



Conselheiros

Márcio Michel Alves de Oliveira – Presidente

André Clemente Lara de Oliveira – Vice-Presidente

Manoel Paulo de Andrade Neto – Conselheiro-Corregedor

Antônio Renato Alves Rainha – Regente da Escola de Contas Públicas

Paulo Tadeu Vale da Silva – Conselheiro-Ouvidor

Anilcéia Luzia Machado

Inácio Magalhães Filho

Auditor (Conselheiro-Substituto)

Vinícius Fragoso

Procuradores do Ministério Público junto ao Tribunal

Demóstenes Três Albuquerque – Procurador-Geral

Cláudia Fernanda de Oliveira Pereira

Marcos Felipe Pinheiro Lima

1 APRESENTAÇÃO

O Tribunal de Contas do Distrito Federal – TCDF, criado pela Lei 3.751/60, atua no controle externo do Distrito Federal – DF e tem como função essencial zelar pela efetiva e correta aplicação dos recursos públicos, assegurando a responsabilidade fiscal e contribuindo para a melhoria contínua da gestão pública no DF.

A Constituição Federal, bem como a Lei Orgânica do Distrito Federal, concede autonomia e independência ao TCDF, garantindo que possa realizar suas funções de forma imparcial e sem interferência indevida, atuando na fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial do DF e das entidades da administração direta, indireta e das fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação de subvenções e renúncia de receita.

Nesse sentido, age como indutor na melhoria da governança pública distrital, orientando sua atuação pelas seguintes recomendações da *International Organization of Supreme Audit Institutions* – Intosai (ISSAI p. 12):

- a) fortalecer a *accountability*, a transparência e a integridade dos órgãos e entidades governamentais;
- b) demonstrar relevância para os cidadãos, para o Legislativo e para outras partes interessadas;
- c) ser uma organização modelo, que lidera pelo exemplo.

Para viabilizar esse compromisso, o planejamento estratégico – Planest é crucial, pois constitui um guia estruturado para alcançar a boa gestão dos recursos públicos em um cenário em que a mudança é uma constante inevitável.

Objetivando a manutenção de seus serviços nos mesmos patamares das principais instituições supremas de controle mundiais, a elaboração deste Plano norteou-se pelas melhores práticas internacionais difundidas pela Intosai.

2 METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO

Para a construção deste Planest, adotou-se como referência o *Strategic Management Handbook for Supreme Audit Institutions*, elaborado pela Intosai, que tem como parte de sua missão fornecer padrões de auditoria de alta qualidade para as instituições de controle externo do setor público.

Como ferramentas instrumentais deste planejamento, utilizou-se o *Balanced Scorecard* – BSC e a Cadeia de Valor.

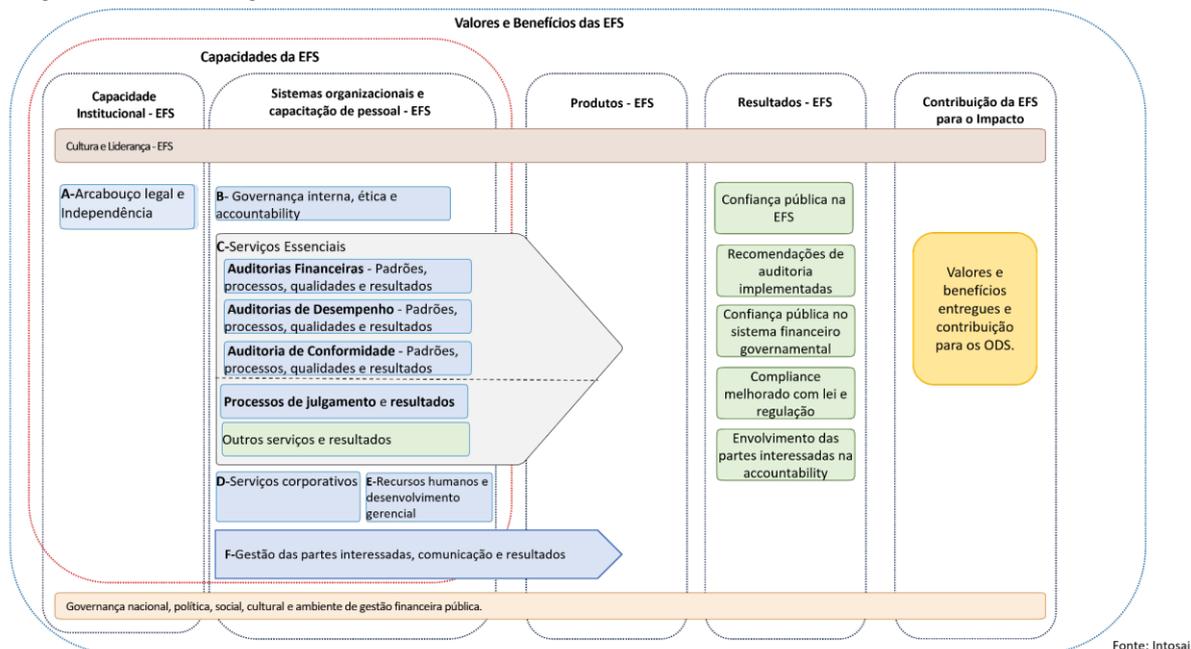
A utilização do BSC deve-se a sua amplitude, que permite traduzir a estratégia do Tribunal em objetivos e metas mensuráveis, bem como avaliar seu desempenho global. Além disso, o fato de a Casa utilizar esta ferramenta há vários ciclos do planejamento facilita sua compreensão e adesão.

