

Plano Anual de Capacitação



TRE-DF

**PAC
2022**

Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento
Seção de Desenvolvimento e Capacitação

Brasília, novembro 2021

Revisão 01

Sumário

1. Apresentação	4
2. Metodologia	6
3. Coleta de informações	7
3.1 Comparativos de anos anteriores	7
3.2 Necessidades Estratégicas.....	9
3.3 Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade)	9
3.4 Competências da área do Direito - EJE	15
3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial	17
4. Estrutura conceitual do PAC	19
5. Recursos Disponíveis	19
6. Planejamento	20
6.1. Metodologia dos cursos	21
7. Do Programa Permanente de Capacitação	22
8. Plano de Capacitação - PAC	23
8.1. Gerenciais.....	23
8.2. Técnicas	24
8.3. Gerais	25
8.4. Prioridades Estratégicas.....	25
8.5. Capacitação de áreas específicas.....	26
8.5.1 Capacitação em Contratações.....	27
8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação	27
8.5.3 Capacitações Estratégicas	28
8.5.4 Capacitações em Segurança Institucional	28
8.5.5 Capacitações em Ética, Acessibilidade, Inclusão e Sustentabilidade.....	28
8.5.6 Capacitações 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais	29
8.5.7 Capacitação em Auditoria e Controle	30
8.5.8 Capacitação referente a pessoas com deficiência.....	31
8.6. Pós-graduação.....	31
9. Execução do Plano	33
9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação	34
9.2 Proposta de cursos a serem oferecidos na modalidade EAD, sem ônus para o Tribunal	35
10. Avaliação	36
10.1. Avaliação de Reação.....	36
10.2. Avaliação de Eficácia.....	36
10.3. Indicadores estratégicos.....	37
11. Revisão do PAC	38
12. Análise de Riscos	39
13. Conclusão	40

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Necessidades estratégicas	9
Tabela 2 - Distribuição dos recursos financeiros	19
Tabela 3 - Proporção da distribuição recursos para tático-operacional	21
Tabela 4 - Áreas de competências gerenciais	23
Tabela 5 - Áreas de competências técnicas	24
Tabela 6 - Áreas de competências gerais	25
Tabela 7 - Prioridades estratégicas	25
Tabela 8 - Licitações e Contratações – áreas específicas.....	27
Tabela 9 - Tecnologia - áreas específicas.....	27
Tabela 10 - 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais	29
Tabela 11 - Auditorias e Controles.....	31
Tabela 12 - Sugestão de distribuição de recursos de capacitação para 2022	34
Tabela 13 – Cursos EAD disponíveis.....	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Valores para ações de capacitação na PLOA/LOA.....	8
Gráfico 2 - Comparativo de gastos por área (2017 a 2021)	9
Gráfico 3 - Áreas de competências demandadas.....	11
Gráfico 4 - Áreas de Competências - alta prioridade	12
Gráfico 5 - Sistemas Corporativos - maiores demandas.....	13
Gráfico 6 - Direito Administrativo - maiores demandas	14
Gráfico 7 - Tecnologia / Automação / Informática - maiores demandas	14
Gráfico 8 – Licitações / Compras e Contratos - maiores demandas	15
Gráfico 9 - Área de Direito - maiores demandas.....	16
Gráfico 10 - Direito Eleitoral - maiores demandas	17
Gráfico 11- Maiores demandas de Cartórios Eleitorais.....	30
Gráfico 12 - Maiores demandas de Auditorias e Controles.....	31
Gráfico 13 - Índices de Versatilidade Geral, por ano	40

Plano Anual de Capacitação - PAC 2022

1. Apresentação

O impacto das mudanças constantes a partir do advento de novas tecnologias e com a revisão de processos de trabalhos, bem como a incorporação de novos servidores e, ainda, a necessidade de se trabalhar cada vez mais com efetividade, isto é, mais qualidade com menos recursos, impõe uma dinâmica de aperfeiçoamento contínuo da força de trabalho.

Este Tribunal, desta forma, se ampara na **Resolução TSE n.º 22.572 que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento da Justiça Eleitoral (PPCDJE) e na Portaria-GP n.º 220/2010, alterada pela Portaria-GP n.º 52/2014, que disciplina a capacitação e o desenvolvimento da Gestão de Pessoas no âmbito do TRE-DF**, para a realização de ações voltadas para o desenvolvimento de seus servidores.

Aliada aos instrumentos legais acima citados tem-se também a observância às orientações contidas nos seguintes normativos:

- a) Resolução CNJ n.º 370/2021 que prevê o desenvolvimento de pessoal por meio de capacitação para a área de Tecnologia da Informação;
- b) Resolução CNJ n.º 396/2021 que trata da segurança cibernética em especial a temas relativos à segurança da informação;
- c) Resolução CNJ n.º 347/2020 que trata da Política de Governança de Contratações Públicas no Poder Judiciário;
- d) Resolução CNJ n.º 344/2020 que trata do poder de polícia administrativa e atribuições dos agentes e inspetores de polícia judicial.
- e) Resolução TRE n.º 7.785/2018 c/c Resolução CNJ n.º 401/2021 que trata dos temas de acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência.
- f) Resolução CNJ n.º 309/2021 que trata do desenvolvimento de competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor.

Para cumprimento eficiente desta missão, alinhada à correta aplicação orçamentária, a SECAP consolidou os resultados da matriz de versatilidade acerca das

necessidades de capacitação das unidades organizacionais que subsidiam a elaboração deste Plano Anual de Capacitação (PAC). O PAC é o instrumento orientador da execução das ações de treinamento e desenvolvimento com vistas, como dito, ao aprimoramento, captação e retenção de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores do Tribunal necessários ao alcance dos objetivos estratégicos e metas da gestão durante o ano de 2022.

As premissas que nortearam a construção deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2022 foram:

- 1) Utilização do aplicativo da Matriz de Versatilidade para identificação dos principais processos de trabalho, avaliação dos servidores frente a esses processos e a indicação das necessidades de capacitação com identificação de macrotemas de interesse;
- 2) Enquadramento entre as competências gerenciais, técnicas e gerais;
- 3) Alinhamento com as atividades do Plano de Gestão 2021-2026;
- 4) Os eventos de capacitação poderão ser realizados por meio de instrutoria interna ou externa e presencial ou a distância.
- 5) Todas as solicitações de treinamento ao longo do ano devem se enquadrar dentro dos macrotemas de conhecimento apresentados neste PAC ou serem excepcionalmente justificados e autorizados pela Administração;
- 6) As ações de capacitação devem atingir, na medida do possível, de forma justa, todas as unidades e o maior número possível de servidores do Tribunal;
- 7) As ações de capacitação estarão sujeitas à disponibilidade orçamentária e à conveniência da Administração;
- 8) Os investimentos em capacitação devem privilegiar o maior número possível de servidores sendo, preferencialmente, por meio de turmas fechadas e customizadas.

2. Metodologia

A elaboração do Plano Anual de Capacitação 2022 foi realizada obedecendo as seguintes etapas:

- a) Coleta de dados por meio da Matriz de Versatilidade;
- b) Coleta das necessidades de desenvolvimento de pessoal de âmbito estratégico;
- c) Consolidação dos dados por segmentos de Cartórios Eleitorais e Secretaria;
- d) Apresentação de proposta de PAC 2022;
- e) Revisão e aprovação do PAC 2022;
- f) Publicação do PAC 2022 no ambiente virtual de Educação Corporativa do TRE-DF.

3. Coleta de informações

A coleta de dados para a elaboração do PAC 2022 ocorreu em 3 frentes, quais sejam, a proveniente do preenchimento da matriz de versatilidade das unidades, percepções de desenvolvimento gerencial obtidas na Pesquisa de Clima Organizacional - PCO e as indicações, por parte da alta Administração, das necessidades de desenvolvimento de cunho estratégico.

Tal forma de obtenção de dados caracteriza este PAC sob a ótica estratégica e operacional estabelecendo um caminho de mão dupla onde a estratégia define os rumos do Tribunal e o tático-operacional estabelece as capacidades para o alcance da missão institucional, orientando, dessa maneira, a realização da missão do Tribunal.

Além disso, considerou-se a necessidade de atenção a temas que o TRE-DF considera importantes e que devem estar previstos neste PAC, sendo eles:

- 1) Segurança Informação;
- 2) Capacitação para a área de contratações;
- 3) Capacitação para a área de tecnologia da informação e comunicação;
- 4) Controle Interno e Auditoria;
- 5) Gestão de Processos;
- 6) Priorização do 1º e 2º Graus;
- 7) Servidores da área de segurança;
- 8) Acessibilidade e Inclusão.

3.1 Comparativos de anos anteriores

O gráfico a seguir demonstra que os recursos disponibilizados nas propostas orçamentárias anuais – PLOA foram reduzidos até o ano de 2019. Em um espaço de 5 anos houve uma redução de 41,02%, comparando os valores de 2014/2015, R\$ 390.000,00 (maiores da série), com o valor destinado ao ano de 2020, R\$ 230.000,00 embora se observe um aumento dos valores destinados à capacitação a partir de 2019. Para o ano de 2022 está previsto um valor de R\$ 292.000,00, conforme o PA SEI nº 0000927-77.2021.6.07.8100, doc. 0956669, com um aumento de 20,59% em relação ao ano de 2020. Destaca-se o valor médio da série de R\$ 312.735,20.

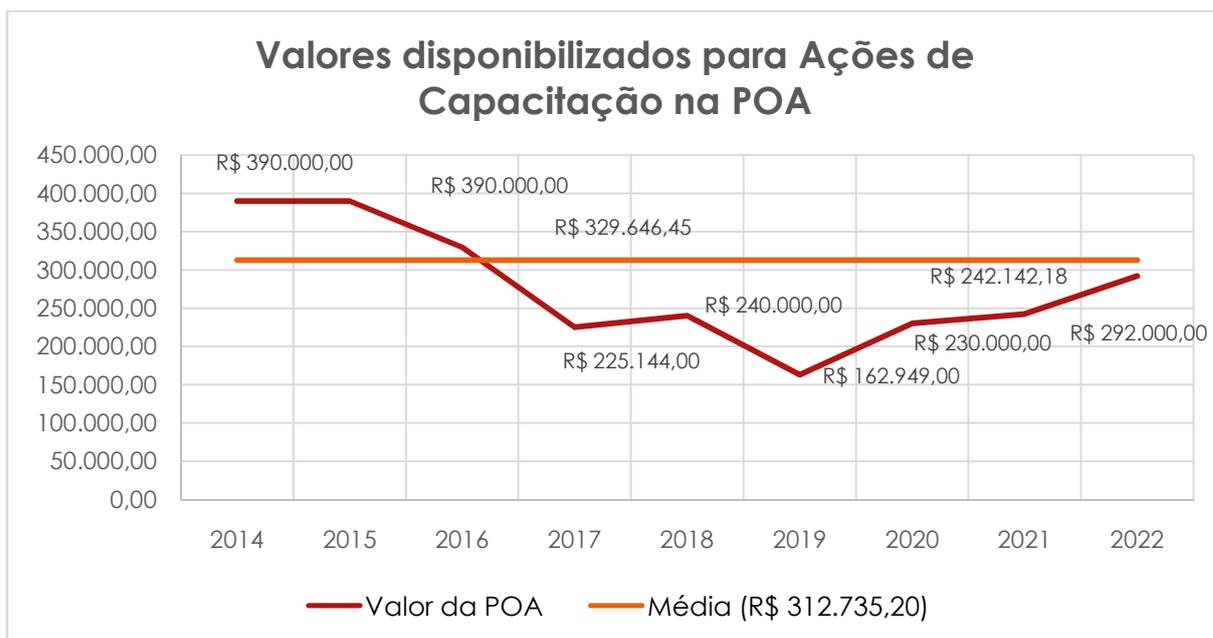


GRÁFICO 1 - VALORES PARA AÇÕES DE CAPACITAÇÃO NA PLOA/LOA

Esse cenário evidencia o ambiente de escassez de recursos que a Administração Pública enfrenta atualmente, fazendo com que as instituições busquem formas inovadoras para alcançar seus objetivos, e o TRE-DF está inserido nesse contexto.

