



# PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

**TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**  
**ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO E CONTAS PÚBLICAS**

## **PROPOSTA DE PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO**

**Conselheiro Supervisor João Antonio da Silva**

São Paulo 2023

**Eduardo Tuma**

Conselheiro Presidente do Tribunal de Contas do Município de São Paulo

**Roberto Braguim**

Conselheiro Vice-Presidente do Tribunal de Contas do Município de São Paulo

**João Antonio da Silva**

Conselheiro Supervisor da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas

**Ricardo Torres**

Conselheiro Corregedor

**Domingos Dissei**

Conselheiro

**Ricardo Epaminondas Leite Oliveira Panato**

Diretor-Presidente da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas

**Marcos Queiroga Barreto**

Chefe de Gabinete da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas

**Gilson Piqueras Garcia**

Diretor Pedagógico da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas

## **Grupo de Trabalho**

### **Projeto Político Pedagógico**

**Gilson Piqueras Garcia (Coordenador)**

**Alessandra Mara Cornazzani Sales**

**Danilo André Fuster**

**Fernando Ricardo de Jesus**

**Marcelo Jesus**

**Suelem Lima Benício**

**Valdir Buqui Netto**

### **Instância de Revisão:**

**Ana Carla Bliacheriene**

**Luciano Vieira de Araújo**

**Ricardo Epaminondas Leite Oliveira Panato**

**Marcos Queiroga Barreto**

**TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO**

**ESCOLA SUPERIOR GESTÃO E CONTAS PÚBLICAS**

**PROPOSTA DE PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO**

Proposta de Projeto Político Pedagógico da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas “Conselheiro Eurípedes Sales” do Tribunal de Contas do Município de São Paulo, a ser submetido para apreciação e deliberação do Pleno de TCMSP.

São Paulo 2023

Autoriza-se a reprodução e divulgação total ou parcial deste documento, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica

Escola Superior de Gestão e Contas Públicas

Proposta de Projeto Político Pedagógico

xx p. : il. ; xx cm

Proposta de Projeto Político Pedagógico apresentado à Presidência do Tribunal de Contas do Município de São Paulo.

Conselheiro Supervisor: Silva, João Antonio da.

1. PPP. 2. Planejamento participativo. 3. Planejamento Escolar. 4. Escola de Governo

## Sumário

### PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

#### Sumário

1.	INTRODUÇÃO.....	9
2.	METODOLOGIA PARA A FORMULAÇÃO DA PROPOSTA DO PPP .....	11
3.	HISTÓRICO E.....	13
3.1.	Criação e Competências.....	13
3.2.	Recursos Humanos.....	14
3.3.	Infraestrutura Física.....	14
3.4.	Atribuições Pedagógicas.....	15
4.	MARCOS LEGAIS .....	17
4.1.	Alinhamento com o Plano Estratégico 2020 – 2023 do TCMSP .....	18
4.2.	Alinhamento com a Política de Gestão de Pessoas do TCMSP .....	20
4.3.	Alinhamento com as Diretrizes de Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas da ATRICON - Resolução ATRICON nº 13/2018.....	22
4.4.	Alinhamento com o Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC).....	23
4.5.	Alinhamento com o Planejamento Setorial da EGC.....	23
4.7.	Alinhamento com a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021) .....	25
5.	PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS.....	27
5.1.	Contextualização.....	27
5.2.	Educação ao Longo da Vida (Lifelong Learning) .....	27
5.3.	Experimentação.....	27
5.4.	Inovação .....	27
5.5.	Interatividade .....	28
5.6.	Pluralidade .....	28
5.7.	Interdisciplinaridade .....	28

5.8.	Planejamento Participativo.....	28
5.9.	Valorização de Metodologias Ativas de Aprendizagem.....	28
5.10.	Andragogia e Pedagogia Crítica .....	29
6.	MISSÃO, VISÃO E VALORES .....	31
6.1.	Missão .....	31
6.2.	Visão.....	31
6.3.	Valores da EGC.....	<u>32</u>
7.	COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS .....	33
8.	OBJETIVOS.....	34
9.	AÇÕES PEDAGÓGICAS .....	<u>35</u>
9.1.	Eixos Temáticos e Níveis de Formação e Grau Acadêmico .....	<u>35</u>
9.2.	Modalidades de Ensino .....	<u>36</u>
9.3.	Corpo de Instrutores.....	<u>36</u>
9.4.	Corpo Discente .....	37
9.5.	Metodologias de Aprendizagem .....	37
9.6.	Registro das Ações Educacionais.....	38
10.	AVALIAÇÕES .....	<u>40</u>
11.	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	40
12.	REFERÊNCIAS .....	41

# 1. INTRODUÇÃO

O presente documento constitui a primeira edição do Projeto Político-Pedagógico (PPP) da Escola Superior de Gestão e Contas Públicas Conselheiro Eurípedes Sales (EGC) do Tribunal de Contas do Município de São Paulo (TCMSP)<sup>1</sup>.

Tem por objetivo central fazer com que EGC cumpra sua função social, atendendo às grandes diretrizes do TCMSP e da Rede de Controle Externo do Brasil.

Foi elaborado de forma colaborativa, participativa e democrática por um Grupo de Trabalho, criado pela Diretora-Presidente da EGC à época, mediante o Memorando nº 02, de 22 de março de 2022.

Esse grupo foi composto por servidores das áreas da direção, da coordenação, das supervisões administrativa e de tecnologia e informação, além de assessores de gabinete, que também desempenham atividades instrucionais na EGC.

Seus integrantes fizeram a leitura inicial de diversos textos acadêmicos, oferecidos pela Diretora-Presidente da EGC à época (AZANHA, 2006; ALAVARSE, 2011; SANCHES E RAPHAEL, 2006; PPP Licenciatura em Pedagogia FE-USP, 2021), além de documentação interna do próprio TCMSP, detalhada no capítulo seguinte, do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI do TCU e do Projeto Político Pedagógico da Enap, além de Projetos Políticos Pedagógicos já estruturados por outras Escolas de Contas para a escolha da metodologia a ser adotada para o desenvolvimento dos trabalhos.

Como visto na revisão da literatura prévia, Alavarse (2011) defende que os PPPs devem conter princípios e fundamentos, além de também serem um plano de ação, com objetivos e metas a serem alcançados. Menciona ainda a necessidade de participação da comunidade escolar na sua feitura, justamente porque precisa levar em conta as condicionantes e a concretude da escola para o seu texto, visto sob uma perspectiva mais ampla de atores. De modo que, em síntese, os elementos do PPP seriam: princípios (marcos e fundamentos); diagnóstico; objetivos e metas; ações e avaliação.

Azanha (2006), por sua vez, destaca a importância da autonomia da Escola na elaboração do PPP,

---

<sup>1</sup> Denominação conferida pelo art. 1º da Resolução nº 03, de 23 de agosto de 2006, com a alteração dada pela Resolução nº 06, de 1º de abril de 2009.

enquanto Sanches e Raphael (2006) tratam da relação que deve existir entre o PPP e a avaliação institucional.

O Parecer CNE/CEB nº 05/2011 indica que “uma das principais tarefas da escola ao longo do processo de elaboração do seu PPP é o trabalho de refletir sobre sua intencionalidade educativa” (BRASIL, 2011). Diz que o caráter político do PPP se refere à intencionalidade explícita de educação da escola e ao indicador pedagógico, além das diversas estratégias de organização do seu trabalho educativo.

Todos estes aspectos foram considerados na elaboração desta proposta de PPP, exatamente como informado nos capítulos seguintes, que se abrem com a metodologia empregada pelo GT e seguem com a implementação das diretrizes centrais ao desenvolvimento das atividades acadêmicas, formatadas, segundo Alavarse (2011), em: (i) diagnóstico, com todo o histórico de criação e evolução educacional conquistada, estrutura física e de recursos humanos da EGC; (ii) marcos regulatórios e princípios, com descritivo dos regulamentos e das leis que consistem na base referencial dos projetos e das ações desenvolvidas pela EGC, assim como na declaração de em quais pilares de sustentação repousam as atividades acadêmicas; (iii) missão e visão de futuro, além dos objetivos que se espera alcançar e respectivos valores defendidos pela EGC; (iv) ações pedagógicas, com detalhamento dos eixos temáticos, níveis de formação e de grau acadêmico, que naturalmente ensejam preocupação imediata com a preparação e qualificação dos docentes, além da adequada atenção ao corpo discente; e, por fim; (v) ponderação em face das avaliações adotadas e em estudo para aplicação futura pela EGC, que são entendidas como mecanismos de suma importância para a verificação da efetividade das ações praticadas.