Complementarmente ao BSC, foi inserida a Cadeia de Valor com o intuito de demonstrar, de forma transparente e objetiva, os macroprocessos do Tribunal que geram valores e benefícios à sociedade local.

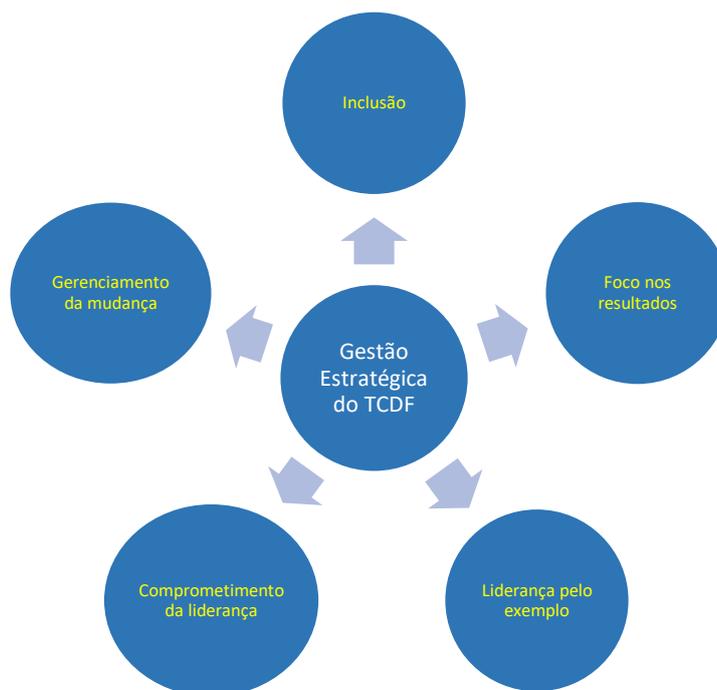
O valor público, conforme o Decreto Distrital nº 39.736/19, é entendido como produtos e resultados gerados, preservados ou entregues pelas atividades de uma organização que representem respostas efetivas e úteis às necessidades ou às demandas de interesse público e modifiquem aspectos do conjunto da sociedade ou de alguns grupos específicos reconhecidos como destinatários legítimos de bens e serviços públicos.

A ênfase nos produtos e resultados proporcionados pela atuação do Tribunal pode ser visibilizada na figura adiante, adaptada do documento *Strengthening Supreme Audit Institutions*, publicado pela Intosai, a qual resume a estrutura de gestão estratégica proposta.

Figura 1 - Estrutura da Gestão Estratégica - EFS



Como princípios basilares do processo de elaboração do Planest, adotaram-se os seguintes aspectos: inclusão, foco nos resultados, liderança pelo exemplo, comprometimento da liderança e gerenciamento da mudança.



O princípio da **inclusão** representa a valorização da diversidade de ideias, perspectivas e experiências. Ao incluir uma variedade de vozes e pontos de vista no processo de planejamento, possibilita-se a obtenção de *insights* mais amplos e criativos.

Isso promove um ambiente de colaboração e respeito mútuo, em que cada indivíduo se sente valorizado e capacitado para contribuir para o sucesso da estratégia definida pelo Tribunal.