Além disso, vê-se que o TRE-DF tem investido seus recursos em áreas consideradas sensíveis como a de Tecnologia da Informação e a de Aquisições e Contratações, conforme evidenciado no gráfico a seguir, de modo a obter um maior desempenho no uso desses recursos:

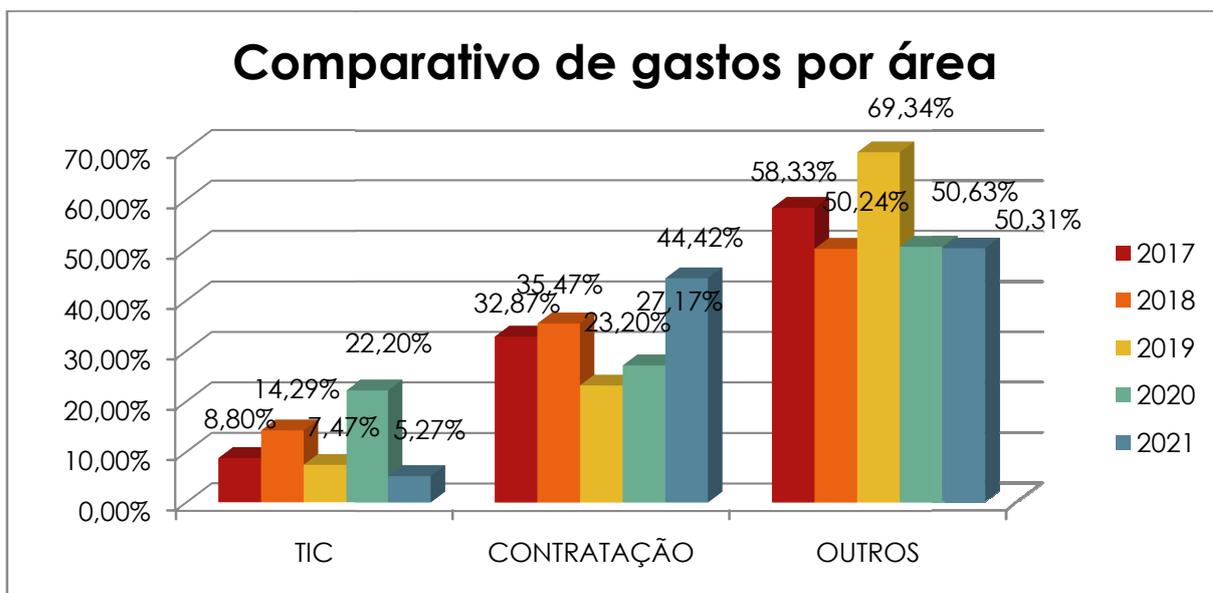


GRÁFICO 2 - COMPARATIVO DE GASTOS POR ÁREA (2017 A 2021)

3.2 Necessidades Estratégicas

As ações de capacitação consideradas estratégicas pelo Tribunal para o ano de 2022 estão relacionadas com as áreas e temas específicos constantes da tabela abaixo:

TABELA 1 - NECESSIDADES ESTRATÉGICAS

Área de Competência	Tema para ação de capacitação
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	Planejamento de Aquisições
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	Nova Lei de Licitações – Lei 14.133/2021
GESTÃO DE RISCOS	Métodos e técnicas de Gestão de Riscos

3.3 Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade)

A partir de 2018 foi implementada a ferramenta de gestão Matriz de Versatilidade e é utilizada, dentre outras funções, para que o gestor informe as necessidades de capacitação de cada servidor da unidade frente às competências requeridas e as atividades executadas. Essa ferramenta possibilita ao gestor da unidade:

- 1) Estimular o trabalho colaborativo;

- 2) Ter uma visão geral acerca da distribuição do trabalho na equipe;
- 3) Identificar as possíveis ocupações críticas;
- 4) Estimular a comunicação na equipe (feedback, acordos de trabalho);
- 5) Melhorar planejamento de capacitação;
- 6) Conhecer o perfil de competências de sua unidade; e
- 7) Fomentar curadoria, *coaching*, *mentoring* e formas variadas de capacitação dentro da própria unidade.

Pelo quarto ano consecutivo em uso, a matriz de versatilidade possibilita a identificação das áreas de competências, no julgamento dos gestores, as quais os servidores devem obter algum tipo de desenvolvimento. As ações de capacitação indicadas para desenvolvimento poderão ser realizadas por diversos meios, tais como: capacitação interna na unidade, contratação de cursos, participação em grupos de trabalho, participação em congressos, palestras, etc, criação de trilhas e trilhos de aprendizagem, utilização de *coaching* e *mentoring*, manualização de procedimentos, dentre outras.

Um dos objetivos dessa ferramenta é a evidenciação das necessidades de capacitação diretamente relacionadas com os processos de trabalho. Desse modo pode-se direcionar os esforços de desenvolvimento de pessoal para as competências que, de fato, necessitam ser aprimoradas e que possuam potencial para a agregação de valor para o processo de trabalho.

No gráfico abaixo, estão dispostas as áreas de competências ordenadas pela quantidade demandada. Nota-se que a primeira está relacionada com instrumentos comuns de trabalho necessários à execução das atividades, por exemplo, os aplicativos ELO e PJe, bem como outros sistemas referentes às eleições. A segunda, terceira e quarta posições dizem respeito a demandas relativas à tecnologia e licitações, contratações e atendimento ao público.



GRÁFICO 3 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS DEMANDADAS

Dentre as indicações de prioridade alta tem-se as áreas de competências mostradas no gráfico abaixo:

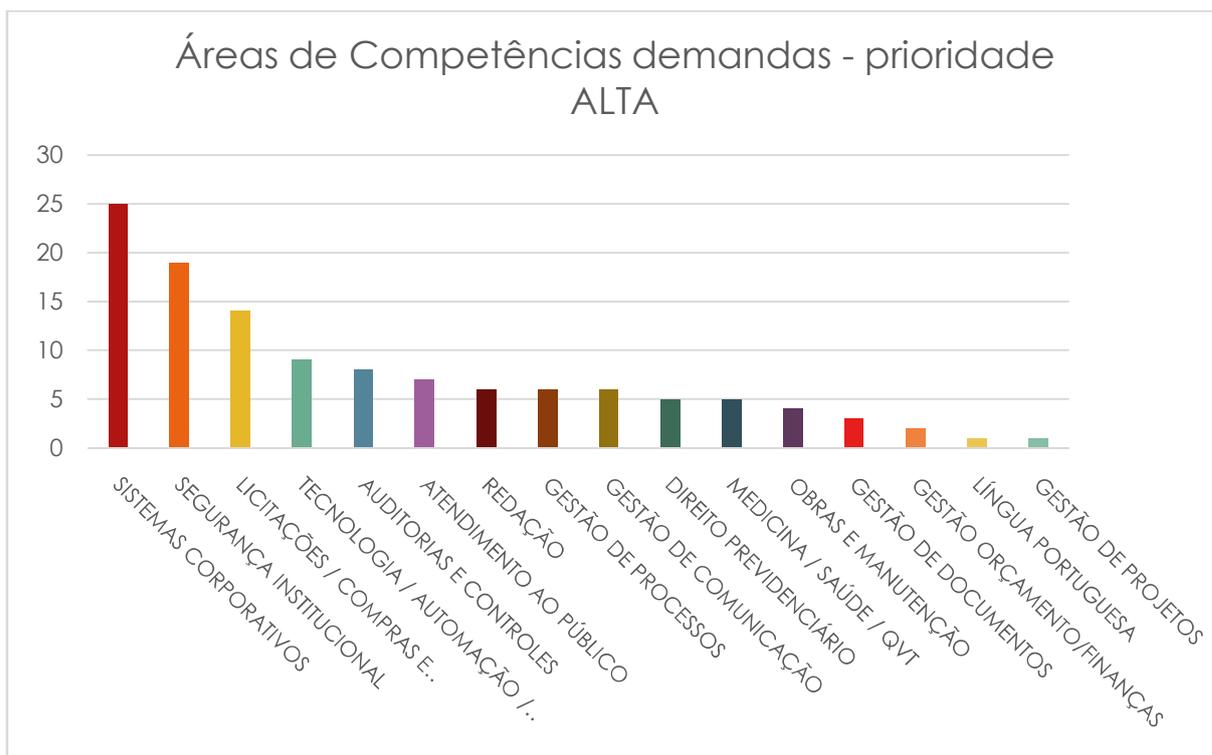


GRÁFICO 4 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - ALTA PRIORIDADE

Detalhando as primeiras 5 áreas de competências com maior prioridade e que constem das 6 mais demandadas, pode-se identificar necessidades mais específicas acerca de cada macro tema:

- a) **Sistemas Corporativos:** destaca-se a demanda por desenvolver competências relacionadas aos Sistema de Eleições e Judiciais, Sistema Eletrônico de Informações – SEI e aos aplicativos utilizados no 1º e 2º Graus de Jurisdição como o PJe, ELO, INFODIP, JUSTIFICA e Convocação de Mesários pelo ELO, bem como planilhas eletrônicas (Excel). (Lista no anexo I)

