PLANO DE GESTÃO

2021-2022

TCEMG

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

APRESENTAÇÃO

Considerando o dinamismo do processo de planejamento, que requer monitoramento e acompanhamento constantes para o alcance dos objetivos traçados e para correção de rumos quando necessário; e considerando a previsão de revisão anual do Plano de Gestão, conforme disposto no inciso II do art. 15 da Resolução n. 8, de 14 de junho de 2017, procedeu-se a revisão do Plano de Gestão 2021-2022, aprovado pela Portaria n. 76, de 19/11/2021, para adequá-lo às demandas surgidas durante a sua execução em 2021.

Com relação aos indicadores, foram realizados ajustes, com o objetivo de aprimorar o acompanhamento dos projetos e ações priorizados para o biênio. Foram inseridas as metas institucionais de 2022 que não constaram do documento original.

No que se refere aos dois programas, projetos e ações de responsabilidade da Superintendência de Controle Externo, em razão da reorganização da equipe da Superintendência foram realizados ajustes nos cronogramas e excluídos indicadores das ações adiadas para 2023. Também foram apresentadas propostas de alteração de objetivos, de indicadores e de metas, decorrentes das discussões com os responsáveis.

As ações de responsabilidade da Superintendência de Gestão e Finanças também sofreram adequações, como a exclusão uma ação estratégica pelo fato de seu escopo ter sido incorporado por outra ação.

As alterações realizadas continuam mantendo total alinhamento com o novo Plano Estratégico.

Estamos firmes no propósito de empreender atividades visando promover a transformação digital, bem como implantar a governança de dados e de tecnologia da informação alinhada à estratégia, instituindo programas de capacitação dos servidores para adesão crescente ao novo paradigma, bem como definindo políticas, papéis e responsabilidades para potencializar o uso da tecnologia da informação.

Importante investir em novos métodos e procedimentos para o exercício da atividade fim com base nas macrotendências do controle externo, de modo a aprimorar cada vez mais a fiscalização e o controle. E, também, promover a implantação de um modelo institucional estruturado de governança, integridade e gestão de riscos.

Nossa administração continuará voltada para a parceria, sempre com espaço para discussão de ideias e diálogo permanente entre o Tribunal, jurisdicionados e outros órgãos. Por outro lado, continuaremos atentos ao cumprimento do papel constitucional de fiscalizar o bom e correto uso do dinheiro público, inclusive quanto às medidas de enfrentamento à Covid-19.

Estamos certos de que, para isso, contamos com o apoio do nosso competente corpo técnico, composto por profissionais dedicados, experientes e atuantes, que buscam o desenvolvimento contínuo das competências necessárias para o exercício das atribuições que lhes são afetas.

Pretendemos manter uma gestão compartilhada e harmônica com todos. Continuamos acreditando que, juntos, poderemos caminhar rumo ao futuro e ser uma “Instituição referência de boa governança, relevante para o aprimoramento da gestão pública e reconhecida pela integridade e independência”.

MAURI TORRES
Conselheiro-Presidente

CONTEXTUALIZAÇÃO

O Sistema de Planejamento e Gestão Estratégica, conforme previsto na Resolução n. 08/2017, consiste em um conjunto de metodologias, ferramentas e ações gerenciais voltadas para o aprimoramento da gestão e a obtenção de resultados, visando subsidiar a definição, a execução, o acompanhamento, a avaliação, a comunicação e a revisão da estratégia institucional, de forma a contribuir para o cumprimento da missão e para concretização da visão de futuro do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais – TCEMG.

De acordo com a referida Resolução, o Tribunal adota 4 (quatro) instrumentos de planejamento: o Plano Estratégico, referência para a elaboração dos demais, os Painéis de Contribuição, o Plano de Gestão e o Plano Anual.

Etapas de elaboração da Revisão do Plano de Gestão:

Para revisão do Plano de Gestão, são verificados os resultados alcançados no ano anterior, o comportamento dos indicadores, identificadas as demandas emergentes e a necessidades de realizar ajustes no Plano, conforme permissivo constante do inciso II do art. 15 da Resolução n. 8, de 14 de junho de 2017.

Integram o Plano de Gestão três grandes programas:

O Programa *Implantar Sistemática de Planejamento das ações de Controle Externo alinhado às normas nacionais e internacionais aplicáveis às Entidades de Fiscalização*. Esse Programa contém 6 (seis) projetos/ações, dentre os quais foram priorizados no biênio:

- *Projeto Estratégico: Elaborar proposta de sistemática de conhecimento e análise do universo de controle;*
- *Ação Estratégica – Implantar instrumentos de gestão de conhecimento para designação de especialistas e facilitadores internos; para compartilhamento do conhecimento*

O Programa *Aprimoramento dos Resultados do Controle Externo e da Geração de Valor*, alinhado às normas aplicáveis, que visa aumentar a eficiência e a eficácia do controle externo. Esse Programa é constituído por 10 (dez) ações estratégicas, sendo que uma dessas ações foi priorizada para o período de 2021/2022. É ela:

- *Ação Estratégica: Definir competências essenciais de fiscalização (individuais e de equipes) alinhadas às normas aplicáveis e considerando a complexidade das atividades;*

O Programa *Gestão Estratégica de Pessoas*, composto por seis subprogramas, procura aprimorar a governança de pessoas, informatizar e aperfeiçoar os processos de trabalho da Diretoria de Gestão de Pessoas. O Programa contempla 15 (quinze) projetos e ações que serão desenvolvidos ao longo da execução do Plano Estratégico 2021-2026. Abaixo estão elencados aqueles projetos e ações que foram priorizados para o período. São eles:

1. Subprograma 3.1 – Gestão por Competências
   - *Projeto – Piloto do novo modelo de avaliação de desempenho por competências, integrando o desenvolvimento na carreira, desenvolvido e implantado.*
   - *Projeto: Avaliação de Desempenho por Competências automatizada no Sistema Integrado de Gestão de Pessoas e Folha de Pagamento (SIGESP);*

- *Ação Estratégica: Lotar e movimentar as pessoas considerando o dimensionamento da força de trabalho do Tribunal e os perfis profissionais identificados;*
- *Ação Estratégica: Integrar as metodologias de dimensionamento da força de trabalho (mesa de trabalho do Sistema de Gestão e Administração de Processos (SGAP) e Mapas de Atribuição por Produtos (MAPs) ao modelo de gestão por competências;*
- *Ação Estratégica: Definir subsistemas de gestão de pessoas do Tribunal e alinhá-los ao modelo de gestão por competências;*

2. Subprograma 3.2 – Plano de Sucessão
   - *Ação Estratégica: Realizar pesquisa para identificar o engajamento e as razões da evasão de servidores (exoneração/aposentadoria).*
   - *Ação Estratégica: Priorizar Processos de trabalho críticos.*

3. Subprograma 3.3 – Governança de Pessoas
   - *Ação Estratégica: Criar Comitê de Governança de Pessoas;*
   - *Ação Estratégica: Elaborar plano de ação para implementação das ações do iGov - TCU, conforme diagnóstico realizado.*

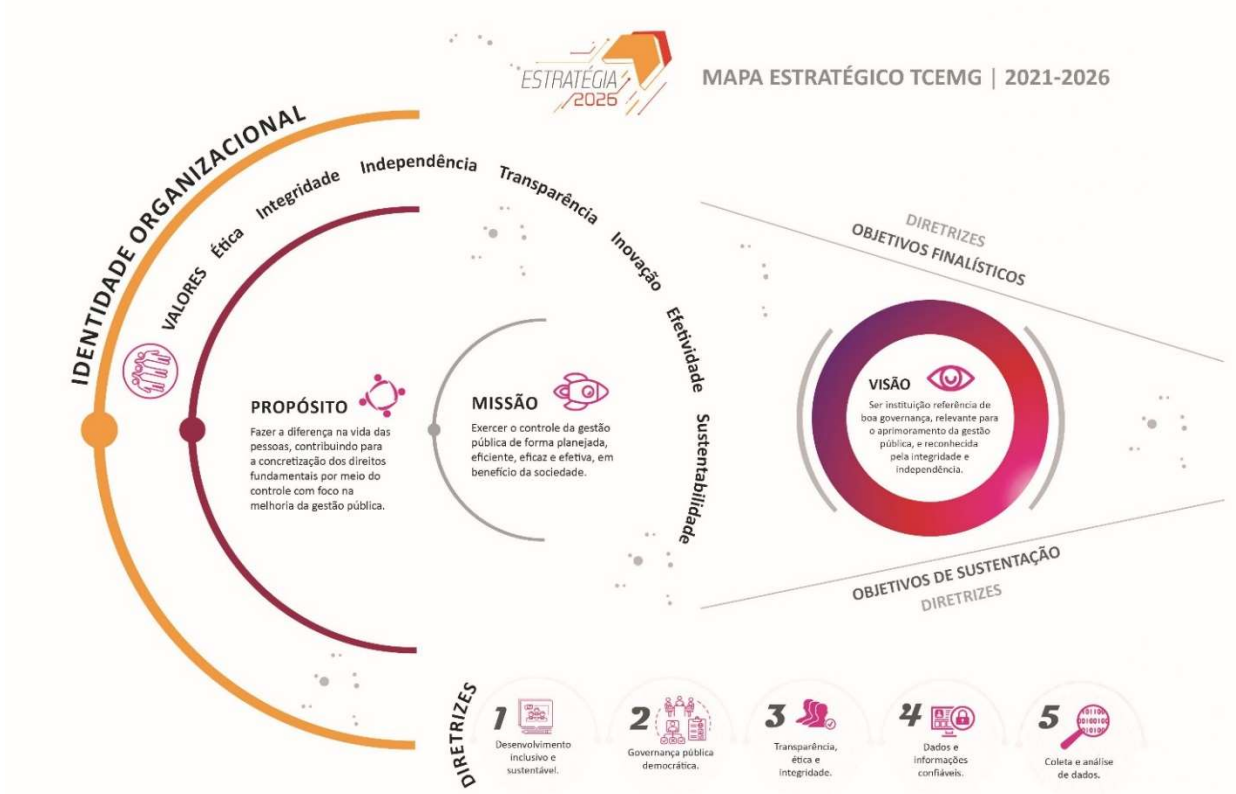
4. Subprograma 3.4 – Formação de Líderes
   - *Ação Estratégica: Criar Programa Permanente de Formação e Seleção de Líderes, alinhado ao modelo de gestão por competências;*
   - *Ação Estratégica: Criar o módulo de capacitação dos gestores no modelo de gestão de pessoas por competências e integrá-lo ao Programa Permanente de Formação e Seleção de Líderes;*
   - *Ação Estratégica: criar sistemática de revisão e atualização das competências gerenciais mapeadas.*