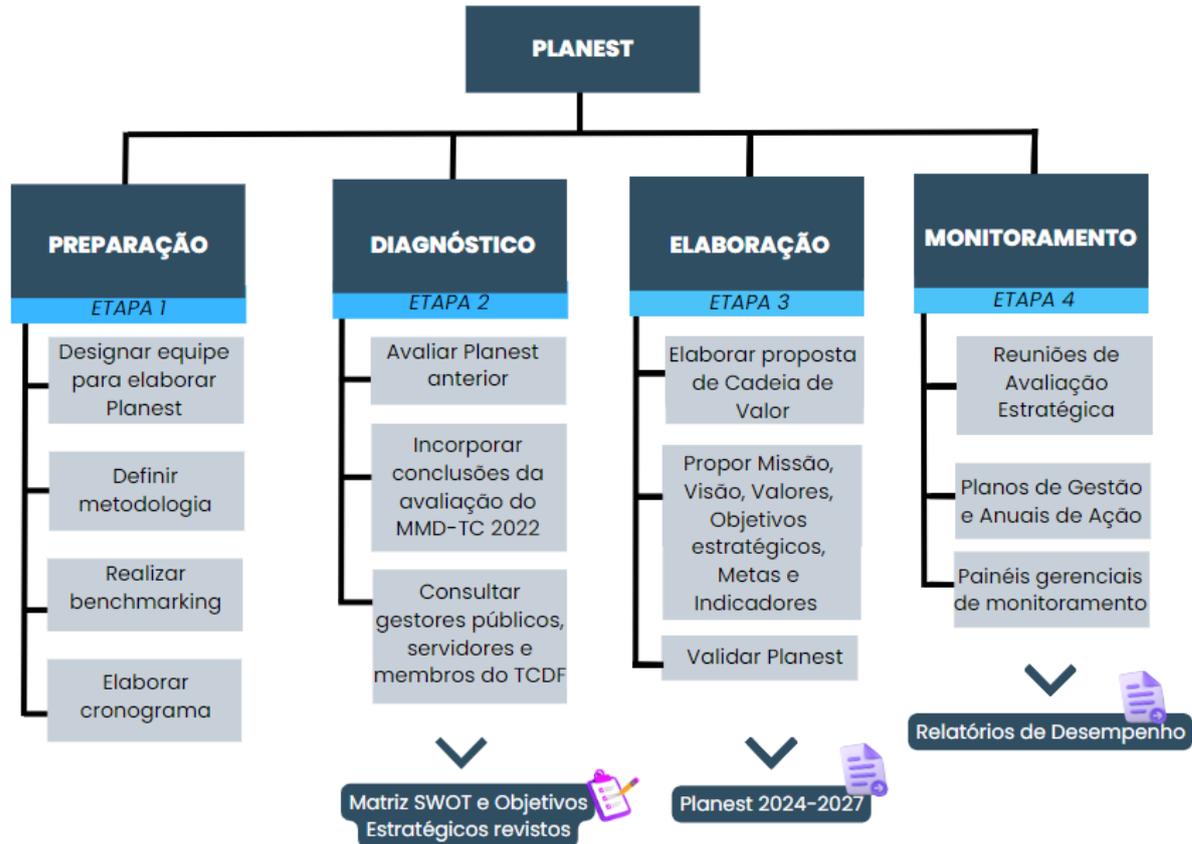
O **foco nos resultados** busca direcionar a atenção da organização para objetivos claros e mensuráveis que deseja alcançar. Isso implica definir metas específicas e tangíveis que representem o sucesso da estratégia. Assim, a organização pode orientar suas ações e alocação de recursos de maneira eficaz, garantindo que cada iniciativa contribua para alcançar os objetivos estratégicos.

A **liderança pelo exemplo** envolve mais do que simplesmente comunicar a visão e os valores da organização; trata-se de incorporá-los em todas as ações e comportamentos. Ao adotar este princípio, os líderes estabelecem um padrão elevado de liderança que permeia toda a organização, promovendo uma cultura de excelência e respeito mútuo.

No mesmo sentido, o **comprometimento da liderança** reconhece a importância do engajamento ativo e contínuo dos líderes no processo de planejamento estratégico. Isso vai além de simplesmente aprovar a estratégia proposta: envolve participação proativa na concepção, na implementação e no monitoramento. Os líderes comprometidos dedicam tempo e recursos para entender completamente os desafios e as oportunidades enfrentados pela organização, e estão dispostos a assumir a responsabilidade pelo sucesso da estratégia.

O princípio do **gerenciamento da mudança** reconhece que o planejamento estratégico muitas vezes requer uma transformação significativa na forma como uma organização opera. Isso pode envolver mudanças em processos, estruturas, tecnologias e até mesmo na cultura organizacional. Ao abraçar a mudança como uma constante inevitável, uma organização pode posicionar-se de forma mais ágil e adaptável às mudanças. Ao adotar esse princípio, uma organização se torna mais resiliente e capaz de capitalizar as oportunidades emergentes, mesmo diante das incertezas do ambiente externo.