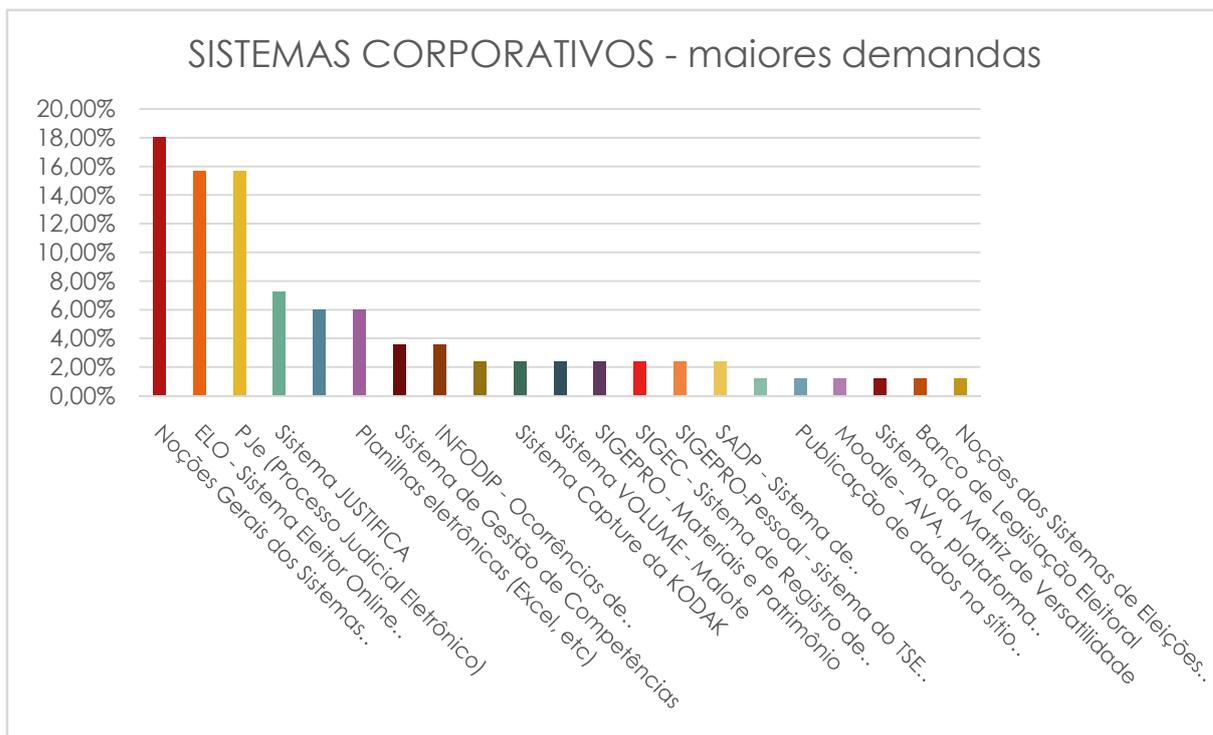


GRÁFICO 5 - SISTEMAS CORPORATIVOS - MAIORES DEMANDAS

- b) Atendimento ao público:** as demandas relacionadas com essa área de competência se referem ao desenvolvimento de excelência no atendimento, seja público interno ou externo, bem como na coleta de dados biométricos na possibilidade de retorno ao trabalho presencial. Salienta-se a importância de se destacar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD no atendimento ao público;
- c) Direito Administrativo:** as demandas de capacitação nessa área de competência se concentraram na nova lei de licitações e em Legislação de Pessoal de forma ampla, seguida de assuntos relacionados com aplicação de penalidades em contratação pública, licitações em caráter geral, averbação de tempo de serviço e Lei 8.112/1990. (Lista no Anexo I).

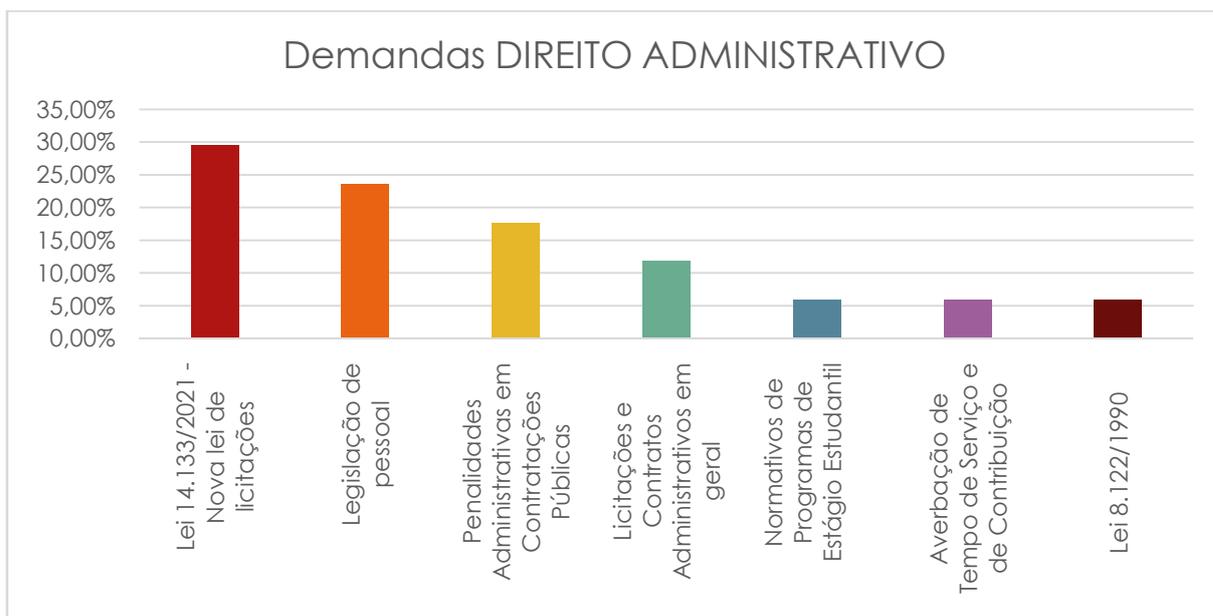


GRÁFICO 6 - DIREITO ADMINISTRATIVO - MAIORES DEMANDAS

d) Tecnologias / Automação / Informática: nas demandas relacionadas com a área de Tecnologia destaca-se a de “Operações básicas de equipamentos de informática” indicados primordialmente pelos Cartórios Eleitorais. Seguem outras áreas de TI variadas em razão da especificidade do assunto e das diversas ferramentas utilizadas e específicas da área de TI; (Lista no Anexo I)

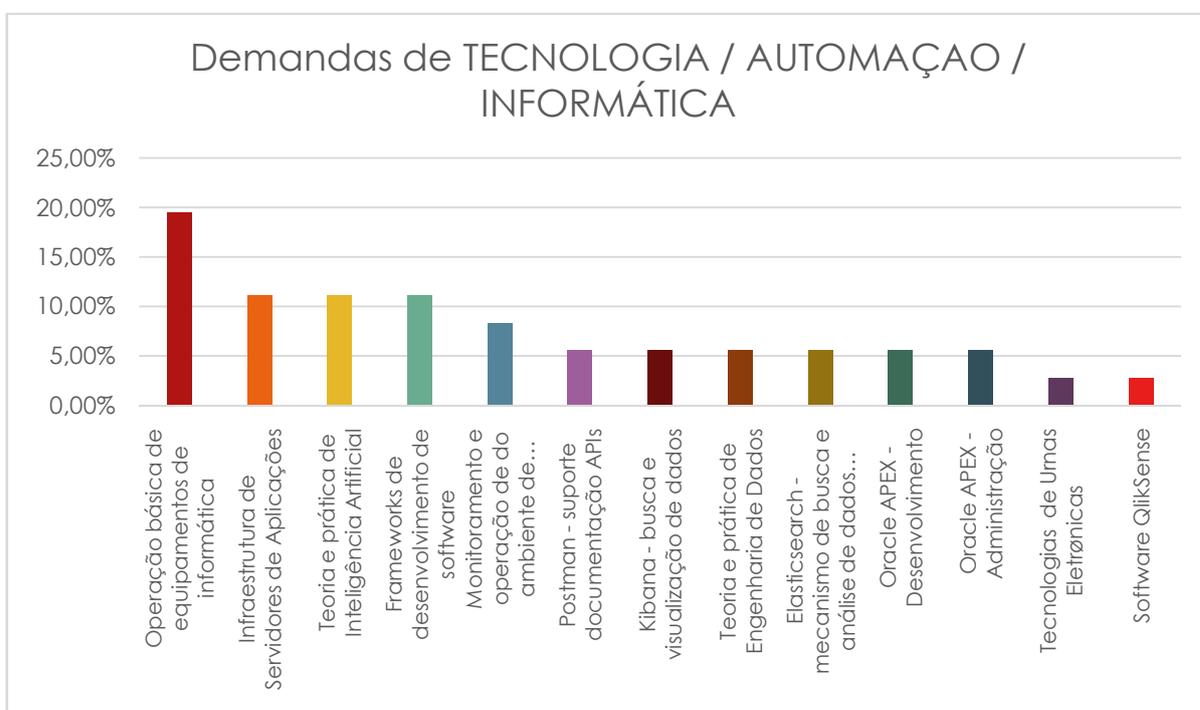


GRÁFICO 7 - TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA - MAIORES DEMANDAS

- e) **Licitações / Compras e Contratos:** destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com a área de competência de aquisições e contratações, especificamente na utilização do Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos. (Lista no anexo I)

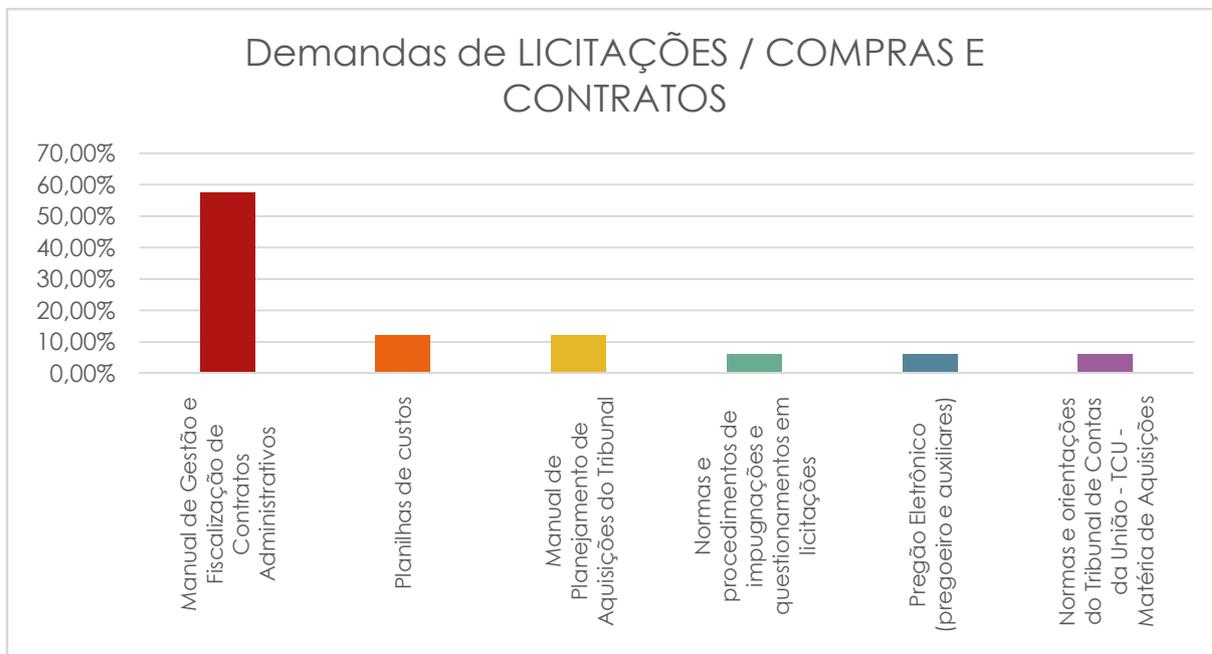


GRÁFICO 8 – LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - MAIORES DEMANDAS

3.4 Competências da área do Direito - EJE

As áreas de competências ligadas diretamente com os ramos do Direito e com as atividades do 1º e 2º Grau foram as de Direito Eleitoral e Processo Eleitoral. Tais competências devem ser sugeridas à Escola Judiciária Eleitoral – EJE para, se assim entender, promover ações de desenvolvimento.