5. Subprograma 3.5 – Plano de Carreira
   - *Ação Estratégica: Redefinir a sistemática de Funções Gratificadas com Atribuição Definida e por Pontuação, ajustando a distribuição de pontos/funções e possibilitando torná-las mais atrativas para os servidores;*
   - *Ação Estratégica: Elaborar proposta de novo plano de carreira;*
   - *Ação Estratégica: Definir e aprovar as atribuições dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com atribuição definida e por pontuação.*

6. Subprograma 3.6 – SIGESP
   - *Projeto: Reestruturação do Módulo da Comunicação Administrativa;*
   - *Projeto: Automatização dos Procedimentos da Folha de Pagamento.*

Com base no Plano de Gestão foram elaborados, em conjunto com os dirigentes das áreas, os Planos Anuais, que detalham os projetos e as ações definidos, visando ao alcance dos resultados.

A seguir, o Mapa Estratégico do Tribunal.



OBJETIVOS FINALÍSTICOS

- ✓ Criar sistemática institucionalizada de monitoramento das ações e decisões do Tribunal, que possibilite registrar e mensurar seus resultados e o benefício gerado para a sociedade.
- ✓ Aprimorar a comunicação e diversificar os instrumentos de divulgação dos resultados das ações de controle externo, considerando os diferentes públicos de interesse.
- ✓ Intensificar a atuação do controle na avaliação do desempenho e do impacto dos programas e políticas públicas, com foco na melhoria da governança pública.
- ✓ Desenvolver e implantar uma estratégia de transformação digital, repensando as ações de controle no contexto digital.
- ✓ Implantar sistemática de seleção de temas e de planejamento das ações de controle alinhados às diretrizes estratégicas, às Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público – NBASPs e aos pronunciamentos da Intosai.
- ✓ Promover aderência aos padrões nacionais e internacionais de qualidade nas ações de controle externo.
- ✓ Aprimorar a gestão de processos finalísticos, com foco em resultados tempestivos e relevantes, que agreguem valor à sociedade.
- ✓ Aprimorar e intensificar as ações de cooperação, coordenação e colaboração com outros órgãos de controle, bem como as ações em parceria com a academia, a administração pública e a sociedade.
- ✓ Intensificar a atuação preventiva, concomitante e dialógica, baseada em análise de risco e na visão sistêmica do objeto fiscalizado, com vistas ao aperfeiçoamento da gestão pública.

OBJETIVOS DE SUSTENTAÇÃO

- ✓ Otimizar o planejamento e a gestão dos recursos materiais, orçamentários, financeiros e patrimoniais, assegurando o alinhamento com a estratégia por meio de critérios institucionais de priorização e com o desenvolvimento sustentável.
- ✓ Aprimorar a governança de pessoas, considerando os diversos vínculos de trabalho, e fortalecer a gestão por competências alinhando todos os subsistemas de gestão de pessoas.
- ✓ Estabelecer e implementar estratégia institucional para gestão da terceirização e a sua integração na força de trabalho do Tribunal.
- ✓ Criar e implementar modelo institucional estruturado de governança, integridade e gestão de riscos.
- ✓ Implantar a gestão do conhecimento, com a definição de política, processos e práticas.
- ✓ Promover integração e sinergia institucional, aprimorando os instrumentos de comunicação interna.
- ✓ Desenvolver e mapear competências gerenciais, considerando o perfil profissional necessário e a criação de um programa permanente de formação e seleção de líderes.
- ✓ Aprimorar a estratégia de dimensionamento e gestão da força de trabalho e do desempenho, vinculando a movimentação e a alocação de pessoas a critérios técnicos.
- ✓ Desenvolver competências digitais, disseminar a cultura de dados e implantar a governança de dados e de tecnologia da informação alinhada à estratégia.
- ✓ Implantar política e programa de educação coorporativa, estabelecendo princípios e diretrizes de aprendizagem organizacional, alinhados às melhores práticas educacionais.

6 Controle preventivo, concomitante e dialógico.
7 Visão e previsão.
8 Resposta a riscos emergentes.
9 Atuação sistêmica e transversal.
10 Produção de conhecimento.
11 Controle em rede e parcerias.
12 Inovação para gestão pública e controle externo.

1. METAS INSTITUCIONAIS

METAS DO PPAG		
Indicadores	Metas	
	2021	2022
Índice de deliberação de processos de atos de pessoal autuados nos três últimos exercícios [Indicador PPAG].	70%	-
Índice de deliberação de processos de atos de pessoal autuados nos cinco últimos exercícios [Indicador PPAG].	-	70%
Número de Processos Apreciados/Julgados dentre os autuados nos últimos 3 exercícios [Meta Física].	20.000	16.400
Índice de ações de fiscalização previstas no Plano Anual de Fiscalização - PAF alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS.	-	80%
Índice de cumprimento do Plano Anual de Fiscalização - PAF.	80%	80%
Índice de processos de Auditorias deliberados no prazo de 360 Dias da autuação.	40%	40%
Índice de deliberação de processos das demais naturezas cujos fatos (ano de referência) tenham ocorrido nos últimos 3 (três) exercícios.	60%	60%
Percentual de Macrorregiões do Estado alcançadas pela fiscalização do Tribunal.	100%	100%
Número de pessoas capacitadas/orientadas [Meta física].	8.000	13.000
Estudos e pesquisas formalizados.	3	3
Índice de municípios do estado de Minas Gerais abrangidos pelas ações de capacitação realizadas pelo Tribunal.	70%	75%
Índice de pessoas capacitadas em cursos virtuais (EAD) em relação à meta física (%).	18%	-
Número de pessoas capacitadas em atividades na modalidade EAD produzidas pela escola.	-	1.200
Média de horas de capacitação dos Analistas de Controle Externo que exerçam atividade de fiscalização.	45	-
Número de horas de capacitação de oitenta por cento dos analistas de controle externo que exerçam atividade de fiscalização.	-	45
Número de alunos certificados em título de pós-graduação realizada pela Escola de Contas.	75	90

METAS DE DELIBERAÇÃO DE PROCESSOS		
Indicadores	Metas	
	2021	2022*
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, autuados no exercício corrente e nos dois exercícios anteriores [Meta Institucional 1.1].	11.556	-
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, autuados no exercício corrente e nos quatro exercícios anteriores [Meta Institucional 1.1].	-	13.500
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, autuados há mais de dois anos e até cinco anos [Meta Institucional 1.2].	1.500	-
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, cujo ano de autuação é igual ao 5º ano anterior ao corrente [Meta Institucional 1.2].	-	390
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, autuados há mais de cinco anos [Meta Institucional 1.3].	400	-
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, autuados há mais de seis anos [Meta Institucional 1.3].	-	150
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”, cujo ano de referência é o exercício anterior ao exercício corrente [Meta Institucional 2.1].	444	200
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”, cujo ano de referência é o 2º exercício anterior ao exercício corrente [Meta Institucional 2.2].	500	430
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”, cujo ano de referência está entre o 3º e o 5º exercício anterior ao exercício corrente [Meta Institucional 2.3].	150	160
Número de processos deliberados no exercício corrente, das naturezas “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”, cujo ano de referência está entre o 6º ou mais exercícios anteriores ao exercício corrente [Meta Institucional 2.4].	75	30
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”), cujo ano de referência está entre o exercício corrente e os dois exercícios anteriores [Meta Institucional 3.1].	1.500	1.100
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”)supe, cujo ano de referência está entre o 3º e o 5º exercício anterior ao exercício corrente [Meta Institucional 3.2].	550	-
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”), cujo ano de referência é o 3º e anterior ao exercício corrente [Meta Institucional 3.2].	-	170

METAS DE DELIBERAÇÃO DE PROCESSOS		
Indicadores	Metas	
	2021	2022*
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”), cujo ano de referência está entre o 6º ou mais exercícios anteriores ao exercício corrente [Meta Institucional 3.3].	450	-
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”), cujo ano de referência está entre o 4º e o 5º exercícios anteriores ao exercício corrente [Meta Institucional 3.3].	-	244
Número de processos deliberados no exercício corrente (excetuados os processos das naturezas relativas a “Atos de Pessoal”, “Prestação de Contas do Executivo Municipal” e “Pedido de Reexame”), cujo ano de referência está entre o 6º ou mais exercícios anteriores ao exercício corrente [Meta Institucional 3.4].	-	261

* Metas para 2022 serão detalhadas no Plano Anual Consolidado.