Importante também registrar que este PPP foi elaborado de forma concomitante com os trabalhos de formatação do Plano Setorial 2022-2023 da EGC. Apontam na direção de uma Escola Digital, com atividades presenciais e remotas que caracterizam o formato híbrido de atuação e Inovadora, tanto em suas práticas quanto no fomento de pesquisas e ações de interesse público, com foco na administração pública e no controle externo.

E, por fim, levou-se também em conta a consolidação do protagonismo da EGC junto às Escolas de Contas dos Tribunais de Contas do Brasil, viabilizando seu potencial de cooperação e de realização de pesquisas focadas em responder problemas da Administração Pública e dos cidadãos, contando ainda com a criação do laboratório de inovação como suporte às metodologias de ensino, de aprendizagem e de avaliação baseadas na prática.

## 2. METODOLOGIA PARA A FORMULAÇÃO DA PROPOSTA DO PPP

As atividades para a elaboração da Proposta do Projeto Político Pedagógico compreenderam, em resumo, no percurso das 10 (dez) etapas seguintes:

1. Reuniões com os integrantes do próprio GT para estabelecer a metodologia de trabalho;
2. Reunião inaugural com a comunidade escolar, integrada por servidores(as) da EGC, para a apresentação da proposta de elaboração do PPP e a apresentação da metodologia a ser aplicada pelo GT, abrindo-se o convite à participação de todos(as);
3. Envio de formulário eletrônico para colher as colaborações, inclusive de também alunos(as) egressos ou não;
4. Compilação e organização das colaborações recebidas;
5. Formulação de texto preliminar à estas propostas;
6. Reunião com a comunidade escolar para a apresentação do texto preliminar e a coletas de novas colaborações;
7. Reunião com a comunidade do TCMSP para a apresentação do texto preliminar e a coleta de novas colaborações;
8. Compilação de todas as sugestões e formulação de texto preliminar;
9. Reunião com a Diretora-Presidente e o Chefe de Gabinete da EGC, para a apresentação e a coleta das diretrizes finais;
10. Fechamento e apresentação do texto final à Diretora-Presidente da EGC.

Após a validação preliminar da Diretora-Presidente da EGC quanto as etapas a serem seguidas, o GT deu início à primeira fase que contou com quatro reuniões internas de planejamento para escolher e consolidar a metodologia de elaboração do PPP.

A quinta reunião ocorreu de forma aberta, com o envio de convite para toda a comunidade da EGC. Nessa reunião foi apresentada a metodologia de elaboração do PPP e todos foram convidados a colaborar com sua formulação.

No estágio seguinte, foram encaminhados os seguintes questionários eletrônicos: um para a comunidade da Escola; outro para servidores do TCMSP; outro para alunos e egressos da EGC. O objetivo do envio destes formulários é que fossem colhidas as contribuições necessárias à elaboração de uma proposta de redação preliminar, para o PPP. As respostas foram analisadas e utilizadas na elaboração deste texto.

A sexta reunião foi realizada com toda a comunidade da Escola para a apresentação deste texto e a abertura de diálogo à eventual coleta de mais contribuições.

A sétima reunião, por sua vez, foi feita com todos os servidores do TCMSP para que também pudessem colaborar com sugestões. Mais uma vez, todas as propostas foram consideradas na elaboração do texto final do PPP.

Por fim, a oitava reunião foi concretizada com a Diretora-Presidente e o Chefe de Gabinete da EGC para a apresentação da minuta do GT ao PPP.

A minuta de texto do PPP foi entregue na expectativa de que a Presidência e demais integrantes do Pleno do TCMSP pudessem opinar, além dos órgãos técnicos, entendidos como necessários à consolidação deste PPP, em colaboração aos trabalhos já realizados.

Recebidas as contribuições o texto foi retomado a análise, compilação e redação final da Diretora- Presidente e Chefe de Gabinete da EGC com a submissão, neste ato, para avaliação e deliberação do Pleno deste Egrégio Tribunal de Contas.

## 3. HISTÓRICO E DIAGNÓSTICO DA EGC

---

Como visto nas leituras realizadas, enquanto elemento estruturante de um Projeto Político Pedagógico, abre-se o presente capítulo com o objetivo de apresentar o momento de criação da EGC e contextualizar sua evolução histórico-pedagógica e os ganhos em infraestrutura física e de recursos humanos conquistados ao longo dos anos.

Não há dúvida de que, desde a sua fundação, a preocupação se voltava ao estabelecimento de uma estrutura organizacional cuidadosamente planejada para apoiar a construção e a disseminação do conhecimento especializado em gestão pública e controle externo, capaz de contribuir para a efetividade do controle das contas públicas.

### 3.1. Criação e Competências

Em 1996, nasceu, no Tribunal de Contas do Município de São Paulo, a Escola Superior de Gestão e Análise de Contas no Município de São Paulo - ESGACOM/SP, com o objetivo de desenvolver a capacitação gerencial de executivos e técnicos governamentais no âmbito do Tribunal (Resolução nº 9/96, publicada no Diário Oficial de 19.10.96).

Passo seguinte, por meio da Resolução nº 03/2003, publicada no DOC de 24.05.2003, a Escola de Contas Públicas recebeu a competência de também ministrar cursos de especialização em nível de pós-graduação e de aperfeiçoamento profissional, além de “conferências, seminários, palestras e outros eventos assemelhados” para um público-alvo mais amplo, qual seja:

- a) aos servidores do Tribunal de Contas do Município de São Paulo;
- b) aos servidores da Câmara Municipal de São Paulo;
- c) aos servidores da Prefeitura do Município de São Paulo;
- d) aos servidores dos demais órgãos e entidades da Administração Indireta da Prefeitura do Município de São Paulo; e
- e) à sociedade em geral, no interesse superior da Administração Pública (art. 3º, inciso II).

Destaca-se que a Escola Superior de Gestão e Contas Públicas Conselheiro Eurípedes Sales (EGC), denominação conferida por força da Resolução nº 06/2009, é subordinada ao Gabinete da Presidência do TCMSP (Lei Municipal nº 13.877/2004). Referida lei dispôs sobre a reorganização administrativa do TCMSP e juntamente com a Resolução nº

10/2004, sendo mantido o orçamento da EGC afeto ao do Tribunal de Contas, razão pela qual, não são cobradas mensalidades ou taxas pelos cursos oferecidos.

## 3.2. Recursos Humanos

No que tange aos recursos humanos, a Lei nº 15.508 de 13 de dezembro de 2011, publicada no DOC de 17.12.2011, alterou os anexos I, II e IV da Lei nº 13.877/2004, criando cargos e funções novas para a EGC. A partir destas leis é que se consolidou a estrutura organizacional vigente, definida em Resoluções Internas do próprio TCMSP.

Atualmente, sua estrutura orgânica está hierarquicamente distribuída da seguinte forma:

a) uma Diretoria-Presidência com uma Chefia de Gabinete, que são responsáveis pela regência estratégica e tática da EGC, implementando as determinações firmadas pelo Conselheiro Supervisor da EGC, de um lado, e viabilizando a implantação e a implementação das atividades da EGC, de outro; b) uma diretoria administrativa e didático-pedagógica e; c) três Coordenadorias Técnicas, responsáveis pelos projetos de pós graduação (COTEC I), dos cursos de aperfeiçoamento e de extensão (COTEC II) e dos eventos em geral (COTEC III).

Em âmbito operacional, há cinco Supervisões Técnicas, uma responsável pela área administrativa (STA), outra pela área de tecnologia e informação (STTI), outra pela área de serviços gerais (STSG), outra pela área jurídica (STJ) e a última pela área de biblioteca (STB).

E, por fim, para cumprimento das atividades educacionais, a EGC também conta com a integração de assessores de gabinete e de servidores, comissionados, em comissão ou não, que colaboram com as atividades instrucionais e o desenvolvimento da Revista Simetria e do Laboratório de Inovação.

Para todas estas áreas, a organização das atividades cotidianas está expressa em fluxos de trabalho, que ficarão disponíveis, em breve, para consulta ampla por qualquer servidor no site da EGC.