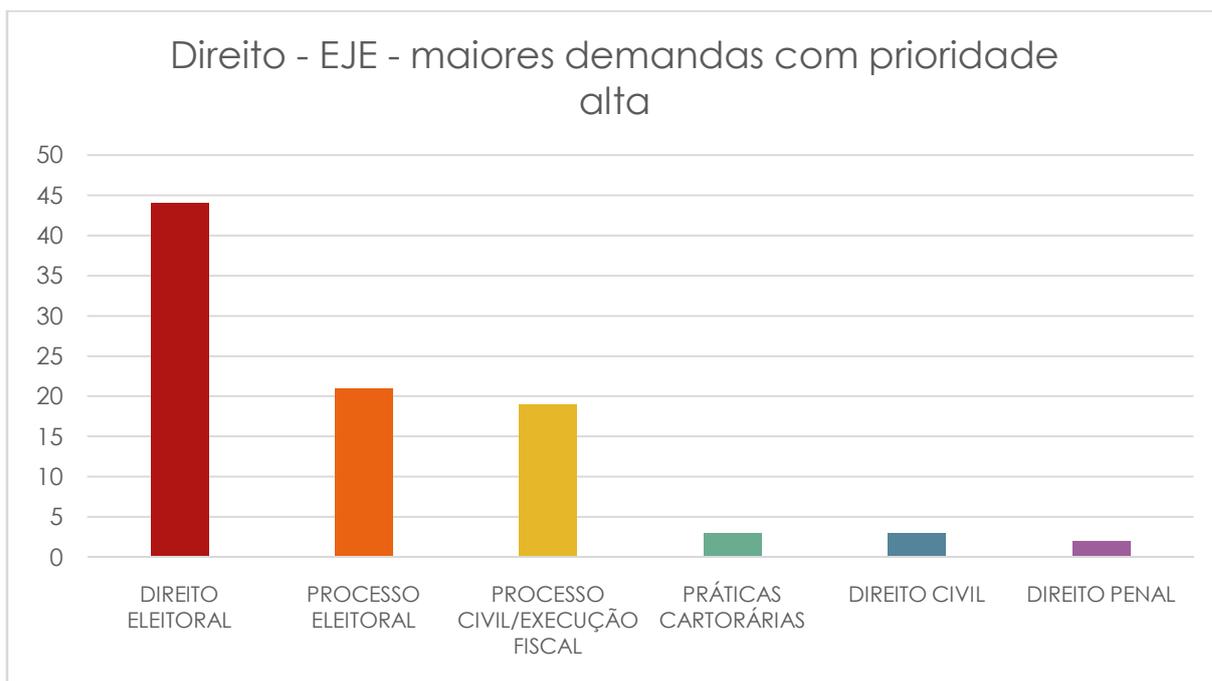


GRÁFICO 9 - ÁREA DE DIREITO - MAIORES DEMANDAS

Os temas afetos a essas áreas serão tratados pela **Escola Judiciária Eleitoral – EJE** e estão dispostos no gráfico 10 a seguir (Lista completa no Anexo I).

- a) **Direito Eleitoral:** destacam-se os subtemas de direito eleitoral “*lato sensu*” em que os gestores indicaram diversos assuntos a serem abordados com base no direito material eleitoral. Sendo assim e por ser um tema amplo, o destaque incidiu em “Noções de Direito Eleitoral”, seguidos de temas relacionados com eleições, como candidaturas, prestação de contas, direitos políticos, normas gerais de eleições e inelegibilidades e práticas cartorárias;

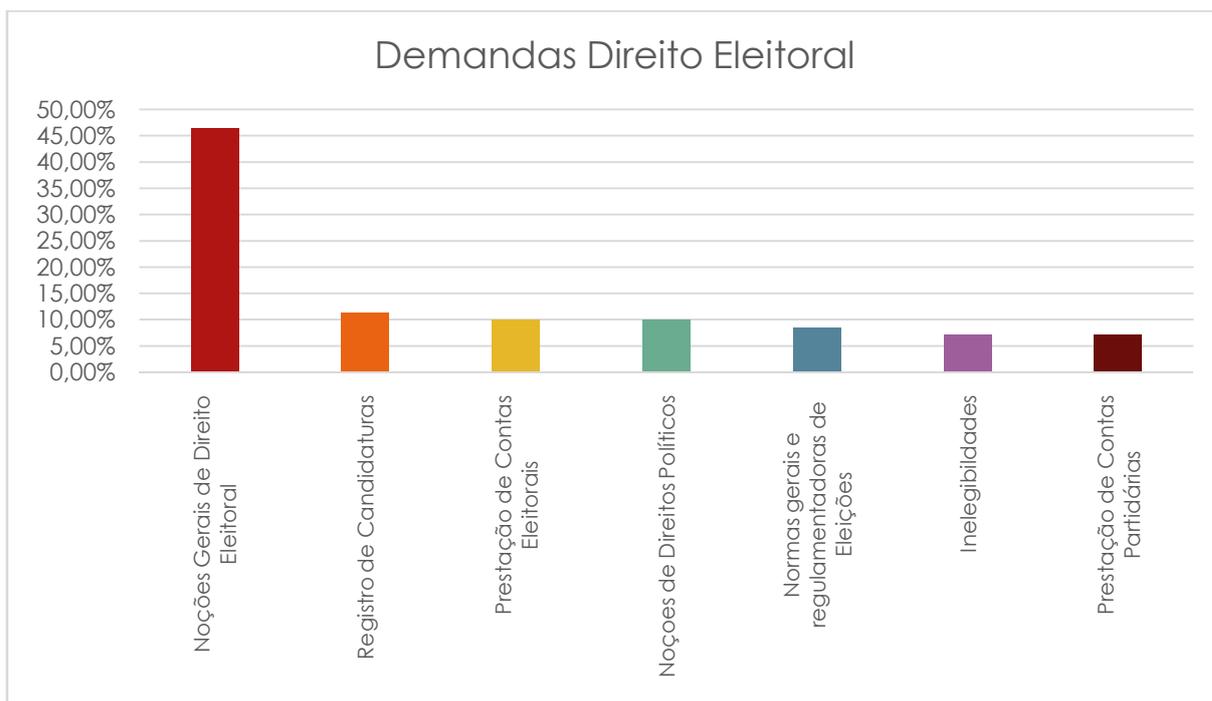


GRÁFICO 10 - DIREITO ELEITORAL - MAIORES DEMANDAS

- b) **Demais temas do Direito:** os demais temas do direito recaíram sobre assuntos relacionados com o processo eleitoral como um todo, e execução fiscal, práticas cartorárias, direito civil e penal.

3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial

O programa de desenvolvimento gerencial terá um viés voltado para as relações entre gestores e equipes e ao princípio da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, a Resolução CNJ n.º 240/2016, disposto no art. 3º, inc. V, a "promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade, na consecução dos fins jurídicos e metajurídicos da Jurisdição;".

Com base no relatório da Pesquisa de Clima Organizacional – PCO, realizada em agosto de 2021, pode-se identificar alguns desafios para melhoria do clima organizacional. Esses desafios ensejarão ações dentre as quais as de desenvolvimento de gestores. Algumas ações de capacitação serão propostas para enfrentamento dos seguintes desafios:

- 1) Encontrar meios para que os gestores possam incentivar os servidores a equilibrarem sua vida profissional e pessoal;
- 2) Implementar mudanças no Tribunal para que os servidores se sintam valorizados independente de sua posição;
- 3) Estabelecer formas de aproximação entre os servidores para aumentar a confiança e colaboração;
- 4) Envolver as pessoas nas decisões que afetam suas atividades e seu ambiente de trabalho (gestão participativa);
- 5) Encontrar formas para que os gestores tenham um olhar humanizado para com os seus colaboradores;
- 6) Estabelecer mecanismos para melhorar a credibilidade e confiança que os servidores têm nos respectivos gestores;
- 7) Promover ações de integração dos membros das equipes;
- 8) Buscar formas de melhorar a comunicação entre os gestores e servidores no TREDF;

Além disso, é importante o aprimoramento de competências relativas aos conceitos da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD.

Com base nessas informações, vislumbra-se trabalhar o desenvolvimento gerencial na área de competência de Gestão de Pessoas com foco no relacionamento entre os gestores e suas equipes de trabalho.

4. Estrutura conceitual do PAC

O Plano Anual de Capacitação – PAC 2022 está dividido em 3 eixos de competências, quais sejam:

- a) **Gerenciais** – são os conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidas junto aos gestores e seus substitutos;
- b) **Técnicas** – são os conhecimentos, habilidades e atitudes ligadas diretamente com a execução das atividades específicas de cada uma das unidades organizacionais do Tribunal;
- c) **Gerais** - são os conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes a diversas unidades do Tribunal e que sejam comuns a elas.

Nos eixos listados podem existir ações de capacitação dos seguintes tipos:

- a) **Estratégicas** – são ações de desenvolvimento de pessoal de caráter estruturante, necessárias à implementação de projetos estratégicos. São ações de desenvolvimento definidas pela alta Administração do Tribunal.
- b) **Tático-operacionais** – são ações de desenvolvimento de pessoal de caráter operacional, destinadas à execução das atividades das unidades organizacionais, alinhadas com a missão institucional e com a cadeia de valor.

5. Recursos Disponíveis

Para o ano de 2022 o Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal disporá de recursos financeiros limitados e que serão distribuídos conforme tabela abaixo:

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS FINANCEIROS

Destinação	Valor estimado (R\$)
Instrutoria Interna	30.000,00
Capacitação de Servidores	187.000,00
Passagens para treinamentos	30.000,00
Diárias para treinamentos	45.000,00
TOTAL	292.000,00

Fonte: CORF (PA n.º 0000927-77.2021.6.07.8100, doc. 0956669)

6. Planejamento

Respeitando-se as premissas para a elaboração do PAC 2022, têm-se que as áreas de competências a serem desenvolvidas no âmbito do TRE-DF, conforme identificadas pelos macrotemas disponibilizados na matriz de versatilidade, devem estar alinhadas com os objetivos previstos no Planejamento Estratégico do Tribunal e nas metas estabelecidas no plano de gestão, bem como serem observados os limites orçamentários para o ano de 2022.