2. DETALHAMENTO DO PLANO DE GESTÃO

2.1 Objetivos Estratégicos Finalísticos

Objetivo Estratégico 01:

Criar sistemática institucionalizada de monitoramento das ações e decisões do Tribunal, que possibilite registrar e mensurar seus resultados e o benefício gerado para a sociedade.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

1.1. Implantar sistemática de registro e mensuração do Benefício do Controle em todas as etapas do processo.

1.2. Elaborar e implantar sistemática de monitoramento das ações e deliberações do Tribunal.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.1.4 Sistemática de monitoramento das ações e deliberações elaborada e implantada	Elaborar diretrizes e critérios para identificação das deliberações passíveis de monitoramento até setembro/2022 .

IC - Indicador Condutor

c) Ação Estratégica

Ação - Elaborar diretrizes e critérios para identificação das deliberações passíveis de monitoramento.			
ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVO GERAL	BENEFÍCIOS ESPERADOS	PREVISÃO DE CONCLUSÃO
Superintendência de Controle Externo	Elaborar proposta de diretrizes e critérios para identificação das deliberações passíveis de monitoramento. A ação integra o Projeto de Elaboração e Implementação de sistemática integrada e automatizada de monitoramento das ações e decisões do Tribunal, que propicie registrar e mensurar os resultados e os benefícios gerados para a sociedade, considerando o disposto na NBASP 12.	▪ Maior transparência e *accountability* dos resultados do Tribunal e aprimoramento do planejamento das ações de controle.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 02:

Aprimorar a comunicação e diversificar os instrumentos de divulgação dos resultados das ações de controle externo, considerando os diferentes públicos de interesse.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

2.1. Desenvolver estratégias de seleção e divulgação das ações de controle, considerando suas especificidades e os diferentes públicos de interesse.

2.2. Diversificar os instrumentos de produção e disseminação de conhecimento técnico de interesse dos jurisdicionados e demais públicos, com foco especialmente na divulgação tempestiva de resultados.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.2.1 Rotina de interação criada e implantada.	Ter a rotina de interação entre o órgão técnico e a comunicação criada e implantada até junho/2022.
IC.2.2 Metodologia de seleção de ações de controle relevantes para divulgação desenvolvida e implantada.	Desenvolver e implantar metodologia de seleção de ações de controle relevantes para divulgação até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Ações Estratégicas

Ação Estratégica - Criar e implantar rotina de interação entre o Órgão Técnico e a Comunicação para ampliar a divulgação das ações de controle.			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Comunicação Social	Ampliar a divulgação das ações de controle.	▪ Cumprimento dos princípios da publicidade e transparência, demonstrando a utilidade e a efetividade do controle externo; ▪ Fortalecimento da imagem institucional do Tribunal.	*06/2022*

Ação Estratégica - Desenvolver e implantar metodologia de seleção de ações de controle relevantes pelo órgão técnico para divulgação.			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Superintendência de Controle Externo	Conferir maior transparência às ações e controle externo	▪ Maior transparência do Tribunal, bem como demonstração da relevância das ações de controle.	*12/2022*

Ação Estratégica - Criar e implantar novos instrumentos de produção de informações a fim de promover os canais de divulgação existentes.			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Comunicação Social	Ampliar a rede de divulgação para atrair maior público, disponibilizando e facilitando o acesso a novas tecnologias e mídias.	▪ Ampliação do conhecimento, pela população, sobre as atribuições e serviços prestados pelo Tribunal; ▪ Maior agilidade em atingir os públicos estratégicos; ▪ Aproximação do Tribunal de Contas ao cidadão; ▪ Incentivo à boa governança e controle social..	*12/2022*

Objetivo Estratégico 03:

Intensificar a atuação do controle na avaliação do desempenho e do impacto dos programas e políticas públicas, com foco na melhoria da governança pública.

a) Iniciativa Estratégica Priorizada

3.1. Estabelecer critérios estratégicos de atuação do controle na avaliação de desempenho e de impacto de políticas públicas, conforme temas selecionados, produzindo conhecimento com foco na melhoria da governança pública.

b) Indicador

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.3.1 Percentual de desenvolvimento e implantação de critérios de seletividade.	Elaborar estudo sobre critérios de seletividade dos objetos de controle até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Ação Estratégica

Ação Estratégica – Propor critérios de seletividade dos objetos de controle			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Superintendência de Controle Externo	Elaborar estudo sobre critérios de seletividade dos objetos de controle, considerando a sistemática de planejamento das ações de controle externo e o aprimoramento das políticas e da governança públicas.	▪ Aprimoramento das ações, com foco no benefício do controle para a sociedade. ▪ Maior transparência dos critérios de seletividade	*12/2022*

Objetivo Estratégico 04:

Desenvolver e implantar uma estratégia de transformação digital, repensando as ações de controle no contexto digital.

a) Inciativa Estratégica Priorizada

4.1. Desenvolver e aprimorar instrumentos de suporte ao controle externo com o uso da inteligência artificial, de forma a possibilitar ganhos de eficiência.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.4.1.2 - Percentual de ações do Programa de intensificação do uso de métodos e técnicas de análise de dados implementado	Ações do Programa de intensificação do uso de métodos e técnicas de análise de dados previstas para o período implementadas
IC.4.2.1 - Percentual do portal de dados abertos atualizado.	Plano de dados abertos aprovado até final de 2022.
IC.4.3.1 - Estratégia de Transformação Digital definida.	Ter definida, até dezembro/2022, a estratégia de transformação digital do Tribunal.

IC - Indicador Condutor

c) Projetos e Ações Estratégicos

Ação Estratégica – Elaborar e Aprovar Estratégia de Transformação Digital no Tribunal			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Grupo de Trabalho Multisetorial	Ter definida, até dezembro de 2022, a estratégia de transformação digital do Tribunal (normativo com diretrizes + plano e ações priorizadas para a Transformação Digital).	▪ Pessoas e recursos institucionais alinhados ao tema da transformação digital, possibilitando a qualificação e agilização da transformação dos processos de trabalho na perspectiva digital.	*12/2022*

Projeto – Elaborar e implementar plano de dados abertos do Tribunal.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Presidência	Aprimorar a transparência ativa e fomentar a atuação do controle social.	▪ Incremento do controle social; ▪ Transparência das ações e dos resultados gerados; ▪ Economia de tempo no atendimento a pedido de dados e informações; ▪ Possibilidade de desenvolvimento de pesquisas científicas com base em dados disponibilizados.	*12/2022*

c) Projetos e Ação Estratégicos (continuação)

Ação – Implantar o processo eletrônico no contexto digital			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Grupo de Trabalho Multisetorial	Avaliar os sistemas atuais que compõem o processo eletrônico do Tribunal e identificar as lacunas para a implantação do processo eletrônico no contexto digital (Etapa Diagnóstica).	▪ Assertividade na tomada de decisão para a transformação do processo eletrônico em digital, com otimização de recursos humanos, tecnológicos e orçamentários.	*12/2022*

Projeto - Implantar o Focus 2			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Comitê do Focus	Implantar o Sistema Focus 2 no Tribunal.	▪ Padrão de qualidade e estruturação da análise; ▪ Transparência dos métodos e técnicas de trabalho, identidade visual e metodológica; ▪ Organização das informações e potencialização do uso dos dados e informações disponíveis; ▪ Gestão do conhecimento e razoável duração do processo e procedimentos de controle externo.	*12/2022*

Projeto – Ampliar a Utilização da Análise de Dados no TCEMG			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Superintendência de Controle Externo	Intensificar a utilização de métodos e técnicas de análise de dados no Tribunal. (1ª Etapa).	▪ Ampliação da utilização de métodos e de técnicas de análise de dados e disseminação da cultura de dados, com foco na efetividade do controle externo; ▪ Aprimoramento das informações utilizadas para tomadas de decisões nos níveis operacional, tático e estratégico relativas ao exercício do controle externo.	*02/2023*

d) Projeto em Execução

Projeto – *Mina de Dados*			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Centro de Fiscalização Integrada e Inteligência - Suricato	Criar uma plataforma digital para disponibilização de dados qualificados no auxílio às atividades de controle externo.	▪ Maior assertividade nas fiscalizações; ▪ Maior tempestividade das atividades de controle; ▪ Redução de diligências; ▪ Facilidade na busca de dados abertos pelos analistas; ▪ Maior utilização do Focus; ▪ Disseminação dos dados das bases disponíveis no Tribunal; ▪ Dados estruturados para melhorar a fiscalização; ▪ Uso do dado qualificado no planejamento das auditorias; ▪ Melhoria da qualidade das atividades de controle.	*11/2021*

Objetivo Estratégico 05:

Implantar sistemática de seleção de temas e de planejamento das ações de controle alinhados às diretrizes estratégicas, às Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público – NBASPs e aos pronunciamentos da Intosai.

a) Iniciativa Estratégica Priorizada

5.1. Elaborar e implementar sistemática de seleção de temas e de planejamento das ações de controle alinhadas às Diretrizes Estratégicas, NBASPs e pronunciamentos da Intosai.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.5.1.1 - Percentual de implantação da sistemática.	Elaborar proposta de sistemática de conhecimento e análise do universo de controle até dezembro/2022.
IC.5.1.3 - Percentual de temas relevantes com especialistas e facilitadores designados.	Ter especialistas e facilitadores internos por temas identificados até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto e Ação Estratégicos

Projeto - Elaborar proposta de sistemática de conhecimento e análise do universo de controle			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Superintendência de Controle Externo	Implantar sistemática de planejamento, conhecimento e análise do universo de controle, de modo a subsidiar o planejamento das ações de fiscalização.	▪ Aprimoramento do planejamento das ações de controle externo, considerando os critérios de materialidade, relevância, oportunidade e risco; ▪ Ampliação do conhecimento do universo de controle	*12/2022*