## 3.3. Infraestrutura Física

Em 21 de outubro de 2011, foi inaugurada a sede própria da EGC. Compõe-se de uma área térrea e mais dois andares.

No térreo há um auditório, com capacidade para 143 pessoas, além de espaço de convivência coberto e semicoberto, uma copa reservada para a realização de refeições ou, ainda, para a instalação de lanchonete e banheiros masculinos e femininos.

No primeiro andar foram instaladas as áreas diretivas, administrativas, operacionais e técnicas da EGC. Há uma sala para a diretoria-presidência, outra para a chefia de gabinete, outra para o apoio de secretaria. Um amplo espaço para a acomodação da diretoria-pedagógica, das coordenadorias técnicas e dos responsáveis pelo desenvolvimento da Revista Simetria e do Laboratório de Inovação. Outro amplo espaço para a acomodação da assessoria da Diretoria e demais colaboradores, em comissionamento ou não, para o desenvolvimento de atividades afetas à área docente, assim como para a alocação das supervisões técnicas jurídica, de tecnologia e informação, de serviços gerais, administrativa e de expediente. Há uma copa, com serviço oferecido por empresa contratada pelo TCMSP, uma sala de reunião e espaço para atendimento do corpo discente, além de banheiros femininos e masculinos nos dois extremos do prédio. Neste piso, em compartilhamento de espaço físico, também está situada a Unidade Técnica de Biblioteca e Documentação - UTBD do Tribunal de Contas do Município de São Paulo, cuja presença e trabalho são essenciais para o desenvolvimento das atividades pedagógicas da EGC.

No segundo andar há 5 (cinco) salas de aulas, com capacidade para 35 alunos cada, e também conta com apoio de banheiros femininos e masculinos nos dois extremos do prédio.

No quesito acessibilidade, a EGC foi projetada para proporcionar autonomia, segurança e conforto às pessoas com deficiência e com dificuldade de locomoção. Por isso, alguns itens foram levados em consideração na fase de concepção, a saber: a) rampa de acesso à calçada; b) corrimões; c) elevador para acesso a todos os pisos e outro para acesso ao palco do auditório; d) corredores largos em todos os ambientes; e) banheiros exclusivos para deficientes no piso térreo e no primeiro andar e; f) vagas para estacionamento prioritárias, com sinalização local.

### 3.4. Atribuições Pedagógicas

No que tange ao desenvolvimento de suas atividades acadêmicas em nível de pós-graduação e de aperfeiçoamento profissional, em fevereiro de 2006, a EGC submeteu ao Conselho Estadual de Educação do Estado de São Paulo - CEE/SP, a solicitação do credenciamento de seu Curso de Especialização “lato sensu” em Administração Pública, com carga horária de 360 horas, conforme Processo CEE/SP nº 208/2006.

A EGC foi credenciada por 5 anos, a partir de 05.01.2007, conforme publicação do Gabinete da Presidência do Conselho Estadual de Educação da Portaria CEE/GP/SP nº 508/2006.

Em 20 de junho de 2011, foi solicitado ao CEE/SP o credenciamento institucional, em atendimento ao disposto no art. 5º da Deliberação CEE/SP nº 05/98, que se efetivou em 21/02/2013, conforme publicação no Diário Oficial do Estado (DOE), página 35, com sua respectiva homologação pelo Secretário Estadual da Educação, publicada no DOE de 28.02.2013, página 32.

Por fim, em 01/03/2013, foi firmada a Portaria CEE/GP/SP nº 68, publicada no DOE de 28.02.2013, que ratifica a aprovação por cinco anos do credenciamento da EGC.

Em 2015, por meio do Parecer CEE/SP nº 304/15, foi aprovado o curso de Especialização “Gestão e Controle Externo das Contas Públicas”, que teve suas primeiras turmas abertas em agosto do mesmo ano e outras 2 (duas) turmas realizadas em 2016.

Em 2016, em uma parceria com a Escola do Parlamento foram abertas 2 (duas) turmas do curso de Aperfeiçoamento “Legislativo, Controle Externo e Políticas Públicas no Brasil”.

Integram também o rol de cursos oferecidos pela EGC, a Especialização em “Gestão e Controle Social das Políticas Públicas”, Especialização em “Direito Público Municipal”, Especialização em “Direito Administrativo”, Especialização em “Políticas Públicas” e o Aperfeiçoamento em “Formação Política do Estado”.

## 4. MARCOS LEGAIS

---

Como dito na Introdução, várias leituras foram primordiais para a Construção desta Proposta de Projeto Político Pedagógico - PPP.

Com elas, também foram importantes as considerações feitas em marcos legais internos do próprio TCMSP, assim como as diretrizes da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON) e legislações da área da educação e de capacitação profissional pelas Escolas de Governo, quais sejam:

1. Plano Estratégico do TCMSP
2. Política de Gestão de Pessoas do TCMSP
3. Diretrizes de Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas da ATRICON (Resolução nº 13/2018)
4. Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC)
5. Pesquisa Anual da Escola de Contas do TCMSP
6. Planejamento Setorial da Escola de Contas do TCMSP
7. Relatório Anual da Escola de Contas do TCMSP
8. Relatório Anual de Fiscalização (RAF) da Subsecretaria de Fiscalização (SFC)
9. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) da Gestão de Relações de Trabalho
  - LND/GRT/2022 do TCMSP
10. Levantamento de Necessidades de Aperfeiçoamento Contínuo de Cursos para Servidores da GRT do TCMSP
11. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996)
12. Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021)

Não obstante os objetivos, as metas e as ações deste PPP guardarem alinhamento às normas referidas, essas não foram as únicas a serem consideradas para nortear os projetos de aprendizagem, capacitação e formação cidadã a serem desenvolvidos pela EGC. Assim, apresentam-se nos tópicos seguintes a referência específica dos textos normativos, que balizam o presente PPP e foram levados em consideração em todas as ações pedagógicas e acadêmicas previstas da EGC.

## 4.1. Alinhamento com o Plano Estratégico 2020 – 2023 do TCMSP

O PPP da Escola está alinhado e em consonância com o Plano Estratégico do Tribunal (2020- 2023) do TCMSP, especialmente com as seguintes perspectivas, objetivos e iniciativas:

(a) Perspectiva: Pessoas, Aprendizado e Inovação:

Objetivo	Iniciativa
<b>Objetivo 4: Aperfeiçoar a gestão de pessoas, pautada pela ética, pela responsabilidade e pelo profissionalismo</b>	Iniciativa 4.1 Instituir política de gestão de pessoas.
	Iniciativa 4.3 Aprimorar projetos voltados para o desenvolvimento profissional de gestores e gestoras e de equipes, com ênfase no profissionalismo e no aperfeiçoamento das atividades.
<b>Projeto Política de Gestão de Pessoas</b>	
Unidade responsável: GRT Unidades envolvidas: SG, SFC, SA, NGG, GRT e EGC	
<b>Objetivo 5: Implantar a gestão do conhecimento, alicerçada na produção e tratamento de informações estruturadas.</b>	Iniciativa 5.1 Definir e implantar política de gestão do conhecimento.
	Iniciativa 5.2 Desenvolver e implantar programa de formação e capacitação profissional.
<b>Política de Gestão do Conhecimento</b>	
Unidade Responsável: NGG Unidades Envolvidas: Presidência/NBP, SG, SCE, AJCE, SA, GRT, EGC, IMP, NTI, UTBD	
<b>Programa Capacitação dos Servidores da Subsecretaria Administrativa</b>	
Unidade responsável: GRT Unidades envolvidas: SG, SA, GRT e EGC	
<b>Programa Capacitação dos Servidores da Coordenadoria Processual</b>	
Unidade responsável: GRT Unidades envolvidas: SSG (CP), GRT e EGC	
<b>Programa de Formação Continuada de Auditores</b>	
Unidade responsável: SFC Unidades envolvidas: SFC, GRT e EGC	
Iniciativa 5.3 Mapear posições sensíveis na Organização de forma a identificar e capacitar sucessores.	