Visando atender as principais demandas, optou-se por uma distribuição dos recursos de forma proporcional tendo como base os percentuais de demanda das áreas de competências, sem prejuízo de remanejamento entre essas áreas a critério da alta Administração.

Para distribuição proporcional, observou-se os seguintes critérios:

- 1) Destinação de 30% dos recursos de capacitação e instrutoria interna para as ações do programa de desenvolvimento gerencial;
- 2) Destinação de 30% dos recursos de capacitação e instrutoria interna para as ações de capacitação estratégicas;
- 3) Destinação de 30% dos recursos de capacitação e instrutoria interna para as ações de capacitação indicadas na matriz de versatilidade e que demandem recursos financeiros;
- 4) Destinação de cerca de 10% dos recursos de capacitação e instrutoria interna para ações de desenvolvimento não previstas;
- 5) Exclusão das áreas de competências que podem ser desenvolvidas por meio de ações de capacitação sem ônus para o Tribunal.

Desse modo, ficam assim distribuídos os recursos (critério 3) para as ações de capacitação da matriz de versatilidade dentre as 6 áreas de competências com maior prioridade e que necessitam de recursos para sua realização:

TABELA 3 - PROPORÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO RECURSOS PARA TÁTICO-OPERACIONAL

Área de Competência	% dos recursos*
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	22,00%
DIREITO ADMINISTRATIVO	10,00%
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	27,00%
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	6,00%
AUDITORIAS E CONTROLE	10,00%
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	10,00%
MEDICINA / SAÚDE E QVT	5,00%
OBRAS E MANUTENÇÃO	5,00%
GESTÃO DE DOCUMENTOS	5,00%

* Total de R\$ 65.100,00 para tático-operacional

O ticket-médio de 2021 até 22/11/2021 foi de R\$ 1.243,70 por vaga.

6.1. Metodologia dos cursos

As ações de capacitação do PAC 2022 serão desenvolvidas por meio de cursos presenciais e a distância, eventos motivacionais e palestras técnicas e informativas conforme prevê o art. 5º da Portaria-GP n.º 220/2010. Além disto, poderão ser disponibilizados materiais virtuais tais como vídeos e textos de orientação e formação profissionais. Consideram-se também como formas de capacitação aquelas oferecidas por meio de coaching ou mentoring nas próprias unidades ou trilhas de aprendizagem disponibilizadas pelo TRE-DF.

Tendo em vista o crescente desenvolvimento da modalidade Educação a Distância em toda a Justiça Eleitoral, bem como os cursos oferecidos por outros órgãos, como o CNJ, alguns poderão ser ofertados em formato híbrido, ou seja, com apresentação e discussão dos conteúdos por meio de um Ambiente Virtual de Aprendizagem-AVA, mas com algumas atividades presenciais, e vice-versa.

Busca-se que não haja a suplantação de uma metodologia por outra, mas sim a melhor adequação metodológica para que os objetivos de aprendizagem sejam atingidos plenamente.

7. Do Programa Permanente de Capacitação

O Programa Permanente de Capacitação do TRE-DF é regulado pela Portaria-GP n.º 220/2010, alterada pelas Portarias-GP n.º 123/2011, 248/2012 e 52/2014. O TRE-DF também orienta suas ações de capacitação com base na Resolução-TSE n.º 22.572 e da Resolução CNJ n.º 192/2014, bem como outros normativos específicos já citados.

Por meio desses normativos o TRE elabora o plano anual de capacitação – PAC para o ano subsequente, com base nas áreas de competências (macrotemas) identificadas pelas unidades, para que as competências sejam desenvolvidas.

Considerando um contexto de escassez de recursos, os eixos e áreas de competências serão priorizados conforme critérios de urgência e importância, bem como em relação à disponibilidade orçamentária.

Além disso, faz-se necessário observar orientações advindas de órgãos de controle, os quais sugerem a elaboração de planos de capacitação em áreas específicas, como a de aquisições, auditoria e tecnologia da informação, bem como destacar a priorização do 1º e 2º graus, segurança da informação, acessibilidade/cidadania e pessoas com deficiência.

Entretanto, deve-se evitar a elaboração de planos pelas unidades demandantes sem o alinhamento com este PAC tendo em vista que as ações de capacitação possuem caráter estratégico e devem ser distribuídas, dentro das possibilidades, a todas as áreas do Tribunal e de maneira a equilibrar os recursos existentes.

Sendo assim, sugere-se que este PAC 2022 abarque em um único documento as ações de capacitação dessas áreas.

8. Plano de Capacitação - PAC

O conjunto de informações obtido na matriz de versatilidade perante todas as áreas do Tribunal ofereceu um leque de opções de temas divididos em competências gerais, técnicas e gerenciais para a avaliação de cada gestor a respeito da necessidade de se autoaperfeiçoar ou de investir na capacitação do todo ou de parte de sua equipe, direcionando as ações de capacitação para as atividades de cada unidade.

A ideia é que ao longo do ano, as sugestões de cursos sejam oferecidas às unidades de acordo com a disponibilidade de recursos ou por meio de alternativas que otimizem os recursos existentes ou mesmo sejam realizadas sem ônus para o Tribunal. As ações sugeridas ficam enquadradas entre os macrotemas apontados.

Além disso, a matriz de versatilidade permitiu estabelecer:

- uma estimativa de número de servidores a ser treinado em cada área;
- as necessidades mais prementes (prioritárias) no TRE-DF;
- as necessidades que justificam a contratação de turmas fechadas;
- o reconhecimento de áreas técnicas e de competências gerais que na perspectiva dos gestores precisam de atenção e de investimento.

Diante do exposto, seguem abaixo os macrotemas (áreas de competências) apontados pelos gestores como necessários, separados em gerenciais, técnicos e gerais, e referentes ao plano tático-operacional. É apontado também o número total estimado de participantes para o treinamento.

8.1. Gerenciais

São as áreas de competências para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para os gestores e seus substitutos.

TABELA 4 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS

Área de Competência	Tema para ação de capacitação
LIDERANÇA	Comunicação e Feedback
LIDERANÇA	Gestão Participativa
LIDERANÇA	Framework Objectives and Key Results - OKR:

Tais áreas foram identificadas a partir da Pesquisa de Clima Organizacional e se justificam pelos seguintes motivos:

- a) **LIDERANÇA – Comunicação e Feedback:** buscar aprimorar a comunicação entre os gestores e as equipes de trabalho;
- b) **LIDERANÇA – Gestão Participativa:** para a compreensão de metodologias e técnicas de gestão participativa visando à melhoria do engajamento das equipes e o consequente reflexo na produtividade;
- c) **LIDERANÇA – Framework Objectives and Key Results - OKR:** destacar a importância do planejamento voltado para resultados.

8.2. Técnicas

São as áreas de competências para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes ligadas diretamente com a execução das atividades específicas de cada uma das microunidades organizacionais do Tribunal. A tabela abaixo mostra a quantidade demandada de necessidades de desenvolvimento para as competências técnicas com indicação de prioridade alta.

TABELA 5 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Área de competência	Quantidade demandada
DIREITO ELEITORAL	44
SISTEMAS CORPORATIVOS	25
PROCESSO ELEITORAL	21
PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL	19
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	19
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	14
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	9
AUDITORIAS E CONTROLES	8
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	7
DIREITO ADMINISTRATIVO	7
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	6
REDAÇÃO	6
GESTÃO DE PROCESSOS	6
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	5
MEDICINA / SAÚDE / QVT	5
OBRAS E MANUTENÇÃO	4

PRÁTICAS CARTORÁRIAS	3
DIREITO CIVIL	3
GESTÃO DE DOCUMENTOS	3
DIREITO PENAL	2
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	2
GESTÃO DE PROJETOS	1
LÍNGUA PORTUGUESA	1
Total demandado	220

8.3. Gerais

São as áreas de competências para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes a diversas unidades do Tribunal e que sejam comuns a elas. A tabela abaixo mostra a quantidade demandada de necessidades de desenvolvimento para as competências gerais com indicação de prioridade alta.

TABELA 6 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS GERAIS

Área de competência	Quantidade demandada
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	20
LÍNGUA PORTUGUESA	9
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	5
REDAÇÃO	3
ÉTICA	1
Total Demandado	41

8.4. Prioridades Estratégicas

Uma vez apontadas pela alta Administração as necessidades dos macrotemas de competências gerenciais, técnicas e gerais de natureza estratégica, a COED/SECAP sugere as prioridades de atendimento.

TABELA 7 - PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Macro tema	Macrodesafio Estratégico	Temas gerais e indicadores estratégicos
LICITAÇÕES / COMPRAS / CONTRATOS	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	Processos de 1º e 2º grau – Indicador 04, 05, 06, 07, 08 e 09 Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 25
AUDITORIA E CONTROLE	Aperfeiçoamento da	Desempenho orçamentário – indicador 19

	Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	
GESTÃO DE PESSOAS	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	Ações de Capacitação e Relacionamento – indicador 15, 16, 17 e 16
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Fortalecimento da Estratégia nacional de TIC e Proteção de Dados Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	Disponibilidade e proteção – Indicador 23 e 24 Proteção de Dados – indicador 23 e 24
PROCESSO ELEITORAL	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais	Processos 1º e 2º graus – indicador 08 e 09
DIREITO ELEITORAL	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Processos de 1º– Indicador 04, 05, 06, 07, 08 e 09
GESTÃO ADMINISTRATIVA	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	Processos de 1º e 2º graus – Indicador 04, 05, 06, 07, 08 e 09 Produtividade aquisições – indicador 13

As áreas acima foram apontadas como prioridades em função de sua abrangência e do impacto para o Tribunal como um todo. Entretanto, não devem ser desconsideradas ou relegadas a segundo plano macrotemas que aparecem com menor número de interessados porque atendem a demandas específicas e especializadas.

Por outro lado, a indicação dessas áreas contribuirá para a medição dos indicadores estratégicos constantes do Planejamento Estratégico do período de 2021 a 2026, aprovado pela Resolução-TRE/DF n.º 7.874 de 21 de junho de 2021, proporcionando à alta administração um acompanhamento mais profícuo das ações de desenvolvimento de pessoal para a obtenção de melhores resultados.

Ressalta-se também a importância de efetuar ações em todos os campos das **competências gerenciais** e para **todos os gestores** da Casa.

8.5. Capacitação de áreas específicas

A elaboração de planos de capacitação para áreas específicas tem sido uma orientação de órgãos de controle. Entretanto, visando à otimização e à distribuição equitativa para outros setores, sugere-se que planos específicos sejam inseridos neste

PAC o que facilita o controle, pela unidade de capacitação, dos recursos disponíveis e da própria destinação a outras unidades de forma mais democrática.