Ação Estratégica – Implantar instrumentos de gestão de conhecimento para designação de especialistas e facilitadores internos; para compartilhamento do conhecimento.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Superintendência de Controle Externo	Implantar sistemática de identificação de especialistas e facilitadores internos por temas.	▪ Aprimoramento do planejamento das ações de controle externo, considerando os critérios de materialidade, relevância, oportunidade e risco; ▪ Desenvolvimento de competências técnicas necessárias para a fiscalização; ▪ Ampliação do conhecimento dos temas e objetos de controle, contribuindo para a efetividade do controle.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 06:

Promover aderência aos padrões nacionais e internacionais de qualidade nas ações de controle externo.

a) Iniciativa Estratégica Priorizada

6.1. Implantar sistemática de controle de qualidade nas ações de controle externo, alinhadas às normas nacionais e internacionais.

b) Indicador

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.6.1.1 - Percentual de implementação de projetos e ações do Programa de Aprimoramento dos Resultados do Controle Externo.	Definir competências essenciais de fiscalização alinhadas às normas aplicáveis, até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Ação Estratégica

Ação Estratégica – Definir competências essenciais de fiscalização (individuais e de equipes) alinhadas às normas aplicáveis e considerando a complexidade das atividades de fiscalização.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Superintendência de Controle Externo	Definir competências essenciais de fiscalização alinhadas às normas e padrões nacionais e internacionais (aplicáveis a todos os processos de controle externo), visando o fortalecimento institucional, o aprimoramento das fiscalizações e a profissionalização dos trabalhos executados.	▪ Maior efetividade do controle externo, por meio da implementação de ações de desenvolvimento de competências alinhadas às normas aplicáveis.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 07:

Aprimorar a gestão de processos finalísticos, com foco em resultados tempestivos e relevantes, que agreguem valor à sociedade.

a) Iniciativa Estratégica Priorizada

7.1. Aprimorar processos de trabalho finalísticos, mapeando prazos e desempenho, com foco na eliminação de gargalos que dificultem a atuação relevante e tempestiva.

b) Indicador

Indicador	Metas - 2021/2022
IC.7.3.2 – Critérios de seletividade definidos para priorizar a análise processual nas unidades técnicas	Ter os critérios de seletividade definidos até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Ações Estratégicas

Ação Estratégica – Mapear prazos dos processos prioritários, entre autuação e deliberação.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Secretaria da Corregedoria	Instituir registro de prazos médios de deliberação para estabelecer referencial a ser monitorado permanentemente e servir de insumo para o estabelecimento de metas de melhoria do desempenho.	▪ Redução do tempo de tramitação dos processos, celeridade e tempestividade na deliberação processual; ▪ Institucionalização de prazos mínimos de deliberação processual; ▪ Auxílio no cumprimento dos referenciais nacionais de prazo para deliberação de processos previstos no Marco de Medição de Desempenho (MMD) dos Tribunais de Contas; ▪ Ter insumos para o estabelecimento de metas e mensuração do desempenho nas deliberações processuais.	*08/2022*

Ação Estratégica - Estabelecer os critérios institucionais de seletividade para priorizar a análise processual nas unidades técnicas, alinhados aos objetivos estratégicos do Tribunal.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Superintendência de Controle Externo	Definir critérios objetivos de seletividade para orientar a priorização da análise processual nas unidades técnicas, com foco na atuação relevante e tempestiva.	▪ Aprimoramento da gestão do desempenho do Tribunal e do processo de definição de metas institucionais qualitativas e quantitativas, com foco no benefício do controle e na geração de valor público.	*12/2022*

c) Projetos que se encontram em Execução

Projeto: Redesenho e Automatização do Processo da LRF			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Controle Externo dos Municípios	Estabelecer nova metodologia de acompanhamento da gestão fiscal, automatizando os procedimentos do processo.	▪ Aumento da efetividade e tempestividade do processo de acompanhamento; ▪ Maior celeridade na emissão de certidões; ▪ Maior efetividade à análise das contas de prefeitos; ▪ Aprimoramento da gestão pública a partir da adoção das medidas corretivas recomendadas; ▪ Possibilidade de uso das informações de gestão fiscal no planejamento das ações fiscalizatórias.	*12/2022*

Projeto: Fases Recursais e Incidentais			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Presidência	Automatizar as naturezas processuais “Pedido de Rescisão”, “Recurso Ordinário” e “Incidente de Impedimento e Suspeição”.	▪ Agilidade na tramitação dos documentos e processos eletrônicos da área fim; ▪ Facilidade no acesso às informações dos documentos e processos em tramitação eletrônica; ▪ Redução de papel e custos de impressão; ▪ Aprimoramento do controle das deliberações de processos de forma eletrônica; ▪ Redução do tempo de análise e deliberação.	*02/2023*

Projeto – Atualização de Atos Normativos			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria da Escola de Contas e Capacitação Professor Pedro Aleixo	Examinar o conteúdo dos atos normativos, num universo de aproximadamente 4.000 normas, verificar o que for passível de melhorias e executar o processo de trabalho de atualização (Etapa: implantar melhorias no TCLegis) .	▪ Acesso à norma atualizada; ▪ Eliminação de divergências; ▪ Maior precisão na recuperação da informação; ▪ Visualização fácil do texto original e do texto atualizado na mesma tela; ▪ Agilidade na pesquisa com resultado imediato; ▪ Facilidade de pesquisa por parte do Tribunal e da sociedade; ▪ Maior transparência da informação.	*02/2023*

Projeto: Atos de Aposentadoria, Reforma e Pensão			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Fiscalização de Atos de Pessoal	Implantar o processo eletrônico dos atos concessórios de aposentadoria, reforma e pensão.	▪ Agilidade na tramitação dos documentos e processos eletrônicos da área fim; ▪ Facilidade no acesso às informações dos documentos e processos; ▪ Redução de papel e custos de impressão; ▪ Aprimoramento do controle das deliberações; ▪ Redução do tempo de análise e deliberação.	*11/2021*

Projeto – *Aprimoramento do Módulo Edital - FISCAP*			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Fiscalização de Atos de Pessoal	Aprimorar análise de editais no sistema FISCAP - EDITAL.	▪ Aumento da qualidade das informações inseridas no sistema; ▪ Definição de critérios de ponderação para as críticas apontadas no sistema; ▪ Confiabilidade na manutenção dos dados coletados; ▪ Transparência aos procedimentos de autuação; ▪ Eficácia na seleção dos editais a serem autuados; ▪ Agilidade na análise do edital diante da demora na anexação da retificação; ▪ Segurança jurídica para agentes internos envolvidos no exame de editais; ▪ Objetividade e padronização na análise técnica dos editais; ▪ Maior celeridade do Tribunal na fiscalização dos editais; ▪ Maior integração entre o FISCAP e o SGAP; ▪ Maior autonomia na área técnica na administração do sistema.	*12/2021*

Projeto: Atos de Admissão			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Fiscalização de Atos de Pessoal	Viabilizar a apreciação da legalidade dos atos de admissão decorrentes de concurso público, para fins de registro, em cumprimento à missão constitucional do Tribunal.	▪ Cumprimento da competência constitucional contida no art. 71, inciso III, da CR/88; ▪ Maior legitimidade, transparência e segurança jurídica à admissão de pessoal por concurso; ▪ Realização do controle e do registro dos atos de admissão decorrentes de concurso público efetuados pelos jurisdicionados; ▪ Automatização do envio de dados e de sua análise inicial; ▪ Fiscalização célere dos atos de admissão decorrentes de concurso público; ▪ Definição de procedimentos de análise para o controle da admissão de pessoal por concurso; ▪ Aperfeiçoamento de atos normativos atinentes ao controle de admissão de pessoal por concurso; ▪ Incremento ao cruzamento de informações das diversas bases de dados usados pelo Tribunal; ▪ Aproveitamento dos recursos tecnológicos disponíveis para ampliar e integrar as ações de controle.	*12/2022*

Projeto – *Plenário Virtual*			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Presidência	Redução em 80% na quantidade de processos deliberados em sessões presenciais em, no máximo, 1 ano após a conclusão do projeto.	▪ Informatização (automatização) das sessões; ▪ Redução de custos com a diminuição do número de impressões e redimensionamento da força de trabalho; ▪ Maior qualificação das sessões plenárias; ▪ Redução dos pedidos de vista; ▪ Agilização dos procedimentos de julgamento, propiciando a deliberação de um número maior de processos; ▪ Maior celeridade na publicação das deliberações; ▪ Decisões mais bem fundamentadas e documentadas; ▪ Atendimento completo ao artigo n. 489 do Código de Processo Civil.	*12/2021*

Projeto – Portal SGAP BI (DASHBOARD SGAP)			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Presidência	Disponibilizar ambiente inovador que centralize os dados e possibilite a geração de relatórios gerenciais, com acesso às informações de forma universal, rápida, clara e independente, conforme estrutura de perfis a ser proposta no escopo do projeto.	▪ Maior agilidade e confiabilidade nas informações e análises de dados do sistema SGAP; ▪ Centralização e padronização dos relatórios e análises; ▪ Maior independência dos usuários quanto a suporte e desenvolvimento; ▪ Fim do retrabalho para obtenção de informações gerenciais.	*12/2021*

Objetivo Estratégico 08:

Aprimorar e intensificar as ações de cooperação, coordenação e colaboração com outros órgãos de controle, bem como as ações em parceria com a academia, a administração pública e a sociedade.