**Programa Sucessão a Cargo de Gestão**

**Unidade responsável:** GRT

**Unidades envolvidas:** SG, SFC, SA, GRT e EGC

Fonte: São Paulo (2021, p. 30-31)

**(b) Perspectiva: Resultados para a Administração Pública e a Sociedade:**

<b>Objetivo</b>	<b>Iniciativa</b>
<b>Objetivo 15: Contribuir para o aprimoramento do desempenho da Administração Pública</b>	Iniciativa 15.3 Ampliar a oferta de cursos e capacitações voltados para gestores e gestoras públicos por meio da Escola de Gestão e Contas.
<b>Programa Observatório de Políticas Públicas</b>	
<b>Unidade responsável:</b> EGC <b>Unidades envolvidas:</b> SCE	
<b>Objetivo 16: Fomentar mecanismos de controle social e de transparência, respeitando o princípio da institucionalidade</b>	Iniciativa 16.1 Fortalecer o diálogo com a sociedade por meio da atuação da Ouvidoria, da Assessoria de Imprensa e da Escola de Gestão e Contas, em especial com a utilização ativa das redes sociais, obedecendo as Resoluções e Instruções.
	Iniciativa 16.4 Ampliar, mediante dotação orçamentária, a oferta de cursos e qualificações voltados para a sociedade por meio da Escola de Gestão e Contas.
<b>Projeto Jovem no Controle Social</b>	
<b>Unidade responsável:</b> EGC <b>Unidades envolvidas:</b> Presidência e SCE	
<b>Projeto Cidadania em Contas</b>	
<b>Unidade responsável:</b> IMP <b>Unidades envolvidas:</b> Presidência, SCE, Cerimonial, Ouvidoria, GRT e EGC.	
<b>Projeto Accountability Diagonal do TCM-SP</b>	
<b>Unidade responsável:</b> IMP <b>Unidades envolvidas:</b> Presidência, Gabinetes, SCE, EGC, Assessoria de Imprensa, Ouvidoria	
<b>Ação Revista Simetria</b>	
<b>Unidade responsável:</b> EGC	
<b>Aprimoramento do IRIS</b>	

<b>Unidade responsável:</b> UIE	
<b>Unidades envolvidas:</b> NTI, EGC, IMP	
<b>Objetivo 17: Contribuir para o desenvolvimento sustentável</b>	Iniciativa 17.1 Difundir e promover os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU.
<b>Projeto Difusão e Promoção dos ODS</b>	
<b>Unidade responsável:</b> EGC	
<b>Unidades envolvidas:</b> SG, SCE, SA, GRT, EGC e IMP	

Fonte: São Paulo (2021, p. 34-35)

## 4.2. Alinhamento com a Política de Gestão de Pessoas do TCMSP

A minuta de Resolução que trata da Política de Gestão de Pessoas do TCMSP<sup>2</sup>, pendente de aprovação pelo Plenário, trouxe alguns elementos que se mostram significativos ao tratamento que a EGC busca proporcionar ao seu público-alvo, interno e externo, vale dizer, de servidores(as) à sociedade como um todo.

Trata-se de mostrar o quão importante é o aspecto político do PPP, especialmente em face do modo como deve ser prezada a comunicabilidade da Instituição com o(a) cidadão(ã).

Assim, vale destacar alguns pontos:

Art. 2º A política de gestão de pessoas tem como objetivo estimular o desenvolvimento das competências, motivando e comprometendo as servidoras e os servidores com o exercício de suas responsabilidades de acordo com os resultados institucionais pretendidos a partir da orientação estratégica traçada pelo órgão.

Art. 3º Para os fins do disposto nesta Resolução, considera-se:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais.

[...]

III - aprendizagem organizacional: conjunto de ferramentas, metodologias e processos que possibilitam o ensino corporativo com a finalidade de otimizar os conhecimentos e capacidades dos colaboradores, de modo a possibilitar processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimentos que visa ao desenvolvimento das competências profissionais.

IV - competência profissional: conjunto de conhecimentos, habilidades e

<sup>2</sup> Projeto “ Política de Gestão de Pessoas” (e-TCM 001997/2021) - Plano Setorial 20-21 – Planejamento Estratégico 20-23 do TCMSP.

comportamentos que cada indivíduo possui no trabalho, voltados para alcançar os resultados esperados pela organização, individualmente ou em equipe.

[...]

VII - lacuna de competência: diferença entre o conjunto de competências requeridas para o cargo e aquelas apresentadas pelo servidor para ocupar determinada posição.

IX - trajetória profissional: sequência de papéis ou funções ao longo da vida funcional do servidor, associados aos respectivos perfis profissionais.

§ 1º A competência profissional classifica-se em:

I - competência: competência relacionada à atitude do(a) servidor(a) perante as demais pessoas, ao trabalho e a si mesmo, que dá embasamento ao desempenho individual esperado no ambiente de trabalho.

II - competência técnica: competência relacionada à área de atuação técnica de cada ocupacional, necessária para que os servidores desempenhem e atuem nos papéis ou funções exercidos.

III - competência de liderança e gestão: competência necessária a todos os servidores que ocupem funções gerenciais, ou papéis de liderança, relacionada à capacidade de integrar pessoas, recursos e processos, para o alcance de resultados.

Art. 4º São princípios da gestão de pessoas no TCMSP:

I - o alinhamento com a estratégia organizacional.

II - a responsabilidade compartilhada entre gestores e servidores.

III - a valorização das suas contribuições para o alcance dos resultados institucionais.

IV - o desenvolvimento profissional contínuo dos servidores e das lideranças organizacionais.

V - o estímulo ao trabalho em equipe, participativo, colaborativo.

VI - a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores, favoráveis ao bom desempenho.

VII - a observância da equidade na oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional.

VIII - a transparência, a eficiência, a eficácia e a melhoria contínua dos processos e práticas de trabalho.

IX - o respeito à diversidade.

X - a possibilidade de acesso pelo (a) servidor (a) às informações e decisões que afetem sua vida funcional.

XI - o estímulo à integração entre servidores (as) e entre equipes e

XII - o fortalecimento da aprendizagem organizacional

Art. 5º A gestão de pessoas no Tribunal orienta-se pelas seguintes diretrizes: [...]

- oportunizar o desenvolvimento de competências a todos os servidores, de acordo com os planos de desenvolvimento de competências das unidades e as trajetórias profissionais.

- criar condições que estimulem as pessoas a produzir, a compartilhar e a disseminar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Tribunal.

Art. 6º São responsabilidades do gestor no que se refere à gestão de pessoas: [...]

Parágrafo único. O gestor deve ter acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão e ao apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 7º São responsabilidades do servidor no que se refere à gestão de pessoas: [...]

Parágrafo único. O servidor deve ter acesso a programas de desenvolvimento de competências pessoais e técnicas e ao apoio institucional necessário para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Fonte: São Paulo (2022, s/p)

## 4.3 Alinhamento com as Diretrizes de Gestão de Pessoas nos Tribunais de Contas da ATRICON - Resolução ATRICON nº 13/2018

A Resolução ATRICON nº 13/2018, que trata das “Diretrizes de Controle Externo Atricon 3304/2018 relacionadas à temática ‘gestão de pessoas nos Tribunais de Contas’ ” não apenas reforça o alinhamento que se deve ter com a política de relacionamento Instituição *versus* Servidor(a)/Cidadão(ã), buscada pela EGC, como também consolida os indicadores necessários à orientação de um PPP e que foram considerados neste trabalho. Seriam eles:

### DIRETRIZES [...]

- 31 Considerar as ações de aprendizado contínuo como um dos fatores determinantes do sucesso das estratégias de controle a longo prazo.
- 32 Elaborar projeto pedagógico a partir do diagnóstico das lacunas de competência individuais e coletivas que dificultam o atingimento dos objetivos estratégicos do Tribunal, contemplando:
  - a) a existência de um plano de capacitação que defina:
    - I - as necessidades de capacitação;
    - II - a identificação do público-alvo das ações;
    - III - o calendário de atividades de desenvolvimento;
    - IV - as competências a serem desenvolvidas;
    - V - o desempenho esperado pela capacitação;
    - VI - as metodologias de ensino a serem utilizadas para atingir os fins pretendidos.
  - b) ações de capacitação contínua em auditoria, alinhadas às Normas Brasileiras de Auditoria do Setor Público, e ações de desenvolvimento de competências especializadas, necessárias para a melhor compreensão do objeto das ações de controle externo definidas nos planos de fiscalização;
  - c) o aprimoramento das ferramentas de avaliação, de modo a mensurar a reação, o aprendizado e o impacto das ações de capacitação e desenvolvimento;
  - d) a adoção de metodologias ativas e inovadoras de ensino-aprendizagem;
  - e) ações de fomento à formação acadêmica suplementar (especialização, mestrado e doutorado) dos servidores, especialmente do corpo técnico em áreas de interesse estratégico para o controle externo;
  - f) ações para garantir que todo servidor recém-ingresso participe de programa de ambientação composto, dentre outras, por atividades relacionadas à estrutura orgânica, ao planejamento estratégico, aos processos de trabalho, à integração, à saúde no trabalho, aos benefícios, à segurança da informação e à gestão de pessoas;
  - g) ações de promoção e divulgação dos padrões éticos e de conduta da instituição, previstos em código ou regulamento específico.