8.5.1 Capacitação em Contratações

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades ligadas ao processo de contratações (AJA, AJUP, ASAQ, ASLIC, CAUD, CORF, SAO, SEDCO, SELIP, SEPEF e SEPEO) são as seguintes:

TABELA 8 - LICITAÇÕES E CONTRATAÇÕES – ÁREAS ESPECÍFICAS

Área de competência	Qtd demandada
AUDITORIAS E CONTROLES	7
DIREITO ADMINISTRATIVO	14
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	1
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	11
LÍNGUA PORTUGUESA	4
REDAÇÃO	6
SISTEMAS CORPORATIVOS	3
Total Demandado	46

As propostas de ações de capacitação para a área de contratações do TRE-DF visam atender à Resolução CNJ nº 347/2020 que trata da Política de Governança de Contratações Públicas no Poder Judiciário.

8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades (SABAD, SARSO, SASIS, SEAEL, SEAPU, SETEL e SGTIC) e relacionadas, em grande parte, à área de tecnologia da informação, são as seguintes:

TABELA 9 - TECNOLOGIA - ÁREAS ESPECÍFICAS

Área de competência	Quantidade demandada
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	22
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	10
GESTÃO DE PROCESSOS	3

LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	3
GESTÃO PATRIMONIAL, MATERIAL E LOGÍSTICA	2
GESTÃO DE PROJETOS	2
GESTÃO ESTRATÉGICA	2
SISTEMAS CORPORATIVOS	1
GESTÃO DE RISCOS	1
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	1
PROCESSO ELEITORAL	1
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	1
Total demandado	49

As propostas de ações de capacitação para a área de Tecnologia da Informação do TRE-DF visam atender à Resolução CNJ nº 370/2021 que trata do desenvolvimento de pessoal da área de Tecnologia da Informação.

8.5.3 Capacitações Estratégicas

As ações de capacitação de natureza estratégica estão listadas no item 3.2 desta proposta.

8.5.4 Capacitações em Segurança Institucional

As ações de capacitação para a área de segurança institucional, previstas neste PAC 2022, visam atender à Resolução TSE nº 23.572/2007, Portaria-Conjunta STF nº 1/2007 (anexo III) e Resolução CNJ nº 344/2020 que trata do poder de polícia administrativa e atribuições dos agentes e inspetores de polícia judicial.

8.5.5 Capacitações em Ética, Acessibilidade, Inclusão

As ações de capacitação para a área de ética e acessibilidade/inclusão, a partir da Resolução TRE nº 7.881/2021, passa a ser de responsabilidade do NUAMA/EJE e, por meio de plano de capacitação específico, buscará atender a Resolução TRE-DF nº 7.758/2017, e a Portaria Conjunta TRE-DF nº 26/2020, que tratam, respectivamente, desses temas.

8.5.6 Capacitações 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades do 1º grau de jurisdição (Cartórios Eleitorais) são as seguintes:

TABELA 10 - 1º GRAU DE JURISDIÇÃO – CARTÓRIOS ELEITORAIS

Competência	Qtd Demandada
Noções Gerais de Direito Eleitoral	32
Noções Gerais do Processo Eleitoral	28
Atendimento ao Público Externo	16
Noções Gerais dos Sistemas Eleitorais e Judiciários	15
Manual de Práticas Cartorárias	12
ELO - Sistema Eleitor Online (Cadastro de Eleitores)	11
Organização de arquivos (classificação, tabela temporalidade, arquivamento, etc)	10
PJe (Processo Judicial Eletrônico)	10
Técnicas e métodos de elaboração de decisões, pareceres e sentenças.	9
Processo de Execução Fiscal (inclusive Eleitoral)	7
Teoria Geral do Processo Civil	7
Noções de Direitos Políticos	7
Operação básica de equipamentos de informática	7
Noções Gerais de Direito Civil	6
Noções Gerais do Gestão de Processos	6
Sistema JUSTIFICA	6
Normas gerais e regulamentadoras de Eleições	6
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	4
Coleta de Dados Biométricos	4
Normas gramaticais de língua portuguesa	4
Apoio a Partidos Políticos (inclusive filiação partidária)	4
INFODIP - Ocorrências de óbito, suspensão/regularização de direitos políticos, inelegibilidade e conscrição	3
FILIA - disciplina o encaminhamento de dados pelos partidos políticos a Justiça Eleitoral (Res. TSE 23.596/2019)	3
Sistema VOLUME - Malote	2
Elaboração e revisão de manuais	2
Noções Gerais de Direito Penal	2
SADP - Sistema de Acompanhamento de Documentos e Processos	2
Noções Gerais de Processo Penal	1
Técnicas e métodos de redação oficial.	1

Técnicas e métodos de gestão de equipes	1
Ética na Administração Pública	1
Total Geral Demandado	229

O gráfico a seguir mostra as 13 maiores demandas de desenvolvimento dos Cartórios Eleitorais.

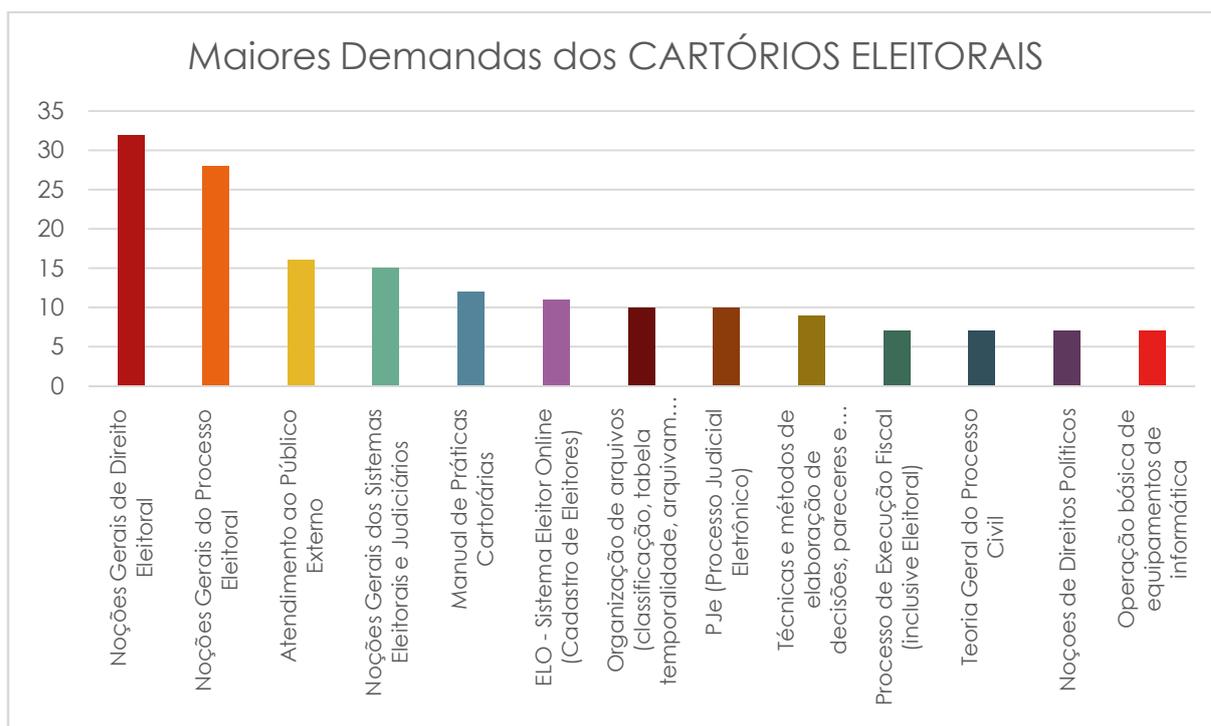


GRÁFICO 11- MAIORES DEMANDAS DE CARTÓRIOS ELEITORAIS

8.5.7 Capacitação em Auditoria e Controle

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades ligadas à auditoria e controle são as seguintes:

TABELA 11 - AUDITORIAS E CONTROLES

Competências	Qtd Demandada
Técnicas e métodos de Auditoria baseada em riscos	6
Auditoria Orçamentária e Financeira	6
Consultoria Interna de Auditoria	4
Auditoria em Tecnologia da Informação e Comunicação	3
Auditoria em Medicina e Saúde	3
Auditorias de conformidades	1
Total Geral Demandado	23