a) Iniciativa Estratégica Priorizada

8.1. Promover ações de controle em cooperação, coordenação e colaboração com outros órgãos de controle.

b) Indicador

Indicador	Metas - 2021/2022
IPA – Percentual de ações planejadas para aprimorar a governança e gestão das parcerias	Concluir estudo com diretrizes para a identificação, seleção, celebração, implementação, gestão e monitoramento dos resultados de parcerias elaborado e apresentado

IC - Indicador Condutor

c) Projetos Estratégicos

Projeto – Implantar política de parcerias compreendendo as diretrizes para a identificação, seleção, celebração, implementação, gestão e monitoramento dos resultados de parcerias, adequado aos objetivos, tipos de parceria (cooperação, coordenação e colaboração) e de órgãos e entidades parceiras			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Centro de Fiscalização Integrada e Inteligência - SURICATO	Aprimorar e ampliar as parcerias e a atuação conjunta do Tribunal relacionadas às atividades de controle externo, com foco nos resultados.	▪ Procedimentos de governança e gestão de parcerias estabelecidos, propiciando maior efetividade das ações; ▪ Fomento à celebração de parcerias com parceiros estratégicos.	*12/2022*

Projeto – Atualização do APP Na Ponta do Lápis			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria da Escola de Contas e Capacitação Professor Pedro Aleixo	Reconstruir o APP Na Ponta do Lápis e sua plataforma web, incluindo novos requisitos, para que possa ser adotado como ferramenta pela rede de escolas da Secretaria Estadual de Educação.	▪ Ampliação exponencial do número de usuários do APP, possibilitando o alcance de quase 2 milhões de alunos e suas famílias em mais de 3500 unidades escolares; ▪ Disponibilização de base de dados com informação sobre a execução da política pública em educação.	*12/2022*

d) Projeto que se encontra em Execução

Projeto – *Fortalecimento do Controle Interno no Apoio à Gestão Pública*			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Presidência	O presente projeto visa ao fortalecimento do controle interno nos municípios como instrumento de combate à corrupção e de eficácia e eficiência da gestão pública, por meio de ações de capacitação, atuando, preferencialmente, na formação técnica dos controladores internos dos municípios de pequeno e médio porte.	▪ Maior conformidade das prestações de contas; ▪ Efetividade das fiscalizações; ▪ Melhoria da gestão pública dos jurisdicionados; ▪ Atendimento à demanda da sociedade; ▪ Integração dos controladores internos dos jurisdicionados com o Tribunal.	08/2022

Objetivo Estratégico 09:

Intensificar a atuação preventiva, concomitante e dialógica, baseada em análise de risco e na visão sistêmica do objeto fiscalizado, com vistas ao aperfeiçoamento da gestão pública.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

9.1. Implantar sistemática de acompanhamento dos atos de gestão, pautada em critérios de análise de risco e na visão sistêmica do objeto fiscalizado.

9.4. Criar mecanismos institucionais que estabeleçam prioridade para ações de controle deflagradas pelo Tribunal.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.9.1 - Percentual de implementação da ação estratégica.	Elaborar metodologia de acompanhamento até dezembro/2022.
IC.9.3 - Percentual de implementação da ação estratégica.	Realizar diagnóstico dos instrumentos de controle consensual atualmente adotados pelo do Tribunal até dezembro/2022.
IC.9.4 - Percentual de implementação das ações do projeto.	Aprimorar cadastro de informações sobre os responsáveis e aprimorar a comunicação até fevereiro/2023.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto e Ações Estratégicos

Ação Estratégica – Elaborar metodologia de acompanhamento			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Superintendência de Controle Externo	Elaborar metodologia de acompanhamento dos atos de gestão.	▪ Intensificação das ações de controle preventivo e concomitante.	*12/2022*

Ação Estratégica – Aprimorar os instrumentos de controle consensual (TAGs e Planos de Ação)			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Superintendência de Controle Externo	Realizar diagnóstico dos instrumentos atualmente adotados pelo Tribunal, promover estudos e identificar oportunidades para seu aprimoramento.	▪ Aprimoramento do controle consensual e dos resultados das ações de controle.	*12/2022*

Projeto - Aprimorar cadastro de informações sobre os responsáveis e aprimorar a comunicação			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Tecnologia da Informação	Aprimorar a sistemática de cadastro e atualização periódica dos dados e informações dos gestores responsáveis e aprimorar a comunicação.	▪ Gestão unificada dos jurisdicionados e seus usuários para todos os sistemas do TCEMG; ▪ Utilização e comunicação com o jurisdicionado e seus usuários simplificada; ▪ Maior segurança no acesso aos sistemas do TCEMG.	*02/2023*

2.2 Objetivos Estratégicos de Sustentação

Objetivo Estratégico 10:

Otimizar o planejamento e a gestão dos recursos materiais, orçamentários, financeiros e patrimoniais, assegurando o alinhamento com a estratégia por meio de critérios institucionais de priorização e com o desenvolvimento sustentável.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

10.1. Implementar a sistemática de custos no Tribunal.

10.2. Implantar processo de Governança das Contratações, incluindo a realização de planejamento institucional específico e estabelecimento de métricas para mensuração dos resultados dos contratos.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.10.1 Percentual de relatórios por centro de custos gerados e disponibilizados.	100% dos relatórios por centros de custos gerados e disponibilizados até dezembro/2022 (níveis 1, 2 e 3).
IC.10.2 Percentual de registros no GRP Minas testados e concluídos.	Testar todas funções disponíveis do GRP Minas até dezembro/2021.
IC.10.3 Programa Institucional de Sustentabilidade elaborado.	Ter o Programa Institucional de Sustentabilidade do Tribunal elaborado até dezembro/2022

IC - Indicador Condutor

c) Projetos e Ações Estratégicos

Projeto – Estabelecer processos de trabalho para o planejamento das contratações			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Administração	Aprimorar o processo de governança das contratações.	▪ Resultados da execução contratual maximizados; ▪ Procedimentos de contratação padronizados; ▪ Aprimoramento do processos de trabalho de forma contínua e planejada.	*12/2022*

Ação Estratégica – Adotar métricas objetivas para mensuração dos resultados dos contratos			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Administração	Aprimorar o processo de governança das contratações.	▪ Melhoria dos resultados das contratações efetivadas; ▪ Atuação de gestores e fiscais de contratos facilitada; ▪ Aprimoramento da contratação da prestação de serviços segundo métricas objetivas; ▪ Disponibilização de informações importantes para o monitoramento estratégico e operacional.	*12/2022*

Projeto – Elaborar Programa Institucional de Sustentabilidade.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Administração	Fomentar a responsabilidade socioambiental no âmbito do Tribunal.	▪ Diminuição do risco de acidentes ecológicos; ▪ Redução na utilização de recursos energéticos, materiais e humanos; ▪ Aplicação da legislação ambiental; ▪ Ampliação motivacional e participativa dos colaboradores na gestão interna; ▪ Redução na geração de resíduos.	*12/2022*

d) Projetos em Execução

Projeto – Sistema de Custos - TCSIC			
ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVO GERAL	BENEFÍCIOS ESPERADOS	PREVISÃO DE CONCLUSÃO
Diretoria de Finanças	Implantar sistema de gestão de custos para subsidiar a tomada de decisão e atender às exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, normatizadas pela Secretaria do Tesouro Nacional (níveis 1, 2 e 3).	▪ Informação sobre custos disponibilizada para apoiar a tomada de decisão.	12/2022

Projeto – Realizar a operação assistida do GRP Minas.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Finanças	Implementar o GRP Minas, testando todas as funções e registros contábeis, orçamentários, financeiros e patrimoniais.	▪ Automatização e integração dos processos; ▪ Acesso à informação com segurança; ▪ Promoção da gestão de conhecimento; ▪ Integração com os sistemas corporativos do Estado.	*12/2021*

Projeto – Migrar os Sistemas do Ambiente de Produção na Nuvem			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Tecnologia da Informação	Tratar e desenvolver todas as funcionalidades para implantar e migrar o banco de dados e aplicações para a Nuvem.	▪ Redução de custo financeiro com manutenção do banco de dados; ▪ Diminuição de esforços operacionais de TI.	*02/2023*

Objetivo Estratégico 11:

Aprimorar a governança de pessoas, considerando os diversos vínculos de trabalho, e fortalecer a gestão por competências alinhando todos os subsistemas de gestão de pessoas.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

11.1. Capacitar os gestores em conceitos, ferramentas e práticas relativas ao modelo de gestão de pessoas por competências adotado pelo Tribunal.

11.2. Definir os processos de trabalho críticos, considerando as especificidades das atividades realizadas e a necessidade de sucessão das ocupações críticas.

11.3. Promover a gestão do dimensionamento quantitativo e qualitativo da força de trabalho efetiva e terceirizada, em todas as unidades do Tribunal, considerando as especificidades das atividades desenvolvidas em cada uma delas.

