b>Descrição das Ações</b>	<b>Indicadores Verificáveis</b>	<b>Meios de Verificação</b>	<b>Riscos</b>	<b>Passíveis Ações para Mitigação dos Riscos</b>
<b>5:</b> Oficinas, Seminários, Palestras, Congressos, Encontros (Treinamento)				- Estimular e valorizar a disseminação do conhecimento no âmbito da CGU.
<b>6:</b> Certificação Profissional (Desenvolvimento)	% de servidores com certificação profissional de interesse da CGU;  Comparação entre o percentual de 2018/2019.	DGI – COGEP.	- Contingenciamento orçamentário;  - Resistência dos servidores para realizarem certificações de interesse da CGU.	- Ter apoio dos dirigentes das unidades organizacionais para estimular e viabilizar a realização de certificações profissionais.
<b>7:</b> 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.
<b>8:</b> 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 as 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.
<b>9:</b> 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.	-Frágil 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.
<b>10:</b> 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.
<b>11:</b> 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
<b>12:</b> 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.
<b>13:</b> 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.