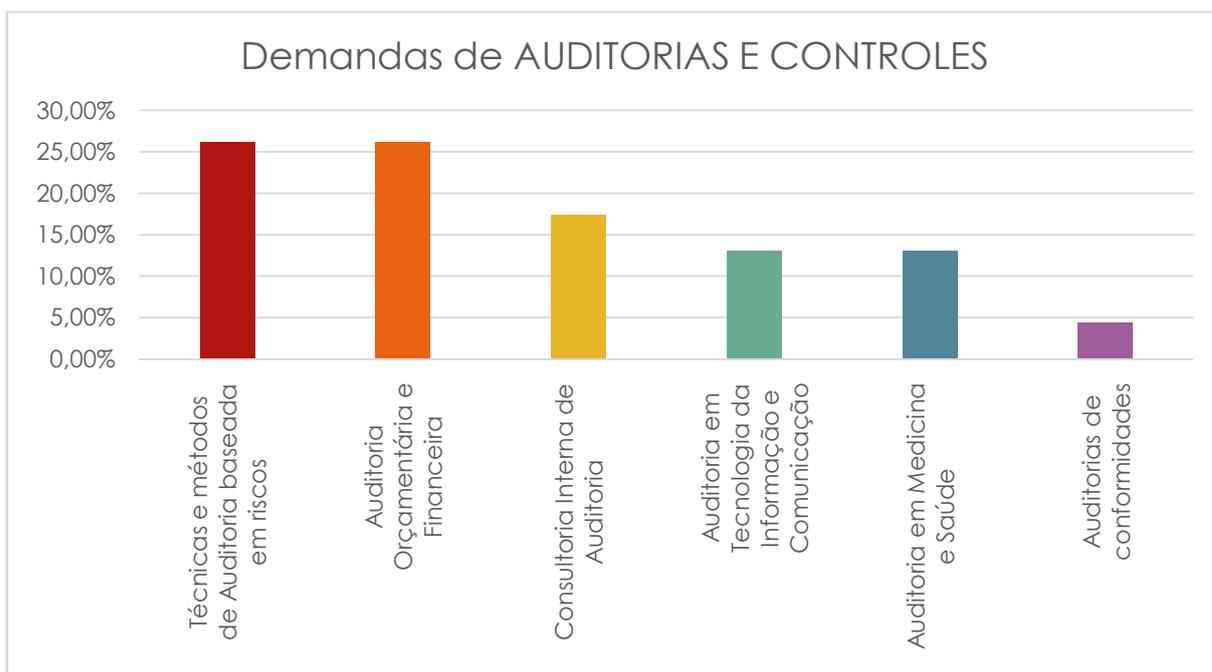


GRÁFICO 12 - MAIORES DEMANDAS DE AUDITORIAS E CONTROLES

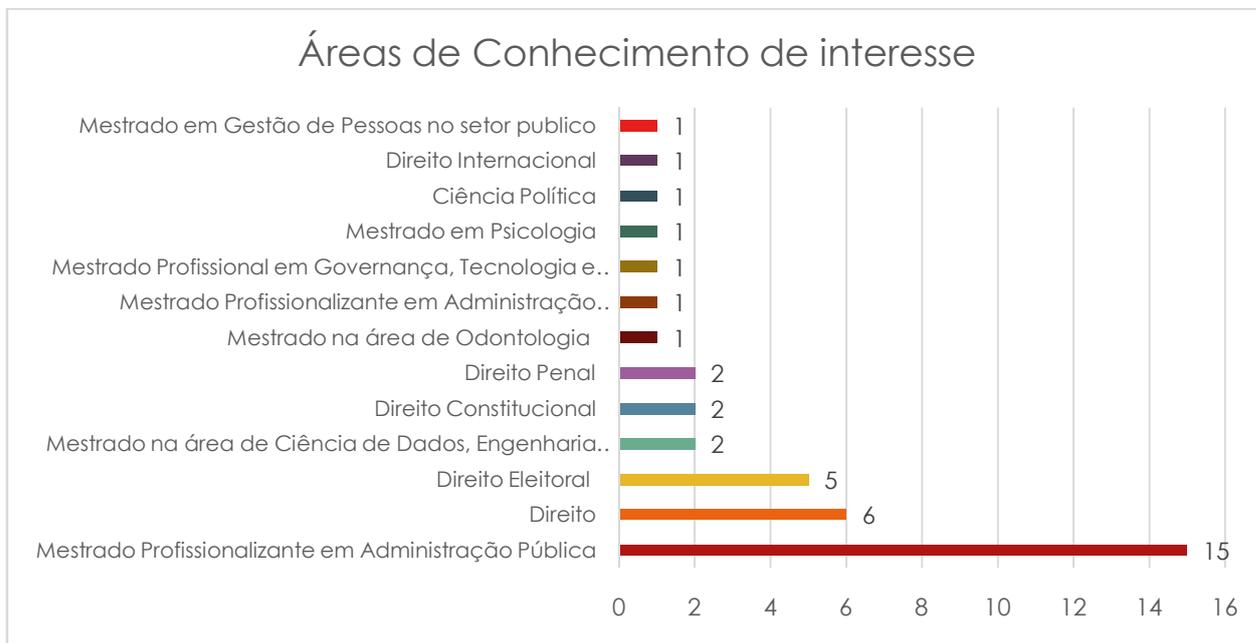
8.5.8 Capacitação referente a pessoas com deficiência

As ações de capacitação para a área de acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência a Resolução CNJ nº 401/2021, que trata desses temas.

8.6. Pós-graduação

O levantamento de interesse em cursos "stricto sensu" de mestrado realizado no ano de 2021, por meio do PA. nº. 0007617-25.2021.6.07.8100, captou o interesse de 35 servidores.

O gráfico abaixo mostra as áreas de conhecimento de interesse:



Além desse levantamento, foi realizada cotação de preço em uma instituição privada e outra pública, resultando em uma média de R\$ 60.233,37 (sessenta mil, duzentos e trinta e três reais) por estudante.

Diante disso e em face dos altos valores, essa matéria deve ser analisada pela alta administração para que se verifique o interesse e a viabilidade na oferta de cursos de mestrado aos servidores e servidoras.

9. Execução do Plano

A execução do plano anual de capacitação se dará com base nas proposições de eventos de capacitação que estejam alinhados com as áreas de competências listadas no item 8 deste plano. Está a cargo da Seção de Desenvolvimento e Capacitação a verificação dessa pertinência, indicando em documento próprio se o evento solicitado ou promovido está conforme o que foi solicitado e priorizado pela alta Administração e pelas próprias unidades organizacionais. Em casos de não pertinência, fica a cargo da Administração do Tribunal, por meio da avaliação do mérito administrativo, a autorização ou não do evento solicitado.

São três as formas de promoção dos eventos de capacitação:

- a) **Por iniciativa da alta administração** – em geral, as solicitações de eventos de capacitação da administração estão ligadas às áreas de competências gerenciais e gerais bem como àquelas consideradas como estratégicas para a realização da missão do Tribunal. Uma vez aprovado o PAC, os eventos de capacitação deste PAC poderão ser promovidos pela SECAP;
- b) **Por iniciativa do gestor** – ocorrem solicitações dos gestores quando os eventos estão relacionados com as áreas de competências gerenciais e técnicas;
- c) **Por iniciativa do servidor** – são os eventos que, primordialmente, desenvolvem as competências técnicas.

Os eventos de capacitação serão sugeridos pela Seção de Desenvolvimento e Capacitação, após prévia análise acerca da qualidade do fornecedor, bem como poderão ser propostos pelos gestores e servidores. A proposição de eventos por parte dos gestores e servidores deve ser encaminhada por meio de formulário próprio de solicitação de evento de capacitação direcionado à Secretaria de Gestão de Pessoas, no prazo de 15 dias úteis anteriores ao início do evento quando for necessária contratação, conforme determina o art. 8º, caput, da Portaria-GP n.º 220/2010.

Demais condições para a participação nos eventos de capacitação estão dispostas na Portaria-GP n.º 220/2010.

Diante da identificação das áreas de competências a serem desenvolvidas, a tabela 2 sugere um conjunto de eventos os quais a SECAP providenciará a realização do evento, respeitando os limites orçamentários e os critérios de oportunidade e conveniência da alta Administração.

O valor disponibilizado para capacitação no orçamento de 2022 foi de R\$ 292.000,00. Observa-se que o valor total de eventos do PAC somados à previsão de despesa com diárias e passagens de capacitação, somam um total de R\$ 270.300. A diferença entre esses dois valores, qual seja R\$ 21.700,00, correspondendo a 7,43% do total disponibilizado, será reservado para eventuais pedidos de capacitação não constantes do PAC mas que a Administração tenha autorizado, bem como para possível reforço para diárias e passagens.

9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação

TABELA 12 - SUGESTÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA 2022

Área de Conhecimento	Valor sugerido estimado (R\$)	Eixo de competência	Origem
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS – Planejamento de Aquisições	65.100,00	Técnica	Estratégica
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - Nova lei de licitações – Lei 14.133/2021		Técnica	Estratégica
GESTÃO DE RISCOS – Métodos e técnicas de Gestão de Riscos		Técnica	Estratégica
LIDERANÇA - Framework Objectives and Key Results - OKR	65.100,00	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
LIDERANÇA - Comunicação e feedback		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
LIDERANÇA - Gestão Participativa		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	3.906,00	Técnica	Tático-operacional
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	17.577,00	Técnica	Tático-operacional
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	14.322,00	Técnica	Tático-operacional
AUDITORIAS E CONTROLES	6.510,00	Técnica	Tático-operacional
DIREITO ADMINISTRATIVO	6.510,00	Técnica	Tático-operacional
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	6.510,00	Técnica	Tático-operacional
MEDICINA / SAÚDE / QVT	3.255,00	Técnica	Tático-operacional
OBRAS E MANUTENÇÃO	3.255,00	Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE DOCUMENTOS	3.255,00	Técnica	Tático-operacional
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS	21.700,00	Técnica	Tático-operacional
VALOR TOTAL DOS EVENTOS (previsão)	217.000,00		
Passagens capacitação (previsão)	30.000,00		
Diárias capacitação (previsão)	45.000,00		
VALOR TOTAL (previsão)	292.000,00		

9.2 Proposta de cursos a serem oferecidos na modalidade EAD, sem ônus para o Tribunal

As necessidades de capacitação listadas na tabela abaixo estão disponíveis na modalidade a distância (EAD) e podem ser acessados nos ambientes de educação corporativa do TRE-DF e do TSE.

TABELA 13 – CURSOS EAD DISPONÍVEIS

Área de Competência / Competência	
SISTEMAS CORPORATIVOS	25
INFODIP - Ocorrências de óbito, suspensão/regularização de direitos políticos, inelegibilidade e conscrição	3
PJe (Processo Judicial Eletrônico)	13
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	5
Sistema da Matriz de Versatilidade	1
Sistema de Gestão de Competências	3
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	23
Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	19
Total Geral Demandado	44

O Anexo II mostra as áreas de competências em que a SECAP oferece uma lista com a quantidade de cursos EAD e sem ônus para o Tribunal e que estão disponíveis para acesso aos servidores e servidoras na Intranet do TRE.

10. Avaliação

A Portaria-GP n.º 220/2010 prevê mecanismos de avaliação necessários ao acompanhamento da execução das ações de capacitação e estão divididos em avaliações de reação e de eficácia, conforme estabelecem os artigos 12 e 14, respectivamente, da referida portaria.

10.1. Avaliação de Reação

Identifica a percepção dos participantes quanto ao nível de satisfação obtido com a organização da ação, os procedimentos instrucionais (programação das atividades, sequência, qualidade do material), o desempenho do instrutor e aspectos de aproveitamento individual. É realizada por meio de preenchimento de formulário logo após a conclusão do evento em mídia impressa ou digital. Os instrumentos de avaliação de reação devem ser distintos conforme o tipo de evento – seminários, congressos, palestras e cursos. Nessas avaliações os pressupostos pedagógicos, de conteúdos, físicos e didáticos são analisados por meio de formulário padrão. O objetivo dessa avaliação é captar a percepção dos servidores sobre o processo de capacitação.

Em eventos de difícil mensuração de aspectos pedagógicos, físicos e didáticos, deve ser elaborado formulário específico que expresse a satisfação do servidor, no mínimo, nos seguintes aspectos: a) organização, carga horária, local e ambiente de realização do evento e avaliação geral.

10.2. Avaliação de Eficácia

Possibilita verificar se a ação de capacitação proporcionou impacto nas atividades trazendo algum tipo de melhoria para a equipe e para os processos de trabalho da unidade. Esta avaliação está prevista no art. 14 da Portaria-GP n.º 220/2010, alterado pela Portaria-GP n.º 52/2014.

Utilizando-se como indicador de eficácia a variação de versatilidade do TRE-DF, tem-se que em dezembro/2020 a Versatilidade Geral era de 55,68% e em outubro/2021, de 55,04%, com variação negativa de 1,16%. Embora observada essa queda na versatilidade, deve-se salientar o contexto imposto pela pandemia da COVID-19 no ano de 2021, o que, a nosso entender, ocasionou o distanciamento das equipes

contribuindo para que gestores e equipes não conseguissem desenvolver ações que aumentassem a versatilidade.