11.4 Iniciativa Emergente - Desenvolver ações voltadas à retenção de servidores no Tribunal.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC. 11.1 Projeto Piloto do novo modelo de avaliação de desempenho por competências, integrando o desenvolvimento na carreira, desenvolvido e implantado.	100% do Projeto Piloto implantado até agosto/2022.
IC 11.1.3 Percentual do módulo de capacitação de gestores elaborado	50% do módulo de capacitação dos gestores no modelo de gestão por competências elaborado até julho/2022.
IC.11.3 Comitê de Governança de Pessoas criado.	Comitê de Governança de Pessoas criado até novembro/2021.
IC.11.4 Priorizar Processos de trabalho críticos	100% dos processos de trabalho críticos priorizados até setembro/2022.
IC.11.5 Plano de ação para implementação das ações do iGov - TCU elaborado.	Plano de ação para implementação das ações do iGov - TCU elaborado até julho/2022.
IC.11.6 Percentual dos subsistemas de gestão de pessoas definido.	100% dos subsistemas definidos até julho/2022.
IC.11.7 Pesquisa para identificar o engajamento e as razões da evasão de servidores (exoneração/aposentadoria).	Pesquisa elaborada e realizada até julho/2022.
IC.11.8 Grupo de estudo para elaborar proposta de um novo plano de carreira criado.	Grupo de estudo para elaborar proposta de novo plano de carreira criado até abril/2022.
IC.11.9 Avaliação de desempenho por competências, integrando o desenvolvimento na carreira, desenvolvida e implantada.	100% do Módulo de Avaliação de Desempenho por Competências implantado até fevereiro/2023.

IC - Indicador Condutor

c) Projetos e Ações Estratégicos

Projeto – Piloto do novo modelo de avaliação de desempenho por competências, integrando o desenvolvimento na carreira, desenvolvido e implantado.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Testar o novo modelo de Avaliação de Desempenho por Competências.	▪ Minimização dos riscos quando da implantação do novo modelo de avaliação de desempenho por competências, em consonância com o modelo de gestão de pessoas por competências adotado pelo Tribunal (Resolução nº 09/2010); ▪ Assertividade e segurança na implantação do novo modelo de Avaliação de Desempenho por competências; ▪ Fortalecimento da gestão por competências	*02/2023*

Projeto – Avaliação de Desempenho por Competências automatizada no SIGESP			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Desenvolver o módulo de Avaliação de Desempenho por Competências no SIGESP, até 02/2023.	▪ Maior agilidade e segurança na operacionalização do processo de avaliação de desempenho por competências; ▪ Fortalecimento do modelo de gestão por competências; ▪ Melhoria da gestão do desempenho; ▪ Melhoria do acesso do gestor para a realização da avaliação; ▪ Maior transparência e divulgação do modelo de gestão por competências; ▪ Acesso à ferramenta que proporcione a gestão por competências de forma automatizada.	*02/2023*

Ação Estratégica – Definir os subsistemas de gestão de pessoas do Tribunal e alinhá-los ao modelo de gestão por competências.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Consolidar o modelo de gestão de pessoas por competências no Tribunal de Contas.	▪ Fortalecimento do modelo de gestão por competências; ▪ Maior assertividade na alocação de pessoas; ▪ Maior assertividade nas ações de capacitação; ▪ Melhoria na gestão do desempenho; ▪ Aumento da motivação e engajamento das equipes.	*07/2022*

c) Projetos e Ações Estratégicos (continuação)

Ação Estratégica – Realizar pesquisa para identificar o engajamento e as razões da evasão de servidores (exoneração/aposentadoria).			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Promover ações voltadas para a retenção e a valorização de servidores.	▪ Maior engajamento dos servidores; ▪ Retenção de servidores no Tribunal.	*07/2022*

Ação Estratégica – Criar Comitê de Governança de Pessoas.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Criar uma instância de governança, de natureza consultiva, para apoiar a Presidência no processo decisório referente a políticas e práticas de gestão de pessoas.	▪ Processo decisório compartilhado e sustentado por equipe multidisciplinar; ▪ Políticas e práticas de gestão de pessoas alinhadas às diretrizes institucionais.	*11/2021*

Ação Estratégica – Elaborar plano de ação para implementação das ações do iGov - TCU, conforme diagnóstico realizado.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Aumentar o índice de governança em gestão de pessoas.	▪ Aprimoramento das práticas de governança e gestão de pessoas na instituição.	*07/2022*

Ação Estratégica – Criar o módulo de capacitação dos gestores no modelo de gestão de pessoas por competências e integrá-lo ao Programa Permanente de Formação e Seleção de Líderes.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Consolidar o modelo de gestão de pessoas por competências no Tribunal de Contas.	▪ Gestores capacitados de forma assertiva e permanente; ▪ Fortalecimento do modelo de gestão por competências.	*02/2022*

c) Projetos e Ações Estratégicos (continuação)

Ação Estratégica – Redefinir a sistemática de Funções Gratificadas com Atribuição Definida e por Pontuação, ajustando a distribuição de pontos/funções e possibilitando torná-las mais atrativas para os servidores.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Necessidade de promover ações voltadas para a retenção e a valorização de servidores.	▪ Maior flexibilidade na designação das funções gratificadas; ▪ Maior engajamento dos servidores.	*02/2023*

Ação Estratégica – Elaborar proposta de novo plano de carreira.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Consolidar o modelo de gestão de pessoas por competências no Tribunal de Contas.	▪ Plano de Carreira adequado ao modelo de gestão por competências.	*02/2023*

Ação Estratégica – Processos de trabalho críticos priorizados.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Priorizar os processos de trabalhos críticos	▪ Maior assertividade e aderência quando da elaboração e implantação do Plano de Sucessão, mais consistente e coerente com as necessidades institucionais.	*09/2022*

d) Projetos em Execução

Projeto: Reestruturação do Módulo da Comunicação Administrativa			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Gestão de Pessoas	Automatizar o fluxo de elaboração e publicação dos atos administrativos.	▪ Agilidade na elaboração dos atos; ▪ Economia de papel; ▪ Informatização e padronização dos procedimentos administrativos; ▪ Maior segurança; ▪ Melhoria da gestão do controle dos pontos dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas; ▪ Integração com o DOC e viabilidade de integração com o SEI.	12/2022

d) Projetos em Execução (continuação)

Projeto - Automatização dos Procedimentos da Folha de Pagamento			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Diretoria de Gestão de Pessoas	Automatizar os relatórios de folha de pagamento para otimizar atividades operacionais.	▪ Agilidade nos procedimentos da folha de pagamento; ▪ Redução da mão de obra para execução das atividades; ▪ Eliminação do retrabalho; ▪ Padronização da execução dos procedimentos, gerando maior confiabilidade.	12/2022

Objetivo Estratégico 12:

Estabelecer e implementar estratégia institucional para gestão da terceirização e a sua integração na força de trabalho do Tribunal.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

12.1. Realizar diagnóstico de cargos, lotações e atividades realizadas pelos terceirizados, considerando o dimensionamento da força de trabalho realizado.

12.2. Iniciativa Emergente - Institucionalizar a gestão da terceirização

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC. 12.1 Atividades realizadas pelos prestadores de serviço terceirizado mapeadas.	Ter 100% das atividades realizadas pelos prestadores de serviço terceirizado mapeadas até julho/2022.
IC. 12.2 Estudo sobre as diretrizes da estratégia institucional de gestão da terceirização, realizado.	Realizar estudo até dezembro/2022.
IC. 12.3 Minuta de normativo com as diretrizes da estratégia institucional de gestão da terceirização elaborada e encaminhada.	Propor minuta de normativo até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto e Ação Estratégicos

Projeto – Aprimorar a gestão da força de trabalho terceirizada no Tribunal			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Administração	Contribuir para o aprimoramento do desempenho institucional com a definição das diretrizes da gestão da terceirização.	▪ Compatibilização das atividades realizadas pelos servidores e prestadores de serviço.	*07/2022*

Ação Estratégica – Realizar estudo e propor normativo com as diretrizes da estratégia institucional de gestão da terceirização			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Administração	Implantar a gestão da terceirização em conformidade com os critérios institucionalizados definidos.	▪ Mão de obra terceirizada bem dimensionada com impacto positivo na aplicação dos recursos financeiros e orçamentários; ▪ Auxílio à tomada de decisão por parte da alta administração.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 13:

Criar e implementar modelo institucional estruturado de governança, integridade e gestão de riscos.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

13.1. Implantar modelo institucional de governança, integridade e gestão de riscos.

13.2. Alinhar os processos de trabalhos de sustentação do Tribunal aos princípios estabelecidos pelas NBASPs Nível 1 - Princípios Basilares e Pré-requisitos para o funcionamento dos Tribunais de Contas Brasileiros.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.13.1 Modelo de Governança discutido e aprovado na Instituição.	Ter instituído diretrizes de governança discutidas e aprovadas em normativo até dezembro/2022.
IC.13.2 Percentual de implantação do Programa de Integridade.	Ter o Programa de Integridade implantado em 100% até dezembro/2022.
IC.13.3 Percentual de implantação do gerenciamento de risco	Ter os normativos relativos ao Programa de Integridade, ao Plano de Integridade e ao Gerenciamento de Riscos aprovados até dezembro/2022.
IC.13.9 Autoavaliações realizadas	Implantar, a partir de 2022, autoavaliações periódicas realizadas em conjunto e bienalmente (NBASPs Nível 1, Levantamento de Governança e MMD), no momento da aplicação do MMD.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto e Ações Estratégicos

Ação Estratégica – Definir diretrizes de Governança Institucional com estruturas e práticas que otimizem o processo decisório.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Planejamento e Gestão Estratégica	Elaborar proposta de normativo com diretrizes para a Governança Institucional do Tribunal, que subsidie a implementação de novas práticas de governança, integridade e gestão de riscos na Casa.	▪ Fortalecimento das práticas de governança e integridade institucionais, qualificando o processo decisório; ▪ Aumento da efetividade das ações e resultados do Tribunal.	*12/2022*