A elaboração deste Planest compreendeu quatro etapas: preparação, diagnóstico, elaboração, e está previsto o seu monitoramento periódico por meio de Reuniões de Avaliação Estratégica – RAE.



3 *DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO*

O diagnóstico consistiu na análise abrangente e aprofundada do Tribunal com o objetivo de identificar oportunidades, desafios, forças e fraquezas inerentes a sua atuação, de forma a possibilitar a formulação de estratégias eficazes para alcançar seus objetivos e enfrentar os desafios existentes.

Na elaboração do diagnóstico, foram ouvidos cerca de 133 servidores do Tribunal, 86 servidores do GDF, além de membros desta Corte. O resultado dessas consultas subsidiou a elaboração da Matriz SWOT e foi imprescindível à elaboração deste Plano.

Adicionalmente, recorreu-se a estudos, a recomendações da Intosai e ao resultado da avaliação de desempenho referente ao ciclo de 2022 realizado pela Atricon, denominado Marco de Medição de Desempenho dos Tribunais de Contas – MMD-TC.

3.1 MARCO DE MEDIÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRIBUNAIS DE CONTAS MMD-TC

O MMD-TC atende à recomendação constante da Norma Brasileira de Auditoria do Setor Público NBASP nº 12, que preconiza a busca de excelência e de qualidade nos serviços prestados pelas Cortes de Contas, especialmente pela realização periódica de avaliação do sistema de controle de qualidade das fiscalizações, bem como a NBASP nº 20, que recomenda aos Tribunais recorrerem a entidade externa independente a fim de avaliar suas operações e seu atendimento às normas.

Na última avaliação (2022), o TCDF obteve dois indicadores com nota máxima QATC 09 – Controle e Garantia de Qualidade de Fiscalizações e Auditorias e QATC 28 – Gestão Fiscal e Auxílios Intergovernamentais, que é interpretado como de excelência, no qual um Tribunal de Contas está devidamente estruturado e cumprindo adequadamente a sua missão constitucional.

Quanto aos resultados dos demais indicadores, conclui-se que o Tribunal está acima da média nacional na maior parte dos critérios, mas é necessário desenvolver um árduo esforço para alcançar o nível de excelência estabelecido para eles.

3.2 PERCEPÇÃO EXTERNA

Para obter a percepção externa, foram aplicados questionários interativos, *on-line* e anônimos a servidores do governo local, cujos resultados são apresentados a seguir.

Com relação aos pontos fortes, os servidores do GDF ouvidos para a elaboração deste Plano apontaram a fiscalização/controle e o conhecimento técnico como os mais importantes, sendo esses itens indicados por 40,5% e 27% dos respondentes respectivamente. Na outra ponta, a tempestividade das decisões (27%) e a capacitação dos gestores (25%) foram apontados como os pontos em que o Tribunal necessita de melhorias.

No tocante aos pontos fracos que precisam de melhoria, capacitar os gestores do DF apareceu como aquele com maior destaque (55%). Como pontos que não teriam maior prioridade apareceram: reduzir a formalidade (38%) e transparência (26%).

3.3 PERCEPÇÃO INTERNA

A matriz SWOT com as principais forças, fraquezas, oportunidades e ameaças percebidas pelos servidores apresentou os seguintes resultados.

FORÇAS



- Qualificação técnica
- Remuneração e carreira
- Ambiente/clima organizacional
- Estrutura
- Capacidade de qualificação continuada da força de trabalho

FRAQUEZAS



- Interferência política
- Desmotivação do corpo técnico
- Comunicação e divulgação
- Burocracia
- Tecnologia
- Teletrabalho
- Decisões plenárias contraditórias
- Defesa judicial das decisões

OPORTUNIDADES



- Inovação e tecnologia
- Parcerias e cooperação
- Comunicação e mídia
- Controle social
- Normatização (regras processuais)
- Atuar em projetos legislativos

AMEAÇAS



- Reforma administrativa
- Interferência política
- Imprensa e mídia
- Tecnologia e inovação
- Orçamento e finanças
- Decisões judiciais anulando ou suspendendo decisões do TC
- Projetos legislativos suprimindo competências do TC

4 CADEIA DE VALOR

Cadeia de Valor, segundo o Guia o Técnico de Gestão Estratégica¹, “é uma ferramenta de diagnóstico e gestão que permite representar uma organização como um conjunto de subsistemas (atividades), com entradas (insumos), processos de transformação e saídas (produtos)”.