Entretanto, é salutar afirmar que as ações de capacitações contribuíram para a manutenção, com pequena variação, nos níveis de versatilidade. A versatilidade implica em fazer com que os servidores atuem em diversos processos e atividades pactuados com seus gestores. Além disso, significa o nível de incorporação das competências requeridas para a execução das atividades.

10.3. Indicadores estratégicos

O planejamento estratégico do TRE-DF para o período de 2021 a 2026, aprovado pela Resolução TRE-DF nº 7874/2021 de 21 de junho de 2021, estabeleceu como indicadores relacionados diretamente com este plano: a Taxa de execução do PAC, a Taxa de desenvolvimento de competências gerenciais estratégicas e o Índice de capacitação de servidores.

O primeiro indicador será medido a partir do quantitativo de áreas de competências em que foram realizados eventos de capacitação em relação à quantidade de áreas de competências priorizadas. Tem por objetivo avaliar a política estratégica de capacitação do Tribunal conhecendo o grau de realização das ações de capacitação aderentes a este PAC.

O segundo indicador visa aferir a eficácia na execução das ações de desenvolvimento de competências gerenciais consideradas pela alta Administração como estratégicas.

Por fim, o terceiro indicador tem por objetivo conhecer como está o nível de distribuição das ações de capacitações entre os servidores do Tribunal.

11. Revisão do PAC

Uma vez aprovado o PAC 2022 e na certeza da inserção do TRE-DF em um ambiente de constante mudanças, as alterações que porventura sejam necessárias, podem ser feitas, por delegação da Presidência, pelo Diretor-Geral. Eventuais mudanças estariam relacionadas com a priorização de ações de capacitação, inserção ou exclusão de ações de desenvolvimento em face de circunstâncias não previstas.

12. Análise de Riscos

O atual Manual de Planejamento de Aquisições – Versão 2, prevê a necessidade do gerenciamento de riscos no seu item 8.

A Seção de Desenvolvimento e Capacitação adota a análise de riscos nas contratações de eventos de capacitação utilizando a avaliação de fatores de probabilidade e de impacto.

Nessa análise estão dispostos riscos inerentes ao evento, as ações preventivas e as de contingência.

Recomenda-se que a análise recaia sobre riscos padronizados visando coleta de dados e o registro de ocorrências que eventualmente venham a acontecer. Esses registros propiciarão à unidade de capacitação informações sobre o desempenho das contratações quanto a ocorrência dos riscos apontados. Eventuais riscos específicos aos tipos de contratação serão tratados separadamente.

13. Conclusão

Este Plano de Ações de Capacitação (PAC 2022) procurou, com base na matriz de versatilidade, conhecer as necessidades de treinamento dentro das principais áreas temáticas afetas ao cotidiano funcional do Tribunal, em especial aos próprios processos e atividades realizados pelas unidades organizacionais.

A partir deste conhecimento podem-se vislumbrar necessidades coletivas dos cartórios eleitorais, das áreas técnicas da Secretaria e, até mesmo, do TRE-DF como um todo.

O gráfico abaixo mostra a variação de versatilidade entre os anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 (até outubro 2021). Observa-se uma pequena queda de 1,16% entre os anos de 2020 e 2021, devendo-se considerar que os dados de 2021 representam a versatilidade até outubro de 2021 e que o contexto da COVID-19 pode ter contribuído para esse fato. Por outro lado, pode-se considerar como positiva, indicando que as ações de capacitação surtiram efeito na disposição de competências para a realização das atividades das unidades.

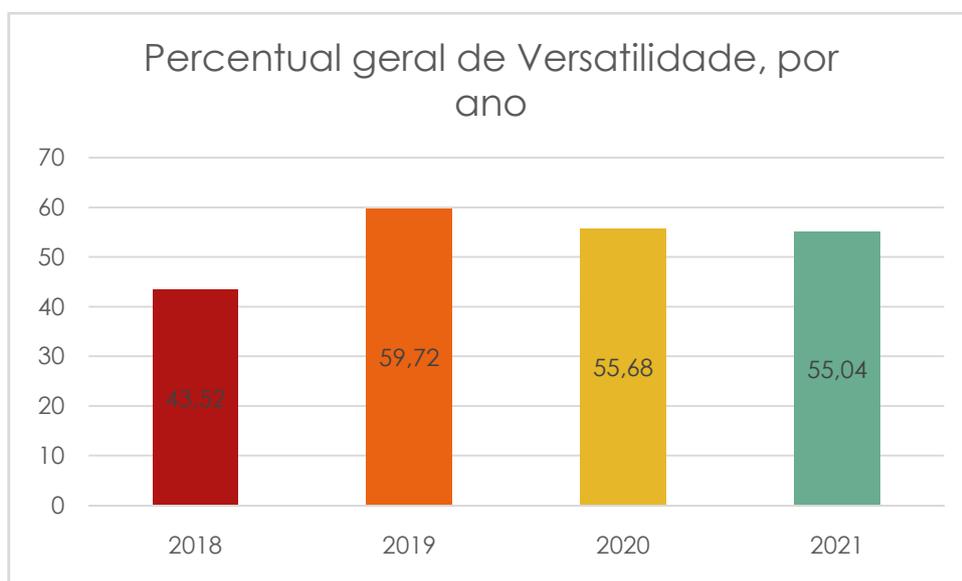


GRÁFICO 13 - ÍNDICES DE VERSATILIDADE GERAL, POR ANO

Além disso, não foram apresentadas pelas unidades, necessidades específicas e sugestões de temas *a priori* não identificados por esta área de educação corporativa.

Considerou-se também, em razão do cumprimento de determinações ou recomendações de órgãos de controle, acatadas pelo Tribunal, o destaque aos temas relacionados à Tecnologia da Informação e Comunicação, às Contratações, à Auditoria, à Segurança da Informação, à Sustentabilidade, à Acessibilidade e Inclusão e às Pessoas com Deficiência.

Por outro lado, está previsto neste PAC a possibilidade de revisão do plano e necessidade de realização da gestão de riscos nas contratações dos eventos de capacitação sob a responsabilidade da Seção de Desenvolvimento e Capacitação – SECAP.

Assim, com o mapeamento temático feito, ficará mais fácil estabelecer prioridades, investimentos coletivos e individuais e dividir estrategicamente os eventos a cargo da EJE e da SECAP, sempre com o intuito máximo de aplicar os escassos recursos financeiros destinados à capacitação de forma acertada e que beneficie sobretudo a prestação jurisdicional.

Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento

Seção de Desenvolvimento e Capacitação

ANEXO I – Demandas por área de competência

a) SISTEMAS CORPORATIVOS

Detalhamento Área de Competência	% de demanda
Noções Gerais dos Sistemas Eleitorais e Judiciários	18,07%
ELO - Sistema Eleitor Online (Cadastro de Eleitores)	15,66%
PJe (Processo Judicial Eletrônico)	15,66%
Sistema JUSTIFICA	7,23%
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	6,02%
Planilhas eletrônicas (Excel, etc)	6,02%
Sistema de Gestão de Competências	3,61%
INFODIP - Ocorrências de óbito, suspensão/regularização de direitos políticos, inelegibilidade e conscrição	3,61%
FILIA - disciplina o encaminhamento de dados pelos partidos políticos a Justiça Eleitoral (Res. TSE 23.596/2019)	2,41%
Sistema Capture da KODAK	2,41%
Sistema VOLUME - Malote	2,41%
SIGEPRO - Materiais e Patrimônio	2,41%
SIGEC - Sistema de Registro de Imóveis e Gerenciamento de Custos (cadastro de imóveis)	2,41%
SIGEPRO-Pessoal - sistema do TSE destinado à coleta de informações de pessoal para fins orçamentários	2,41%
SADP - Sistema de Acompanhamento de Documentos e Processos	2,41%
SGE - Sistema de Gestão de Estagiários	1,20%
Publicação de dados na sítio Transparência do Tribunal	1,20%
Moodle - AVA, plataforma aprendizagem, EAD	1,20%
Sistema da Matriz de Versatilidade	1,20%
Banco de Legislação Eleitoral	1,20%
Noções dos Sistemas de Eleições Comunitárias	1,20%

b) TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA

Detalhamento Área de Competência	% de demanda
Operação básica de equipamentos de informática	19,44%
Infraestrutura de Servidores de Aplicações	11,11%
Teoria e prática de Inteligência Artificial	11,11%
Frameworks de desenvolvimento de software	11,11%
Monitoramento e operação de do ambiente de Infraestrutura de TI	8,33%
Postman - suporte documentação APIs	5,56%
Kibana - busca e visualização de dados	5,56%

Teoria e prática de Engenharia de Dados	5,56%
Elasticsearch - mecanismo de busca e análise de dados distribuído	5,56%
Oracle APEX - Desenvolvimento	5,56%
Oracle APEX - Administração	5,56%
Tecnologias de Urnas Eletrônicas	2,78%
Software QlikSense	2,78%

c) DIREITO ADMINISTRATIVO

Detalhamento Área de Competência	% de demanda
Lei 14.133/2021 - Nova lei de licitações	29,41%
Legislação de pessoal	23,53%
Penalidades Administrativas em Contratações Públicas	17,65%
Licitações e Contratos Administrativos em geral	11,76%
Normativos de Programas de Estágio Estudantil	5,88%
Averbação de Tempo de Serviço e de Contribuição	5,88%
Lei 8.122/1990	5,88%

d) LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS

Detalhamento Área de Competência	% de demanda
Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	57,58%
Planilhas de custos	12,12%
Manual de Planejamento de Aquisições do Tribunal	12,12%
Normas e procedimentos de impugnações e questionamentos em licitações	6,06%
Pregão Eletrônico (pregoeiro e auxiliares)	6,06%
Normas e orientações do Tribunal de Contas da União - TCU - Matéria de Aquisições	6,06%

e) AUDITORIAS e CONTROLES

Detalhamento Área de Competência	% de demanda
Técnicas e métodos de Auditoria baseada em riscos	26,09%
Auditoria Orçamentária e Financeira	26,09%
Consultoria Interna de Auditoria	17,39%
Auditoria em Tecnologia da Informação e Comunicação	13,04%
Auditoria em Medicina e Saúde	13,04%
Auditorias de conformidades	4,35%

ANEXO II – Lista de áreas de competências com cursos EAD sem ônus

Área de Competência	Qtd Demandada	Qtd Cursos EAD disponíveis
SISTEMAS CORPORATIVOS	83	4
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	33	6
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	25	2
AUDITORIAS E CONTROLES	23	6
GESTÃO DE PROCESSOS	19	1
REDAÇÃO	18	2
DIREITO ADMINISTRATIVO	17	5
GESTÃO DE DOCUMENTOS	10	2
LÍNGUA PORTUGUESA	9	3
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	6	1
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	5	2
GESTÃO DE PROJETOS	5	7
GESTÃO DE PESSOAS	3	5
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	2	15
ÉTICA	1	1
GESTÃO ADMINISTRATIVA	1	7
Total Demandado	260	69