Fonte: ATRICON (2018, p.12)

## 4.4 Alinhamento com o Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC)

O Manual de Procedimentos do Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas (MMD-TC), versão 2022, produzido pela ATRICON, com o objetivo de que seja garantido o Programa de Qualidade e Agilidade dos Tribunais - QATC mantendo o fortalecimento do sistema Tribunal de Contas “como essencial ao controle dos recursos públicos e à cidadania” e o estímulo à “transparência das informações, das decisões e da gestão das Cortes de Contas” (pág. 6), elegeu para as Escolas de Contas indicadores de desempenho específicos a serem observados.

No quesito “Governança Interna”, abriu um indicador específico (QATC 07) para tratar de desenvolvimento pessoal, incluindo, juntamente com as dimensões da “gestão de competências e liderança” (subitem 7.1) e “desenvolvimento e formação profissional” (subitem 7.2), as “Escolas de Contas” (subitem 7.3).

Para avaliação de atendimento e mensuração de desempenho, as Escolas de Contas não podem deixar de se atentar aos seguintes indicadores:

7.3	Escola de Contas
	A Escola de Contas:
7.3.1	Dispõe de projeto pedagógico alinhado com a política de gestão de pessoas do Tribunal.
7.3.2	Executa o plano de capacitação para servidores e membros.
7.3.3	Executa o plano de capacitação para jurisdicionados.
7.3.4	Adota metodologias ativas e inovadoras de ensino-aprendizagem.
7.3.5	Executa o plano de capacitação para o controle social e conselhos de políticas públicas.

Fonte: ATRICON (2022)

## 4.5 Alinhamento com o Planejamento Setorial da EGC

Enquanto produto direto do Planejamento Estratégico do TCMSP, estruturado sob a perspectiva de desenvolvimento e aplicação por cada uma das áreas administrativas, técnicas e operacionais, incluídos os gabinetes dos senhores Conselheiros e a Presidência, o Plano Setorial nasce como linha orientativa para que as intervenções à concretização dos objetivos e iniciativas sejam efetivados.

Para o período 2020-2021, o Plano Setorial do TCMSP já havia assinalado ações (intervenções de curta duração), projetos (intervenções de média ou longa duração, que

exigem diversas ações para que a entrega final seja realizada) e programas (intervenções de alto grau de complexidade) com a indicação de envolvimento direto pela EGC, que permanecem em execução.

Sequencialmente, para o período de 2022/2023, em âmbito interno, considerada a sua própria Equipe de Trabalho e consubstanciada nas diretrizes dos Planos Estratégico e Setorial do TCMSP, a EGC desenvolveu um Plano Setorial exclusivo para a implementação de outros 15 (quinze) projetos, além da viabilização deste Projeto Político Pedagógico.

Todos eles se encontram em andamento, apresentando escopo definido, assim como identificação de forças, fraquezas, ameaças e oportunidades (método SWOT) e exame dos riscos para cada um deles, com sugestão do período para a implementação final, exatamente como proposto pelo Grupo de Trabalho que foi criado pelo Memorando nº 01/2022 pela Diretora-Presidente da EGC.

Graficamente, a composição dos projetos, com designação das áreas envolvidas da própria EGC é a seguinte:

Projeto	Áreas envolvidas
Regimento Interno (revisão de texto)	Jurídico, UTA, UTTI, UTSG, Diretoria, Coordenadorias, Chefia de Gabinete e Diretoria Presidência
Remuneração Professores	Jurídico
Participação no IRB	Assessores e Professores Voluntários, Coordenadorias, Diretoria e Diretoria Presidência
Jovem no Controle Social	Diretoria, Assessores e Professores Voluntários, UTTI, Comunicação
Concertos Didáticos	Responsáveis pelo Projeto, Comunicação
Livro	Assessores e Professores Voluntários, Coordenadorias, Diretoria e Diretoria Presidência
LGPD	Jurídico, Assessores e Professores Voluntários, UTA, UTTI, UTSG
Cursos de Extensão	Assessores e Professores Voluntários, Coordenadorias, UTA, UTSG, UTTI, Diretoria, Comunicação
Novas Tecnologias	UTTI, UTA, Comunicação
Cursos de Pós-Graduação	Assessores e Professores Voluntários, Coordenadorias, UTA, UTSG, UTTI, Diretoria, Comunicação
Eventos	Coordenadoria, Diretoria, UTSG, Comunicação
Cursos in Company	Coordenadoria, Diretoria
Revista Simetria	Diretoria, Responsáveis pelo Projeto
Concertos Didáticos	Responsáveis pelo Projeto, Comunicação

Fonte: São Paulo (2022)

## 4.6. Alinhamento com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996)

A Proposta de PPP também considerou os princípios e fins educacionais previstos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, especialmente nos seguintes artigos:

Art. 2º A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber.
- III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas.
- IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância.
- V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino. VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais. VII - valorização do profissional da educação escolar.
- VI - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino.
- VII - garantia de padrão de qualidade.
- VIII - valorização da experiência extra escolar.
- IX - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais. XII - consideração com a diversidade étnico-racial.
- X - garantia do direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida;
- XI - respeito à diversidade humana, linguística, cultural e identitária das pessoas surdas, surdo-cegas e com deficiência auditiva.

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

- I - elaborar e executar sua proposta pedagógica.

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino.
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino.

Art. 14. Os sistemas de ensino definirão as normas da gestão democrática do ensino público na educação básica, de acordo com as suas peculiaridades e conforme os seguintes princípios: I - participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico da escola.

## 4.7. Alinhamento com a Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº

## 14.133/2021)

A Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, no seu art. 173, instituiu claramente deveres para as Escolas de Contas Tribunais de Contas, tais quais:

Art. 7º Caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade, ou a quem as normas de organização administrativa indicarem, promover gestão por competências e designar agentes públicos para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei que preencham os seguintes requisitos:

[...]

II - tenham atribuições relacionadas a licitações e contratos ou possuam formação compatível ou qualificação atestada por certificação profissional emitida por escola de governo criada e mantida pelo poder público;

Art. 173. Os tribunais de contas deverão, por meio de suas escolas de contas, promover eventos de capacitação para os servidores efetivos e empregados públicos designados para o desempenho das funções essenciais à execução desta Lei, incluídos cursos presenciais e a distância, redes de aprendizagem, seminários e congressos sobre contratações públicas.

Fonte: BRASIL (2021)

## 5. PRINCÍPIOS PEDAGÓGICOS

---

A análise dos referenciais teóricos, dos principais normativos acima detalhados e das contribuições firmadas pela comunidade escolar, então servidores da EGC, pelos alunos egressos, e pela comunidade do TCMSP, os princípios que fundamentam esta proposta de Projeto Político Pedagógico são os seguintes:

### 5.1. Contextualização

Proporcionar conhecimento com envolvimento do corpo discente a exemplos práticos, utilizando-se de metodologia e didática que permitam melhor compreender a matéria em estudo, auxiliando o aluno a refletir sobre a solução de questões cotidianas, que eventualmente sejam utilizadas.