A Intosai, na publicação intitulada *Strategic Management Handbook for Supreme Audit Institutions*, utilizada como referência na elaboração deste Plano, recomenda a utilização da Cadeia de Valor, por entender que sua adequada compreensão é um pré-requisito para a gestão estratégica das instituições que exercem o controle externo.

Essa orientação está alinhada ao conteúdo da Intosai-P 12, que foi publicada pelo Instituto Rui Barbosa como Norma Brasileira de Auditoria do Setor Público – NBASP nº 12 – Valor e Benefício dos Tribunais de Contas, fazendo a diferença na vida dos cidadãos.

Considerando o acima exposto, os resultados do diagnóstico, amplo debate entre os gestores da Casa e, tendo em conta as competências normativas desta Corte, foi elaborada a Cadeia de Valor adiante, estruturada em macroprocessos finalísticos, de gerenciamento e de suporte.

Cada macroprocesso foi subdividido nos processos mais relevantes e críticos da organização, os quais serão detalhados durante a fase de execução da estratégia.

Esses macroprocessos estão diretamente relacionados à geração dos valores e benefícios decorrentes da atuação do Tribunal, os quais passarão a ser mensurados durante o monitoramento do Planest. São eles:

1. Credibilidade e regularidade das contas públicas;
2. Regularidade dos atos administrativos;

¹ Guia Técnico de Gestão Estratégica do Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Versão 1/2020, pag. 16.

3. Melhoria das políticas, programas e serviços públicos;
4. Economia na gestão dos recursos públicos;
5. Reparação de danos ao Erário;
6. Promoção do controle social;
7. Eficiência, integridade e transparência na gestão do TCDF.



5 MAPA ESTRATÉGICO

A construção do Mapa Estratégico do TCDF foi inspirada no método BSC, que mede o desempenho organizacional em perspectivas, dispostas em um mapa estratégico com os seus respectivos objetivos estratégicos, evidenciando a rede de causalidade existente entre eles.

O BSC e o mapa estratégico são duas ferramentas interconectadas que auxiliam o TCDF a traduzir, medir, comunicar e implementar sua estratégia de maneira eficaz. A combinação dessas ferramentas proporciona uma abordagem abrangente para a gestão estratégica, promovendo o alinhamento e o sucesso organizacional a longo prazo.

Permite ainda, e de modo sistemático e transparente, que a tomada de decisão e a execução das ações desta instituição estejam amparadas em medição e análise de desempenho fundada em indicadores de gestão.

Integram o referencial estratégico do Tribunal: sua missão, sua visão de futuro, seus valores e os seus objetivos estratégicos. Na elaboração desse referencial, também foram ouvidos os servidores e membros do TCDF, além da incorporação das sugestões obtidas com os servidores do governo local.

5.1 MISSÃO

Representa a razão da existência do TCDF, ou seja, o que faz atualmente, por que faz, em benefício de quem e visando produzir qual impacto na sociedade.

"Promover a melhoria da administração pública, por meio do controle externo, em benefício da sociedade."

5.2 VISÃO DE FUTURO

Traduz a situação futura desejada para o Tribunal e deve direcionar os esforços e impulsioná-lo pelos próximos quatro anos.

"Ser reconhecido por sua atuação tempestiva e efetiva no exercício do controle externo e na promoção de uma administração pública de qualidade."

5.3 VALORES

Conjunto de crenças essenciais ou princípios éticos e morais que informam às pessoas como devem reger os seus comportamentos no TCDF. Assim, ao ter de tomar certas decisões, todos na organização devem basear-se nos valores sugeridos adiante.

Ética

Ter como padrão de conduta ações que busquem a verdade dos fatos, amparadas em honestidade, moralidade, coerência e probidade administrativa.

Foco no cidadão

Atuar para aprimorar a gestão pública de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados à sociedade.

Excelência

Atuar de forma ágil, tempestiva, efetiva, eficiente e eficaz, com base em padrões de excelência de gestão e de controle.

Profissionalismo

Atuar com base nos princípios e valores éticos e de forma independente, imparcial, técnica, responsável, proativa, leal e comprometida com a identidade institucional e com o interesse público.

Transparência

Disponibilizar e comunicar tempestivamente, em linguagem clara e de fácil acesso, ações, decisões e atos de gestão do TCDF, no interesse da sociedade.

Inovação

Buscar melhoria contínua, adotando as melhores práticas, técnicas, ferramentas e conhecimentos em suas atividades.