Ação Estratégica - Implantar Programa e Plano de Integridade no TCEMG			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Controladoria Interna	Programa de Integridade: Implementar ações, políticas e medidas institucionais para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades, desvios éticos e de conduta de agentes e parceiros do Tribunal.	▪ Difusão das boas práticas de governança em conformidade com a missão, visão e valores expressos no Plano Estratégico 2021-2026; ▪ Implementação no Tribunal de uma cultura de integridade permanente, com a adesão de valores, princípios e normas, mediante a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública; ▪ Disponibilização de canais de denúncia acessíveis e confiáveis.	*10/2022*

Projeto - Aprimorar os controles internos com a introdução de modelo e práticas de gerenciamento de riscos nas unidades			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Controladoria Interna	Implantar modelo de gerenciamento de riscos no Tribunal, a partir de projetos pilotos em processos de trabalho priorizados.	▪ Difusão das boas práticas de governança em conformidade com a missão, visão e valores expressos no Plano Estratégico 2021-2026; ▪ Fortalecimento e modernização das ações de controle interno conforme o modelo consagrado das 3 linhas.	*10/2022*

Ação Estratégica – Definir procedimentos para realizar processo periódico de autoavaliação com base nas NBASPs de Nível 1 e no Levantamento de Governança do TCU, e no MMD.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Planejamento e Gestão Estratégica	Alinhar o Tribunal às Normas Brasileiras de Auditoria de Setor Público Nível 1 e às práticas do Levantamento de Governança do TCU que forem pertinentes, e ao MMD.	▪ Subsídio ao aprimoramento das práticas de governança e gestão institucionais; ▪ Melhoria do desempenho; ▪ Liderança pelo exemplo.	*10/2022*

d) Projeto em Execução

Projeto – Governança de Privacidade e Gestão de Informações Pessoais - LGPD			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Presidência	Garantir a adequação do Tribunal às determinações da Lei 13.708/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	▪ Segurança de dados pessoais garantida; ▪ Mapeamento do fluxo de dados pessoais, garantindo a efetividade da Lei; ▪ Maior clareza quanto aos fluxos de trabalho e procedimentos operacionais; ▪ Credibilidade da instituição frente ao público externo e interno; ▪ Melhoria e agilidade no atendimento à demanda externa.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 14:

Implantar a gestão do conhecimento, com a definição de política, processos e práticas.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

14.1. Definir e implantar política de gestão do conhecimento.

14.2. Elaborar e implementar plano de gestão do conhecimento para os processos de trabalho críticos priorizados, incluindo o estabelecimento de práticas e ferramentas tecnológicas.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.14.1 Política de gestão do conhecimento elaborada.	100% da Política de Gestão do Conhecimento elaborada até novembro/2021.
IC.14.2 Política de gestão do conhecimento aprovada.	100% da Política de Gestão do Conhecimento aprovada até julho/2022.
IC.14.3 Plano de gestão do conhecimento dos processos críticos implantado.	100% do plano piloto de gestão do conhecimento elaborado até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto em Execução

Projeto – Gestão do Conhecimento			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Grupo de trabalho de elaboração de proposta da política de gestão do conhecimento	Garantir a disseminação do conhecimento, contribuindo para um ambiente colaborativo no Tribunal.	▪ Diretrizes para a governança e gestão do conhecimento estabelecidas; ▪ Papéis e responsabilidades básicas para a governança da gestão do conhecimento definidos.	*11/2021*

Objetivo Estratégico 15:

Promover integração e sinergia institucional, aprimorando os instrumentos de comunicação interna.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

15.1. Criar programa permanente de integração, com o objetivo de promover ações de aproximação entre unidades e entre as áreas finalísticas e de sustentação, oportunizando o aprendizado mútuo.

15.2. Aprimorar as ações de divulgação das orientações técnicas temáticas e deliberações do colegiado para as diversas unidades do Tribunal.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IE. 15.1 Grau de percepção de integração e sinergia no Tribunal.	Criar linha da base até fevereiro de 2023
IE. 15.2 Número de ações de integração entre as unidades do Tribunal realizadas.	Realizar no mínimo 3 ações anuais de integração
IC. 15.1 Programa permanente de integração definido em normativo e implantado.	Definir e implantar programa permanente de integração entre as áreas até fevereiro/2023.
IC. 15.2 Requisitos definidos e sistemática implantada para identificar e divulgar temas relevantes analisados no controle externo que impactem a área de sustentação	Definir requisitos e implantar a sistemática para identificar e divulgar temas relevantes analisados no controle externo que impactem a área de sustentação até fevereiro/2023.

IE - Indicador Estratégico - IC - Indicador Condutor

c) Ações Estratégicas

Ação Estratégica – Implantar programa permanente de integração entre as áreas finalística e de sustentação			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria Geral	Permitir que a gestão das áreas de sustentação e finalística atuem próximas e alinhadas, criando oportunidades de aprendizado mútuo, mediante a aplicação dos conhecimentos próprios das áreas de sustentação e finalística em situações reais de trabalho.	▪ Maior sinergia institucional; ▪ Limites de segregação de funções entre áreas finalística e de sustentação claramente definidos; ▪ Governança institucional aprimorada.	*02/2023*

c) Ações Estratégicas (continuação)

Ação Estratégica – Implementar sistemática para identificar e divulgar temas relevantes analisados no controle externo que impactem as áreas de sustentação			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria Geral	Permitir que a área de sustentação atue em consonância com as decisões do Tribunal.	▪ Estabelecimento de padrão de funcionamento do Tribunal alinhado às normas de auditoria do setor público; ▪ Liderança pelo exemplo.	*02/2023*

Objetivo Estratégico 16:

Desenvolver e mapear competências gerenciais, considerando o perfil profissional necessário e a criação de um programa permanente de formação e seleção de líderes.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

16.1. Elaborar e implementar programa permanente de formação e seleção de líderes, bem como banco de talentos.

16.2. Definir e implantar ações permanentes de desenvolvimento de competências gerenciais.

16.3. Definir atribuições para os cargos de provimento em comissão e para as funções gratificadas.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.16.1 - Percentual do Programa Permanente de Formação de Líderes elaborado.	100% do Programa Permanente de Formação de Líderes elaborado até julho/2022.
IC.16.2 - Percentual do Programa de Seleção de Líderes elaborado.	100% do Programa de Seleção de Líderes elaborado até julho/2022.
IC.16.3 - Percentual da sistemática de revisão/atualização das competências gerenciais mapeadas definida.	100% da sistemática de revisão/atualização das competências gerenciais mapeadas, definida até julho/2022.
IC.16.4 - Percentual de revisão/atualização das competências gerenciais mapeadas.	100% das competências gerenciais mapeadas revistas/atualizadas até outubro/2022.
IC.16.5 - Proposta do novo modelo de avaliação de desempenho gerencial com foco em competências apresentada.	Proposta do novo modelo de avaliação de desempenho gerencial com foco em competências apresentada até agosto/2022.
IC.16.6 - Atribuições dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com atribuições definidas e por pontuação elaboradas.	Atribuições dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com atribuição definida e por pontuação elaboradas até fevereiro/2023.
IC.16.7 - Proposta de minuta de projeto de lei encaminhada.	Proposta de minuta de projeto de lei que trata das atribuições dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com atribuição definida e por pontuação encaminhada para a Presidência até fevereiro/2023.

IC - Indicador Condutor

c) Ações Estratégicas

Ação Estratégica – Criar Programa Permanente de Formação e Seleção de Líderes, alinhado ao modelo de gestão por competências.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Aprimorar a governança pública, com foco na formação e desenvolvimento de competências de gestão e liderança.	▪ Gestores capacitados de forma assertiva e permanente; ▪ Fortalecimento da gestão por competências.	*07/2022*

Ação Estratégica – Criar sistemática de revisão e atualização das competências gerenciais mapeadas.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Aprimorar a governança pública, com foco na formação e desenvolvimento de competências de gestão e liderança.	▪ Atualização das competências gerenciais mapeadas; ▪ Gestores capacitados de forma assertiva e permanente.	*07/2022*

Ação Estratégica – Definir e aprovar as atribuições dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com atribuição definida e por pontuação.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria de Gestão de Pessoas	Aprimorar a governança pública, com foco na formação e desenvolvimento de competências de gestão e liderança.	▪ Transparência e efetividade aos dispositivos constitucionais e legais; ▪ Fortalecimento do modelo de gestão de pessoas por competências.	*02/2023*

Objetivo Estratégico 17:

Aprimorar a estratégia de dimensionamento e gestão da força de trabalho e do desempenho, vinculando a movimentação e a alocação de pessoas a critérios técnicos.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

17.1. Promover a alocação de pessoas, baseada na gestão do dimensionamento da força de trabalho e nos perfis profissionais desejados (documentados) pelas unidades organizacionais.

17.4. Inciativa Emergente - Concluir o dimensionamento da força de trabalho na Superintendência de Controle Externo, considerando a integração da mesa de trabalho ao modelo de gestão por competências e os MAPs.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.17.1 - Propostas de revisão das Resoluções n. 01/2017 e n. 17/2017 apresentadas.	Propostas de revisão das Resoluções n. 01/2017 e n.17/2017 apresentadas até julho/2022.
IC.17.3 - Metodologias alinhadas (DFT e Mesa de Trabalho do SGAP).	100% dos Mapas de Atribuição por Produtos nas demais unidades, elaborados até outubro/ 2022.
IC.17.4 - Comitê de Gestão do Dimensionamento da Força de Trabalho criado.	Comitê de Gestão do Dimensionamento da Força de Trabalho criado até dezembro/2021.
IC.17.5 - Lotação e movimentação das pessoas realizadas considerando o Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e os perfis profissionais. (inserção)	100% das lotações e movimentações realizadas com base no DFT e perfis profissionais, até fevereiro/2023.