### 5.2. Educação ao Longo da Vida (Lifelong Learning)

“O conceito de educação ao longo da vida não prevê uma distinção entre educação formal inicial e educação permanente. Ele surge da necessidade das pessoas de buscarem por meio da educação as respostas para lidar com situações inusitadas que surgem em suas vidas pessoais e profissionais” (ENAP, 2020, p. 15)

### 5.3. Experimentação

“A experimentação tem como objetivo o teste de soluções em pequena escala, rápido e de baixo custo, a fim de verificar na prática os efeitos do experimento, minimizando o risco de fracasso na fase de implementação.” (ENAP, 2020, p. 16)

### 5.4. Inovação

“A inovação é vista como prática sistêmica para transformação no setor público, pautada nos valores da colaboração, proatividade, abertura ao risco, atuação em rede,

simplificação, empatia e foco no usuário. As ações voltadas à inovação colaboram para o desenvolvimento de soluções que respondam com maior eficiência às demandas da sociedade.” (ENAP, 2020, p. 16)

## 5.5. Interatividade

Proporcionar integração e relacionamento constante na trilha de aprendizagem que se oferece, tanto na abordagem do conhecimento como na troca de experiências do professor com o corpo discente ou ainda do corpo discente com ele próprio.

## 5.6. Pluralidade

Respeitar todas as opiniões, convicções e comentários realizados ao longo do processo de ensino.

## 5.7. Interdisciplinaridade

Manter sempre ativo o fomento do diálogo entre várias disciplinas que pelo conhecimento técnico e/ou profissional que detém, ainda que diferenciados entre si, são fundamentais para a construção do conhecimento propriamente dito.

## 5.8. Planejamento Participativo

Incentivar a organização coletiva e coordenada das atividades didáticas pelo próprio corpo discente, propiciando a liderança e a habilidade de se trabalhar em grupo de forma harmônica, produtiva e eficaz.

## 5.9. Valorização de Metodologias Ativas de Aprendizagem

Estimular a autonomia do aluno, valorizando a construção do seu próprio conhecimento, prático ou de pesquisa, para que seja o protagonista, o centro, do processo de ensino e de aprendizagem, em contraponto ao método tradicional de ensino no qual o aluno se investe da qualidade de agente passivo à recepção da teoria para dela partir para o campo prático.

Todos estes princípios se ajustam ao processo de aprendizagem baseado na ciência da

andragogia, vale dizer, no ensino voltado ao público adulto, que tem por característica valorizar sua autonomia com respeito ao conhecimento já adquirido ao longo da vida, e também na filosofia educacional da pedagogia crítica que define como fundamental a condição reflexiva e crítica que é desenvolvida pelo próprio discente, segundo contextos sociais, econômicos, políticos, históricos e culturais onde vive (FREIRE, 2019).

## 5.10. Andragogia e Pedagogia Crítica

Justamente por decorrência das Escolas de Governo terem um público-alvo focado essencialmente na pessoa adulta, de qualquer idade, que naturalmente provém de autonomias e conhecimentos por experiências vivenciadas no dia a dia, trazer a ciência defendida e espriada por Malcolm Shepherd Knowles para o contexto da EGC é fundamental.

Ganha-se com a construção do conhecimento e o desenvolvimento de novas habilidades quando da formatação do processo de aprendizagem pelo corpo docente no ensino para adultos, que ora se incentiva.

Comparativamente com a pedagogia tradicional, aplicada na educação de crianças e adolescentes, veja-se os benefícios que a aplicação da andragogia proporciona:

Quadro 1 - Pressupostos dos modelos pedagógicos e andragógicos

	Pedagogia Tradicional	Andragogia
Conceito de aluno	dependente (passivo)	autodirigido (ativo)
Conceito de professor	A sociedade espera que o professor decida o quê, quando e como vai ser aprendido, e se foi aprendido	O professor tem o papel de encorajar e alimentar o autodirecionamento
Papel das experiências anteriores do aluno	Pouca importância	Um recurso rico de aprendizagem para ele mesmo e para os outros
Técnicas de ensino	Aulas expositivas, leituras, exposições áudio visuais	Experimentos de laboratório, debates, solução de problemas, estudos de caso, simulação, experiências de campo
Disposição para aprender	Função da pressão da sociedade	Função das necessidades da vida real
Orientação para a aprendizagem	Aquisição de conteúdo (centrado em matérias) Uso no futuro	Aquisição de competências (centrado em performance) Uso no presente

Fonte: Garcia (2021), adaptado de Knowles, Holton e Swanson (2011).

A Pedagogia Crítica, linha de aprendizagem que teve em Paulo Freire (2019) um de seus criadores, de outro lado, ao emprestar seus fundamentos para o ensino baseado na andragogia, enriquece o processo de aprendizagem, ainda mais porque defende que:

“[...] o ser humano é um sujeito concreto, situado no tempo e no espaço, num contexto socioeconômico-político-cultural definido; o homem só será um sujeito através da reflexão sobre o seu ambiente concreto.

A instituição escolar está inserida num contexto histórico de determinada sociedade e deve ser um espaço social onde seja possível o processo de conscientização [...]

O processo de ensino-aprendizagem passa pela problematização da realidade, numa relação horizontal em que o educador se torna o educando, e vice-versa.

[...] método próprio [...] com base em três etapas:

- a) investigação: busca conjunta entre professor e aluno de palavras e temas mais significativos ao universo vocabular e à comunidade do aluno;
- b) tematização: momento de tomada de consciência do mundo por meio dos significados sociais das palavras e temas selecionados;
- c) problematização: ocasião em que o professor desafia e inspira o aluno a superar a visão acrítica do mundo

[...] teoria completa do conhecimento ao situar a educação como um dos principais pilares para a construção de uma sociedade mais justa, humana e solidária.”  
(FILATRO, 2015, p. 22)

## 6. MISSÃO, VISÃO E VALORES

### 6.1. Missão

O TCMSP firmou, por missão:

“Exercer o controle externo, especialmente preventiva e concomitantemente, fiscalizando, julgando e orientando a gestão dos recursos públicos do Município de São Paulo de modo a assegurar que sejam arrecadados e aplicados em conformidade com os princípios da legalidade, legitimidade e economicidade visando a melhoria dos serviços municipais em prol da sociedade”.

Ainda que estruturada nestes termos, mas com a independência educacional e pedagógica que tem, a EGC definiu sua missão como sendo:

“Promover o desenvolvimento profissional e pessoal e a inovação, para o aperfeiçoamento contínuo dos controles externo e interno da administração pública e do controle social, por meio da produção, sistematização e difusão do conhecimento”.

### 6.2. Visão

A visão de futuro do TCMSP é:

“Consolidar-se como uma instituição de referência no controle ágil, eficaz e efetivo da aplicação dos recursos públicos, na produção de informações estruturadas, na avaliação de políticas públicas e no combate à corrupção e promoção da integridade, contribuindo para a qualidade e o aprimoramento da Administração Pública municipal.”

A visão de futuro definida pela EGC foi:

Ser uma escola de referência no desenvolvimento profissional e pessoal de agentes públicos e cidadãos, na inovação e aperfeiçoamento da administração pública, por meio de conexões e cooperação com outras organizações e a serviço da sociedade.

### 6.3. Valores da EGC

Valores do TCMSP:

Institucionalidade, ética, transparência, agilidade, efetividade, profissionalismo, inovação tecnológica, qualidade e responsabilidade.

Além dos valores do TCMSP, que foram integralmente acolhidos pela EGC, outros foram acrescentados pela EGC:

1. Diálogo
2. Ética
3. Gestão compartilhada
4. Inovação
5. Cooperação
6. Respeito à diversidade, pluralidade e liberdade

## 7. COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

---

1. Produção, compartilhamento e difusão do conhecimento para desenvolver o exercício da cidadania, o respeito à diversidade e a promoção da Justiça social
2. Contribuição para o desenvolvimento profissional de agentes públicos e de particulares em colaboração com a Administração Pública.
3. Promoção da inovação no âmbito da Administração Pública.