Sustentabilidade

Utilizar os recursos postos à disposição do Tribunal, minimizando o comprometimento dos recursos naturais para as gerações futuras.

5.4 DETALHAMENTO DO MAPA ESTRATÉGICO

As perspectivas do Mapa Estratégico foram definidas tendo como ponto de partida o Mapa estabelecido no Planest 2020-2023, refinadas a partir das entrevistas e das pesquisas realizadas com o público interno e validadas em oficina com representantes das unidades do Tribunal.

A perspectiva **Sociedade e Administração Pública** enfatiza a contribuição do Tribunal para o aperfeiçoamento da gestão pública local e, por conseguinte, para a melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos, inclui ainda comunicação, parcerias e estímulo ao controle social. Para viabilizar o alcance desses objetivos, foram selecionadas 14 iniciativas e/ou projetos.

Na perspectiva dos **Processos Internos**, estão relacionados os objetivos relacionados às melhoras internas necessárias ao alcance da missão do Tribunal. Cabem destacar as iniciativas e os projetos pertinentes à:

- Estimular a inovação;
- Promover ações para aumentar a celeridade processual;
- Usar inteligência artificial para otimizar os processos de trabalho;
- Ampliar o uso de grandes bases de dados;
- Fomentar a utilização do consensualismo;
- Concentrar as ações de fiscalização e auditoria nas áreas de maior risco.

Na perspectiva **Recursos e Pessoas**, que evidencia os recursos necessários ao custeio das demais perspectivas, foram inseridos os objetivos estratégicos referentes ao aprimoramento da gestão de pessoas e de garantia de estrutura adequada à estratégia.

Cumpramos ressaltar que o alcance das novas demandas e desafios impostos ao sistema de controle externo distrital exigirá a alocação de recursos financeiros adicionais, para os quais deverão ser estudadas formas de financiamento complementares ao que habitualmente é alocado ao TCDF nas leis orçamentárias anuais.

O número de objetivos estratégicos foi diminuído em cerca de 60%, passando de 17 para 7, facilitando a gestão, o monitoramento e o alinhamento dos recursos e esforços da organização.

Os objetivos estratégicos são resultados a serem alcançados durante a vigência do Planest, para que o TCDF cumpra sua missão institucional e atinja sua visão de futuro. Tais objetivos são dispostos no Mapa Estratégico do TCDF em suas perspectivas, com as principais iniciativas e/ou projetos para o período relacionados a eles.

Missão: Promover a melhoria da administração pública, por meio do controle externo, em benefício da sociedade.			
Sociedade e Administração Pública	1. Contribuir para o aprimoramento da gestão pública.	2. Fortalecer a comunicação com a sociedade e com as demais partes interessadas.	3. Fortalecer parcerias e o controle social.
	1.1 Promover a efetividade das deliberações do Tribunal.	2.1 Implementar as diretrizes de comunicação recomendadas pela Atricon.	3.1 Aprimorar a atuação da Ouvidoria.
	1.2 Atuar como indutor na melhoria de Políticas Públicas.	2.2 Desenvolver plataforma de comunicação institucional do TCDF.	3.2 Fortalecer a integração, a cooperação e o compartilhamento de conhecimento interinstitucional.
	1.3 Fortalecer a atuação preventiva e concomitante.	2.3 Aperfeiçoar a transparência do TCDF.	3.3 Capacitar representantes da sociedade para o exercício do controle social.
		2.4 Quantificar e disseminar os benefícios da atuação do TCDF.	3.4 Fortalecer a parceria com o Legislativo.
		2.5 Fomentar a disseminação do conhecimento técnico-jurídico e de controle.	3.5 Fortalecer a parceria do TCDF com o Judiciário.
		2.6 Realizar ações que promovam o valor reputacional do TCDF.	3.6 Fortalecer a parceria com entidades representativas do controle externo.
Processos Internos	4. Promover a eficiência, a eficácia e a efetividade da atuação do TCDF.		5. Modernizar processos de trabalho.
	4.1 Priorizar e orientar as ações de controle externo com base em análise de risco, materialidade, relevância e oportunidade.		5.1 Promover a gestão do conhecimento e a inovação.
	4.2 Fomentar modelo destinado a promover o consensualismo.		5.2 Mapear e otimizar os processos de trabalho.
	4.3 Promover a tempestividade das ações de controle externo.		5.3 Ampliar a automação de processos de trabalho.
	4.4 Ampliar ações de controle baseadas na análise de grandes bases de dados.		5.4 Atualizar o Regimento Interno e demais normativos internos relevantes.
	4.5 Instituir instrumento de avaliação sobre a atuação do TCDF para gestores públicos.		5.5 Ampliar o uso dos recursos de Inteligência Artificial.
Recursos e Pessoas	6. Aprimorar a gestão de pessoas.		7. Garantir estrutura adequada à estratégia.
	6.1 Elaborar e implementar Plano Diretor de Gestão de Pessoas.		7.1 Aprimorar a gestão dos recursos de TI.
	6.2 Proporcionar quantitativo de pessoal adequado (Comunicação, TI, Controle Externo e áreas específicas da Segedam).		7.2 Implementar a Política de Gestão de Documentos.
	6.3 Aprimorar a comunicação interna.		7.3 Implementar a Política de Proteção de Dados Pessoais.
	6.4 Desenvolver cultura de liderança baseada em evidências.		7.4 Dotar a instituição de bens e serviços adequados para o desempenho eficiente de suas atividades.
	6.5 Fomentar gestão do desempenho focada nas pessoas e no alcance dos resultados institucionais.		7.5 Adequar a estrutura física das unidades para o desenvolvimento de suas atividades (Segecex e Escon).
	6.6 Realizar política de segurança psicológica e de saúde mental.		7.6 Elaborar e implementar Plano Diretor de Logística Sustentável.
	6.7 Aperfeiçoar política de qualidade de vida.		7.7 Centralizar e otimizar a disponibilidade de dados.
			7.8 Implantar novas políticas de segurança da informação e privacidade de dados.