IC - Indicador Condutor

c) Ações Estratégicas

Ação Estratégica – Lotar e movimentar as pessoas considerando o dimensionamento da força de trabalho -DFT- do Tribunal e os perfis profissionais identificados.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Otimizar a alocação de recursos destinados à seleção de servidores, qualificando a identificação de demandas por novos profissionais.	▪ Maior assertividade na lotação e movimentação de servidores.	*02/2023*

Ação Estratégica – Integrar as metodologias de dimensionamento da força de trabalho (Mesa de Trabalho e MAPs) ao modelo de gestão por competências.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria de Gestão de Pessoas	Ter as metodologias de dimensionamento da força de trabalho integradas ao modelo de gestão por competências.	▪ Metodologia do dimensionamento da força de trabalho alinhadas ao modelo de gestão por competências. ▪ Dimensionamento da força de trabalho concluído em todas as unidades do Tribunal.	*02/2023*

c) Projeto em Execução

Projeto – Nova Mesa de Trabalho – DFT			
ÁREA RESPONSÁVEL	**OBJETIVO GERAL**	**BENEFÍCIOS ESPERADOS**	**PREVISÃO DE CONCLUSÃO**
Superintendência de Controle Externo	Aprimorar a Mesa de Trabalho e a medição do tempo de execução das atividades na unidade técnica, visando implantar nova sistemática de gestão e de dimensionamento da força de trabalho.	▪ Melhoria da gestão de desempenho; ▪ Possibilidade de estabelecimento de metas qualitativas; ▪ Aprimoramento da definição das metas; ▪ Uniformização dos critérios de gestão desempenho priorização; ▪ Maior facilidade de uso da mesa de trabalho; ▪ Implantação de ferramenta adequada de apoio a gestão e do DFT; ▪ Maior precisão na medição do tempo de trabalho por atividade; ▪ Qualificação do estoque de processos e documentos em tramitação no Tribunal por complexidade.	12/2022

Objetivo Estratégico 18:

Desenvolver competências digitais, disseminar a cultura de dados e implantar a governança de dados e de tecnologia da informação alinhada à estratégia.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

18.1. Criar Programa de desenvolvimento de competências digitais, considerando as especificidades das atividades e os processos de trabalho da unidade em que o servidor está lotado.

18.2. Elaborar e implantar modelo institucional de governança em TI, incluindo processo de planejamento específico e definição de papéis e responsabilidades como o de gestores de negócio dos sistemas de TI.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IE.18.2 - Índice de Governança e Gestão de TI (iGovTI).	Monitorar o (iGovTI) a partir de 2022.
IE.18.3 - Grau de adesão ao DAMA DMBOK (framework aplicável à governança de dados).	Implementar o modelo aderente ao DAMA DMBOK até 2022.
IC.18.1 - Programa de Desenvolvimento de Competências Digitais criado.	Ter o Programa de Desenvolvimento de Competências Digitais criado até dezembro/2022.
IC.18.2 - Instrumento para identificação das competências digitais elaborado.	Elaborar instrumento apto à identificação das competências digitais mais demandadas pelo Tribunal até dezembro/2021.
IC.18.3 - Instrumento para identificação das competências digitais mais demandadas no Tribunal aplicado.	Aplicar instrumento até julho/2022.
IC.18.4 - Programa de Desenvolvimento de Competências Digitais elaborado.	Elaborar Programa de Desenvolvimento de Competências Digitais até dezembro/2022.
IC.18.5 - Diagnóstico sobre governança de TI realizado.	Elaborar diagnóstico até julho/2022.
IC.18.6 - Percentual de oportunidades de melhoria relativas à Governança de TI identificadas.	Identificar oportunidades de melhoria, com base no diagnóstico, até dezembro/2022.
IC.18.7 - Modelo Institucional de Governança em TI criado.	Criar modelo institucional de Governança de TI do Tribunal até dezembro/2022.

IE - Indicador Estratégico - IC - Indicador Condutor

c) Projetos Estratégicos

Projeto – Criar programa de desenvolvimento de competências digitais, considerando as especificidades das atividades e os processos de trabalho da unidade em que o servidor está lotado.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Diretoria da Escola de Contas e Capacitação Pedro Aleixo	Criar programa de desenvolvimento de competências digitais, considerando as especificidades das atividades e processos de trabalho da unidade em que o servidor está lotado.	▪ Otimização dos processos de trabalho e aumento da eficiência do serviço prestado pelo Tribunal.	*12/2022*

Projeto – Elaborar e implantar modelo institucional de governança em TI, incluindo processo de planejamento específico e definição de papéis e responsabilidades como o de gestores de negócio dos sistemas de TI.			
ÁREA RESPONSÁVEL	*OBJETIVO GERAL*	*BENEFÍCIOS ESPERADOS*	*PREVISÃO DE CONCLUSÃO*
Presidência	Criar uma sistemática institucional de governança de TI.	▪ Processos de trabalho de tecnologia da informação alinhados aos paradigmas e desafios da transformação digital; ▪ Potencialização dos recursos de TI existentes; ▪ Maior efetividade no atendimento às necessidades de negócio corporativas e finalísticas.	*12/2022*

Objetivo Estratégico 19:

Implantar política e programa de educação coorporativa, estabelecendo princípios e diretrizes de aprendizagem organizacional, alinhados às melhores práticas educacionais.

a) Iniciativas Estratégicas Priorizadas

19.1. Criar programa de desenvolvimento das pessoas e equipes com base nas necessidades da unidade/equipe e dos respectivos processos de trabalho e produtos entregues.

19.2. Implantar programa de educação corporativa alinhado ao modelo de gestão por competências e às diretrizes estratégicas.

19.3. Implantar sistemática de avaliação das ações educacionais, considerando os vários níveis de aprendizagem, com o objetivo de promover melhoria contínua.

b) Indicadores

Indicadores	Metas - 2021/2022
IC.19.1 Programa de Educação Corporativa (PEC) elaborado.	Elaborar PEC até dezembro/2021.
IC.19.2 - Piloto do Programa de Educação Corporativa PEC implantado.	Implementar piloto do PEC até julho/2022.
IC.19.3 Oportunidades de melhoramento incorporadas.	Incorporar oportunidades de melhoramento até dezembro/2022.
IC.19.4 Rotinas de revisão criadas.	Criar, até dezembro/2022, rotina de revisão do PEC a cada dois anos.
IC.19.5 Programa de desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais para profissionais de auditoria do setor público estruturado.	Estruturar programa de desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais para profissionais de auditoria do setor público até dezembro/2022.
IC.19.6 Sistemática de avaliação das ações educacionais criada.	Criar sistemática de avaliação das ações educacionais até dezembro/2021.
IC.19.7 Piloto da sistemática realizado.	Realizar piloto da sistemática de avaliação das ações educacionais até julho/2022.
IC.19.8 Oportunidades de melhoria implementadas.	Implementar as oportunidades de melhoria até dezembro/2022.

IC - Indicador Condutor

c) Projeto e Ações Estratégicos

Projeto – Criar programa de desenvolvimento das pessoas e equipes com base nas competências identificadas, utilizando processos de aprendizagem transformadores, inovadores, práticos, inclusivos, reflexivos e participativos, metodologicamente alinhados às melhores práticas educacionais.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Diretoria da Escola de Contas e Capacitação Professor Pedro Aleixo	Criar programa de desenvolvimento das pessoas e equipes com base nas competências identificadas, utilizando processos de aprendizagem transformadores, inovadores, práticos, inclusivos, reflexivos e participativos, metodologicamente alinhados às melhores práticas educacionais, elaborando um plano piloto de educação corporativa. Ato contínuo, criar rotina de revisão do programa de Educação Corporativa.	▪ Formação continuada do capital humano do Tribunal com base na gestão do conhecimento e no desenvolvimento de competências, racionalizando e imprimindo efetividade nos investimentos em capacitação de forma a otimizar os resultados da instituição.	12/2021

Ação Estratégica – Estruturar programa de desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais para profissionais de auditoria do setor público, tendo como referência as ISSAIS e NBASPs e as competências do auditor do futuro.			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Escola de Contas e Capacitação Professor Pedro Aleixo	Estruturar o desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais, a fim de priorizar competências profissionais da função de Auditor de Controle Externo referenciadas pelas ISSAIS, NBASPs e competências do auditor do futuro.	▪ Capacitação dos analistas de controle externo que atuam na auditoria no setor público, referenciadas pelas ISSAIS e NBASPs.	12/2022

Ação Estratégica: ➢ ***Criar e implementar sistemática de avaliação dos impactos das ações educativas com participação da liderança direta e dos servidores.*** ➢ ***Aprimorar e divulgar o monitoramento do percentual de participação em ações educativas.***			
ÁREA RESPONSÁVEL	***OBJETIVO GERAL***	***BENEFÍCIOS ESPERADOS***	***PREVISÃO DE CONCLUSÃO***
Escola de Contas e Capacitação Professor Pedro Aleixo	Compreender o perfil dos profissionais capacitados, identificando os conhecimentos teóricos adquiridos e detectando a capacidade de aplicação prática desses conhecimentos adquiridos.	▪ Capacitação mais assertiva; ▪ Avaliação das partes envolvidas (da liderança e dos alunos).	12/2022

TCEMG
TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais

Av. Raja Gabáglia, 1315 - Luxemburgo,
Belo Horizonte - MG | Cep: 30380-435

www.tce.mg.gov.br

www.tce.mg.gov.br/falecomotce

Telefone: (31) 3348-2111