## 8.

## OBJETIVOS

---

A EGC assumiu os seguintes objetivos:

1. Fomentar enquetes abertas ao público interno do TCMSP (em colaboração com a GRT), aos jurisdicionados e à sociedade para identificar as necessidades de aprendizagem, capacitação e aperfeiçoamento pessoal e/ou profissional;
2. Ampliar o acesso ao conteúdo produzido na EGC com o investimento na oferta de produtos em Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA), adotando o modelo de escola híbrida, e incentivo à aplicação de metodologias ativas de ensino-aprendizagem, tanto para as modalidades de ensino presencial e on-line;
3. Adotar infraestrutura apta para a oferta do ensino híbrido;
4. Construir um projeto pedagógico de programa de pós-graduação stricto sensu (mestrado profissional) da EGC e realizar as adequações institucionais para a submissão do Aplicativo para Proposta de Cursos Novos -APCN, junto à CAPES;
5. Implantar trilhas de aprendizagem sobre temas de políticas públicas, segundo a proposta sequencial de atividades de aprendizagem que sejam capazes de desenvolver o conhecimento e o aprimoramento de habilidades profissionais e do exercício da cidadania, pelo corpo discente envolvido;
6. Implantar sistema de avaliação de impacto das atividades educativas desenvolvidas na EGC;
7. Intensificar, colaborando, no que for necessário, com a Unidade Técnica de Biblioteca e Documentação - UTBD do TCMSP, o acesso dos estudantes da EGC a acervo bibliográfico, para o aprimoramento da pesquisa científica produzida na pós-graduação;
8. Consolidar o protagonismo da EGC junto às Escolas de Contas dos Tribunais de Contas do Brasil, viabilizando seu potencial de cooperação e de realização de pesquisas focadas em responder problemas da Administração Pública e dos cidadãos, contando ainda com a criação do laboratório de inovação como suporte às metodologias de ensino, de aprendizagem e de avaliação baseadas na prática.

## 9. AÇÕES PEDAGÓGICAS

---

As ações pedagógicas serão detalhadas a partir dos eixos temáticos oferecidos pela EGC, com esclarecimento sobre quais níveis de formação e grau acadêmico se encontram em desenvolvimento ou em vias de implantação e sob quais modalidades de ensino se projetam essa oferta.

Sequencialmente, será dada atenção ao corpo docente e discente para, ao final, ser abordada a forma de controle destas ações pedagógicas em âmbito interno da EGC.

As ações pedagógicas serão ofertadas por várias modalidades de atividades: a) extensão; b) pesquisa; c) laboratório de inovação; d) experimentação em Políticas Públicas; e) integração e cooperação com organizações públicas e privadas congêneres; f) integração e cooperação com a sociedade civil; g) atividades culturais; h) publicações acadêmicas; e i) publicações educativas e mídias digitais.

### 9.1. Eixos Temáticos e Níveis de Formação e Grau Acadêmico

Os temas que a EGC tem identificado como relevantes para o desenvolvimento das suas ofertas educacionais se relacionam com as diversas áreas de formação do conhecimento, com caráter interdisciplinar, agregadas às ciências exatas, ciências humanas e sociais e ciências biológicas e de saúde.

Em destaque estão, fundamentalmente, os seguintes eixos temáticos: a) administração pública; b) ciência de dados; c) contabilidade pública; d) controle externo, interno e social; e) direito público; f) infraestrutura urbana; g) inovação e tecnologia; h) obras públicas; i) políticas públicas; j) direitos humanos; e redução das desigualdades sociais.

Ainda que não de forma exclusiva, estes temas reproduzem as necessidades apontadas pelas: a) pelas instâncias decisórias do Tribunal; b) unidades do Tribunal, na pesquisa anual de gestores, que é realizada pela Gestão de Relações de Trabalho (GRT) no momento de formatação do Relatório de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND); c) pelos agentes públicos, através de pesquisa conduzida pela EGC; d) pela direção e instrutores da própria EGC, consignadas no Plano Setorial e no Plano Anual de Ação Educacional; e) pelos Convênios e Acordos de Cooperação Técnica, firmados com parceiros institucionais; f) ou, ainda, segundo diretrizes e exigências legais

específicas.

A partir destes eixos, considerados os níveis de formação e grau acadêmico existentes, é que se distribuem as ações educacionais nos segmentos de: a) cursos de pós-graduação lato sensu (Especialização); b) atividades de extensão, segregadas em oficinas, cursos, palestras, eventos, congressos, seminários e encontros; c) cursos de curta duração sob demanda para servidores do TCMSP (cursos in company); d) cursos de curta duração para organizações públicas (turma fechada). No futuro próximo, pretende-se juntar a estas modalidades os cursos de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado profissional e as trilhas de aprendizagem.

## 9.2. Modalidades de Ensino

A EGC oferece as modalidades de ensino presencial, à distância e híbrido (que deve ser ampliado), em sistema síncrono e assíncrono, vale dizer, em aulas programadas em ambiente virtual, que ocorrem com a participação integral dos instrutores ou de forma gravada.

## 9.3. Corpo de Instrutores

O corpo de Instrutores da EGC é formado pelos agentes que integram o quadro de pessoal da própria EGC. Além deles, e sem perder o foco na gestão por competências, tal como sustentada na Política de Gestão de Pessoas do TCMSP, também fazem parte da equipe outros servidores do TCMSP, bem como como instrutores externos, convidados de acordo com suas especializações e competências.

No que tange ao perfil do educador, o que se espera é que deva desempenhar o papel de facilitador do aprendizado. Espera-se que compreenda a sua função no processo de ensino- aprendizagem, bem utilizando as ferramentas metodológicas que fomentam o conhecimento e estão disponíveis. Daí, porque, também se espera que atue como articulador à viabilização do conhecimento, guiando o aluno para o desenvolvimento e capacidade de uso dos conhecimentos acessados, com o objetivo de desenvolver sua autonomia e se tornar corresponsável pelo seu processo de aprendizagem. O educador deve ser capaz de contribuir para a formação de alunos comprometidos a solucionar os problemas públicos, em uma sociedade cada vez mais digital.

Na EGC o professor é incentivado a diversificar as estratégias didático-pedagógicas utilizadas, em respeito aos diferentes estilos de aprendizagem; bem como utilizar a combinação da aprendizagem individual com a aprendizagem colaborativa, por meio de

atividades que favoreçam a troca de experiências, a construção conjunta e a resolução de problemas. O professor deve, ainda, assumir o compromisso de ter uma postura dialógica, ética, empática e aberta à inovação e à troca de conhecimento (ENAP, 2020, adaptado).

## 9.4. Corpo Discente

No que tange ao corpo discente e de modo exemplificativo, e não exaustivo, ele é integrado de:

- (1) Membros dos Tribunais de Contas;
- (2) Servidores dos Tribunais de Contas;
- (3) Agentes públicos da Prefeitura e da Câmara Municipal de São Paulo;
- (4) Agentes da Administração Pública;
- (5) Conselhos participativos de políticas públicas;
- (6) Integrantes das organizações da sociedade civil; e,
- (7) Sociedade em geral.

Para os cursos de pós-graduação, na forma da regulamentação do Conselho Estadual de Educação - CEE às Escolas de Governo, admite-se a incorporação de profissionais de nível superior que vierem a ser admitidos em processo seletivo próprio, segundo diretrizes internas da EGC, aprovadas mediante regulamento.

Aos demais, ainda que sem exigência de nível de formação específica, o objetivo da EGC é que retornem às suas atividades com maior capacidade para levar conhecimento e contribuir com a sociedade e o serviço público, de forma individual e coletiva e sempre com ética e ações proativas, inovadoras, conscientes e responsáveis e sendo crítico.

Sem embargo as estas habilidades, espera-se também que esse egresso continue envolvido com as atividades de ensino e de pesquisa na EGC, retroalimentando o ciclo de capacitação e produção de conhecimento.

## 9.5 Metodologias de Aprendizagem

A EGC incentiva a adoção de metodologias ativas de aprendizagem, tais como:

- (1) Aprendizagem baseada em problemas (problematização ou *problem based learning* – *PBL*)

- (2) Estudos de caso
- (3) Experimentos de laboratório
- (4) Debates (indagação)
- (5) Simulação
- (6) Experiências de campo
- (7) Jogos (gamificação)
- (8) Microaprendizagem (*microlearning*)
- (9) Sala de Aula Invertida
- (10) Visitas Técnicas

## 9.6 Registro das Ações Educacionais

Todas as ações educacionais segmentadas em nível de pós-graduação, de aperfeiçoamento ou extensão e de atividades de curta duração, inclusive eventos, oficinas, palestras, congressos, seminários, encontros, etc encontram-se registrados no Plano de Ação Educacional, realizado anualmente, e que está disponível para consulta geral no sítio eletrônico da EGC.

As atualizações eventualmente registradas ao longo do ciclo anual em que foi formatado estão lançadas no Cronograma Geral de Atividades disponível a toda a Equipe EGC em base eletrônica.

Estas atualizações devem respeitar as programações futuras já constantes no Plano de Ação Educacional, além de incluir a programação semestral de atividades, planejada por cada Coordenadoria da EGC, que também deverá ser transportada para o Plano de Ação Educacional assim que concluídas, portanto, em revisão semestral do próprio Plano.