Foram alocados aos sete objetivos estratégicos as iniciativas e os projetos mais relevantes.

Os 7 objetivos estratégicos definidos neste Plano atuam de forma integrada para alcançar a missão do Tribunal, contribuindo para o aprimoramento da gestão pública e buscando constantemente inovações e melhores práticas que promovam a eficiência, transparência e *accountability* do setor público. Para tanto, a busca pelo fortalecimento da comunicação com a sociedade e demais partes interessadas, garantindo um diálogo aberto e transparente que promova a confiança e a participação ativa de todos os envolvidos é fator basilar desse processo.

Além disso, o fortalecimento de parcerias e do controle social, reconhecendo a importância da colaboração com outras instituições, sobretudo com outros órgãos de controle na promoção da integridade e na prevenção de irregularidades, potencializa o resultado da ação da Corte de Contas.

Para assegurar a eficácia da atuação do TCDF e a promoção da eficiência, da eficácia e da efetividade do Controle Externo, esse Plano reúne as iniciativas e os projetos

centrais da atuação do Tribunal, que são sustentados e apoiados pela modernização das normas e dos processos de trabalho e pelo aprimoramento da gestão de pessoas.

Por fim, a garantia de uma estrutura adequada à estratégia, investindo em recursos e infraestrutura que sustentem atuação da Corte e permitam a realização do trabalho de forma eficaz e impactante, mostra-se indispensável para que todo o Plano seja executado.

No Mapa atual, foram adotadas as seguintes premissas:

Simplicidade e Clareza

Número reduzido de objetivos estratégicos simplifica a comunicação e compreensão do plano estratégico em toda a organização. A clareza na mensagem estratégica facilita a implementação e o alinhamento de todos os membros da equipe.

Agilidade

A organização pode ser mais ágil na execução de suas estratégias. A simplificação do plano estratégico facilita a adaptação rápida às mudanças no ambiente, tornando a organização mais flexível e responsiva.

Foco

A instituição pode concentrar seus recursos e esforços em áreas-chave e prioritárias. Isso facilita a definição de prioridades e ajuda a evitar dispersão de recursos em uma ampla gama de iniciativas.

Acompanhamento e medição mais eficientes

Maior facilidade para a organização monitorar e medir o progresso. A mensuração torna-se mais direta e a avaliação de desempenho é simplificada, facilitando a tomada de decisões informadas.

Maior probabilidade de sucesso

Possibilidade de concentrar recursos e expertise, aumentando a probabilidade de alcançar os objetivos estabelecidos.

Maior envolvimento e comprometimento

Simplificação da comunicação e compreensão do plano por toda a organização.

5.5 INDICADORES ESTRATÉGICOS

Para cada objetivo estratégico, foram definidos indicadores diretamente relacionados a ele, de forma a permitir o acompanhamento do progresso e a realização dos ajustes que se mostrarem necessários para o alcance da missão estabelecida.

Indicador	Macroprocessos Vinculados	Valor e Benefício	Metas Anuais				Responsável
			2024	2025	2026	2027	
OBJETIVO ESTRATÉGICO							
OBJETIVO 1 – Contribuir para o aprimoramento da gestão pública							
Cumprimento das determinações do Tribunal	<ul style="list-style-type: none"> - Controle da gestão financeira, orçamentária e patrimonial. - Controle de conformidade. - Controle de desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade e regularidade das contas públicas. - Melhoria das políticas, dos programas e dos serviços públicos. 	70%	70%	70%	70%	Segecex
Ações educacionais disponibilizadas aos gestores públicos do DF	Desenvolvimento institucional.	<ul style="list-style-type: none"> - Regularidade dos atos administrativos. - Melhoria das políticas, dos programas e dos serviços públicos. 	80%	85%	85%	90%	Escon
OBJETIVO 2 – Fortalecer a comunicação com a sociedade e com as demais partes interessadas							
Transparência do TCDF	Gestão organizacional.	Eficiência, integridade e transparência do TCDF.	75%	80%	80%	85%	Ouvidoria
Imagem do TCDF	Gestão organizacional.	Eficiência, integridade e transparência do TCDF.	90%	90%	90%	90%	Ascom
Atendimento de demandas da mídia	Gestão organizacional.	Eficiência, integridade e transparência do TCDF.	90%	90%	90%	90%	Ascom
OBJETIVO 3 – Fortalecer Parcerias e o Controle Social							
Ações educacionais para controladores sociais e cidadãos	Desenvolvimento institucional.	Promoção do controle social.	80%	85%	85%	90%	Escon
Demandas atendidas tempestivamente pela Ouvidoria	Desenvolvimento institucional.	Promoção do controle social.	80%	85%	85%	90%	Ouvidoria
OBJETIVO 4 – Promover a eficiência, a eficácia e a efetividade da atuação do Controle Externo							

Celeridade da tramitação de contas anuais	<ul style="list-style-type: none"> - Controle da gestão financeira, orçamentária e patrimonial. - Controle de conformidade. 	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade e regularidade das contas públicas. 	365 dias	365 dias	365 dias	365 dias	Segecex
Celeridade da tramitação de contas especiais	<ul style="list-style-type: none"> - Controle da gestão financeira, orçamentária e patrimonial. - Controle de conformidade. 	<ul style="list-style-type: none"> - Regularidade dos atos administrativos. - Reparação de danos ao Erário. 	300 dias	300 dias	300 dias	300 dias	Segecex
Celeridade do julgamento de denúncias e representações	Controle de conformidade.	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade e regularidade das contas públicas. - Regularidade dos atos administrativos. 	365 dias	365 dias	365 dias	365 dias	Segecex
Fiscalizações planejadas com base em risco	<ul style="list-style-type: none"> - Controle de conformidade. - Controle da gestão financeira, orçamentária e patrimonial. - Controle de desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade e regularidade das contas públicas. - Melhoria das políticas, dos programas e dos serviços públicos. - Regularidade dos atos administrativos. 	60%	65%	70%	75%	Segecex
Fiscalizações realizadas	<ul style="list-style-type: none"> - Controle de conformidade. - Controle da gestão financeira, orçamentária e patrimonial. - Controle de desempenho. 	<ul style="list-style-type: none"> - Credibilidade e regularidade das contas públicas. - Melhoria das políticas, dos programas e dos serviços públicos. 	90%	90%	90%	90%	Segecex

		- Regularidade dos atos administrativos.						
Instrução de atos de pessoal	Controle de conformidade.	Regularidade dos atos administrativos.	45%	50%	55%	60%	Segecex	
Valores de editais fiscalizados	Controle de conformidade.	Regularidade dos atos administrativos.	60%	60%	60%	60%	Segecex	
Economia estimada na análise de editais	Controle de conformidade.	Regularidade dos atos administrativos.	-	-	-	-	Segecex	
OBJETIVO 5 – Modernizar normas e processos de trabalho								
Quantidade de ações inovadoras implementadas	Desenvolvimento institucional.	Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF.	3	3	3	3	Diplan	
Quantidade de ações educacionais ofertadas mediante instrutoria interna	Desenvolvimento institucional.	Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF.	50%	53%	55%	58%	Escon	
OBJETIVO 6 – Aprimorar a Gestão de Pessoas								
Governança de gestão de pessoas	Gestão organizacional.	Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF.	61%	65%	71%	75%	Segedam	
OBJETIVO 7 – Garantir estrutura adequada à estratégia								
Governança e gestão de TI	Gestão organizacional.	Eficiência, integridade e transparência da gestão do TCDF.	30%	35%	40%	45%	STI	