Ao público externo, todos estes registros são lançados na página inicial da EGC, disponibilizados nas redes sociais e encaminhados para os e-mails registrados na base de dados da própria da EGC, minimamente a cada mês de realização da atividade programada ou, quando não possível, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para conhecimento, manifestação de interesse e adesão mediante inscrição no AVA.

## 10. AVALIAÇÕES

---

A avaliação discente possui importante papel na consolidação do aprendizado de forma prática e deve ser dinâmico e contar com diferentes abordagens.

Sem limitar à busca por abordagens inovadoras e de medição de resultados possíveis de implementação pela EGC, na atualidade as ações educacionais e de infraestrutura física e eletrônica oferecidas especialmente nos cursos de curta duração, de extensão e de pós-graduação, são as seguintes:

### (i) AVALIAÇÃO DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

É feita pelo docente durante o processo de aprendizagem ou ao final, com a finalidade de medir o conhecimento do conteúdo da ação educacional por ele adotada.

### (ii) AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

É feita pelo aluno ao final do processo de aprendizagem, sobre os recursos humanos, instalações, material didático, domínio do educador, metodologia etc.

Além destas, em fase de implantação, está a AVALIAÇÃO DE IMPACTO que é feita com os gestores públicos para medir o desenvolvimento profissional de servidor indicado para capacitação e aperfeiçoamento profissional, prospectando-se sua realização após o lapso temporal de 6(seis) meses a 1(hum) ano do término do ciclo de aprendizagem recebido.

## 11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

Este PPP foi elaborado para que a EGC seja uma escola alinhada com os desafios de transformação da sociedade, promova uma mentalidade inovadora e conte as mais modernas ferramentas tecnológicas. Essa perspectiva visa ampliar a atuação da EGC junto a rede de escolas de contas do país, do controle externo, escolas de governo e sociedade civil.

Ele considera a experiência vivenciada durante o período da pandemia por COVID 19, especialmente a adaptação das práticas educacionais com a aplicação das ferramentas de tecnologia e inovação.

Além disso, reforça a importância do Laboratório de Inovação como meio de integração do conhecimento disponível nos Tribunais, nas Escolas de Contas, nas Universidades, nos órgãos do setor público, nas empresas, nas startups e na sociedade civil, indicando-o como ferramenta essencial para o apoio prático à solução de problemas reais da administração pública e dos cidadãos, homenageando-se a transformação social com a construção e a propagação do conhecimento e do aprendizado adquiridos.

A avaliação das ações do PPP deverá ser feita a cada dois anos, mesmo período do planejamento setorial da Escola (2022-2023), com uma avaliação parcial ao final do primeiro ano. Já o PPP deve ser avaliado e revisto a cada quatro anos, mesmo período do Planejamento Estratégico do Tribunal. Para tanto, dados devem ser coletados e analisados para comparar os resultados alcançados com os planejados. Além disso, nestas revisões deverão ser consideradas as modificações das condicionantes, uma vez que a literatura consultada para elaboração do PPP recomenda que o planejamento seja revisto em função das modificações nas situações concretas que influenciam a Escola (Planejamento Estratégico Situacional).

As mudanças sociais, tecnológicas e do contexto de oferta do serviço público oferecem perspectivas para avaliação do PPP quanto a sua adequação e atualidade. De igual forma, novas metodologias e ferramentas de ensino, pesquisa e colaboração também contribuem para avaliação da avaliação do PPP. Os questionamentos devem ser considerados com a perspectiva de aperfeiçoamento do PPP para que o mesmo mantenha seu potencial norteador de conduta.

A avaliação contínua é o caminho para manter o PPP alinhado com as necessidades da Escola.

## 12. REFERÊNCIAS

---

ALAVARSE, O. M. **Projeto político-pedagógico: algumas orientações e reflexões**. Notas de aula. 2011;

ATRICON. **Gestão de pessoas nos Tribunais de Contas**. Resolução ATRICON Nº 13/2018. Brasília: Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON), 2018. Disponível em: <<https://www.atricon.org.br/wp-content/uploads/2019/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-Atricon-13-2018-Diretrizes-3304-Gest%C3%A3o-de-Pessoas.pdf>>. Acesso em: 26 maio 2022;

ATRICON. **Manual de procedimentos do MMD-TC**. Brasília: Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil (ATRICON), 2022. Disponível em: <[http://qatc.atricon.org.br/wp-content/uploads/2020/07/MMD-TC-2022-Indicadores-Ap%C3%AAndice-%C3%9Anico-do-Manual\\_Vers%C3%A3o-Pandemia-2.00.docx-1.pdf](http://qatc.atricon.org.br/wp-content/uploads/2020/07/MMD-TC-2022-Indicadores-Ap%C3%AAndice-%C3%9Anico-do-Manual_Vers%C3%A3o-Pandemia-2.00.docx-1.pdf)>. Acesso em: 27 maio 2022;

AZANHA, J. M. P. **Proposta pedagógica e autonomia da escola**. In: (org.): **A formação do professor e outros escritos**. São Paulo: Senac Editora São Paulo, 2006, p. 87-104;

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 27 maio 2022;

BRASIL. **PARECER CNE/CEB Nº: 5/2011**. Brasília: Conselho Nacional de Educação, Ministério da Educação e Cultura, p. 28, 2011. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=8016-pceb005-11&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=8016-pceb005-11&Itemid=30192)>. Acesso em: 12 jun 2022;

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, 2020-2024**. Disponível em: <[https://portal.tcu.gov.br/data/files/30/02/1A/03/BAAF571053455957F18818A8/BTCU\\_31\\_de\\_24\\_11\\_2020\\_Especial%20-%20Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20\(PDI\)%20-%202020-2024.pdf](https://portal.tcu.gov.br/data/files/30/02/1A/03/BAAF571053455957F18818A8/BTCU_31_de_24_11_2020_Especial%20-%20Plano%20de%20Desenvolvimento%20Institucional%20(PDI)%20-%202020-2024.pdf)>. Acesso em: 12 jun 2022;

**Boletim do Tribunal de Contas da União especial** - Ano. 37, n. 24 (2018). Brasília: TCU, 2018;

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm)>. Acesso em: 27 maio 2022;

ENAP. **Projeto Pedagógico Institucional (PPI 2020-2024)**. Brasília: Escola Nacional de Administração

Pública, 2020; FILATRO, A. **Estilos de Aprendizagem Módulo 1 Andragogia**. Brasília: ENAP, 2015;

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019;

GARCIA, G. P. **Tribunais de Contas e Andragogia: um estudo sobre os Projetos Político Pedagógicos das Escolas de Contas.** *Revista Técnica dos Tribunais de Contas - RTTC* – v. 1, n. 0 (2010). Belo Horizonte: Fórum; Curitiba: Instituto Rui Barbosa, p. 180-194, 2021;

KNOWLES, M. S.; HOLTON III, E.F.; SWANSON, R. A. **Aprendizagem de resultados: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação cooperativa.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011;

SANCHES, R. C. F.; RAPHAEL, H. S. **Projeto pedagógico e avaliação institucional: articulação e importância.** *Avaliação.* V. 11, n. 1, p. 103-114, mar. 2006;

SÃO PAULO (Município). **Tribunal de Contas do Município de São Paulo. Plano Setorial 2020-2021.** São Paulo: TCMSP, 2020; SÃO PAULO (Município). **Tribunal de Contas do Município de São Paulo. Plano Estratégico 2020 – 2023.** São Paulo: TCMSP, 2021. Disponível em:  
<<https://portal.tcm.sp.gov.br/Management/GestaoPublicacao/Documentoid?idFile=86a98d19-6e1d-4bc4-919b-fe2513e4d2c8>>. Acesso em: 27 maio 2022;

SÃO PAULO (Município). **Tribunal de Contas do Município de São Paulo. Minuta - Resolução – Política de Gestão de Pessoas - TCMSP.** São Paulo: TCMSP, 2022. (não publicado);

SÃO PAULO (Município). **Tribunal de Contas do Município de São Paulo. RELATÓRIO FINAL PLANEJAMENTO 2022/2023 ESCOLA DE GESTÃO E CONTAS.** São Paulo: TCMSP, 2022a. (não publicado).