Tribunal Regional Eleitoral
do Distrito Federal

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
SEÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

PAC 2019

Brasília, dezembro de 2018

Sumário

Conteúdo

1. Apresentação 4
2. Metodologia 6
3. Coleta de informações 8
   3.1 Comparativos de anos anteriores 8
   3.2 Necessidades Estratégicas 10
   3.3 Matriz de Versatilidade 10
   3.4 Workshop de Gestão Participativa 15
4. Estrutura conceitual do PAC 17
5. Recursos Disponíveis 17
6. Planejamento 18
   6.1. Metodologia dos cursos 19
7. Do Programa Permanente de Capacitação 20
8. Plano de Capacitação - PAC 21
   8.1. Gerenciais 21
   8.2. Técnicas 22
   8.3. Gerais 23
   8.4. Prioridades Estratégicas 23
   8.5. Capacitação de áreas específicas 24
      8.5.1 Capacitação em Contratações 24
      8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação 25
      8.5.3 Capacitações Estratégicas 26
   8.5. Pós-graduação 26
9. Execução do Plano 27
   9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação 29
10. Avaliação 30
      10.1. Avaliação de Reação 30
      10.2. Avaliação de Eficácia 30
      10.3. Indicadores estratégicos 31
11. Revisão do PAC 32
12. Análise de Riscos 33
13. Conclusão 34

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Necessidades estratégicas 10
Tabela 2 - Distribuição dos recursos financeiros 17
Tabela 3 - Proporção da distribuição recursos para tático-operacional 18
Tabela 4 - Áreas de competências gerenciais 21
Tabela 5 - Áreas de competências técnicas 22
Tabela 6 - Áreas de competências gerais 23
Tabela 7 - Prioridades estratégicas 23
Tabela 8 - Licitações e Contratações – áreas específicas 25
Tabela 9 - Tecnologia - áreas específicas 25
Tabela 10 – Sugestão de distribuição de recursos de capacitação para 2019 29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Utilização da Matriz de Versatilidade 7
Gráfico 2 - Valores para ações de capacitação na PLOA 9
Gráfico 3 - Comparativo de gastos por área (2017 e 2018) 9
Gráfico 4 - 20 maiores áreas de competências demandadas 11
Gráfico 5 - Sistemas Corporativos - maiores demandas 12
Gráfico 6 - Tecnologia / Hardware / Software - maiores demandas 12
Gráfico 7 - Direito Administrativo - maiores demandas 13
Gráfico 8 - Licitações / Compras e Contratos - maiores demandas 13
Gráfico 9 - Direito Eleitoral - maiores demandas 14
Gráfico 10 - Processo Eleitoral - maiores demandas 15

Plano Anual de Capacitação - PAC 2019

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 na Resolução CNJ n.º 211/2015 a qual prevê o desenvolvimento de pessoal por meio de capacitação para a área de Tecnologia da Informação.

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 2019.

As premissas que nortearam a construção deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2019 foram:

1) Disponibilização de 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 dentre as competências gerenciais, técnicas e gerais;
3) Alinhamento com as atividades do Plano de Gestão 2018-2020;
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 2019 foi realizada obedecendo as seguintes etapas:

a) Treinamento quanto ao uso da aplicação Matriz de Versatilidade;
b) Coleta de dados por meio da Matriz de Versatilidade;
c) Coleta das necessidades de desenvolvimento de pessoal de âmbito estratégico;
d) Consolidação dos dados por segmentos de Cartórios Eleitorais e Secretaria;
e) Apresentação de proposta de PAC 2019;
f) Revisão e aprovação do PAC 2019;
g) Publicação do PAC 2019 no ambiente virtual de Educação Corporativa do TRE-DF.

Importante frisar que a aplicação da Matriz de Versatilidade obteve o seguinte retorno:

- 92 unidades elegíveis para o preenchimento da matriz de versatilidade;
- 18 unidades, das elegíveis, o preenchimento é condicionado à existência de equipes ou necessidade de capacitação; dessas 18, 7 preencheram a matriz;
- Do total de unidades elegíveis, 69 preencheram a matriz, perfazendo um total de 75%;
- Dos 20 Cartórios Eleitorais e 2 Postos, somente 2 não preencheram a matriz, correspondendo a 9% dos Cartórios;
- Da Secretaria do tribunal, das 70 unidades elegíveis, 49 preencheram a matriz, representando 70% de preenchimento na Secretaria.

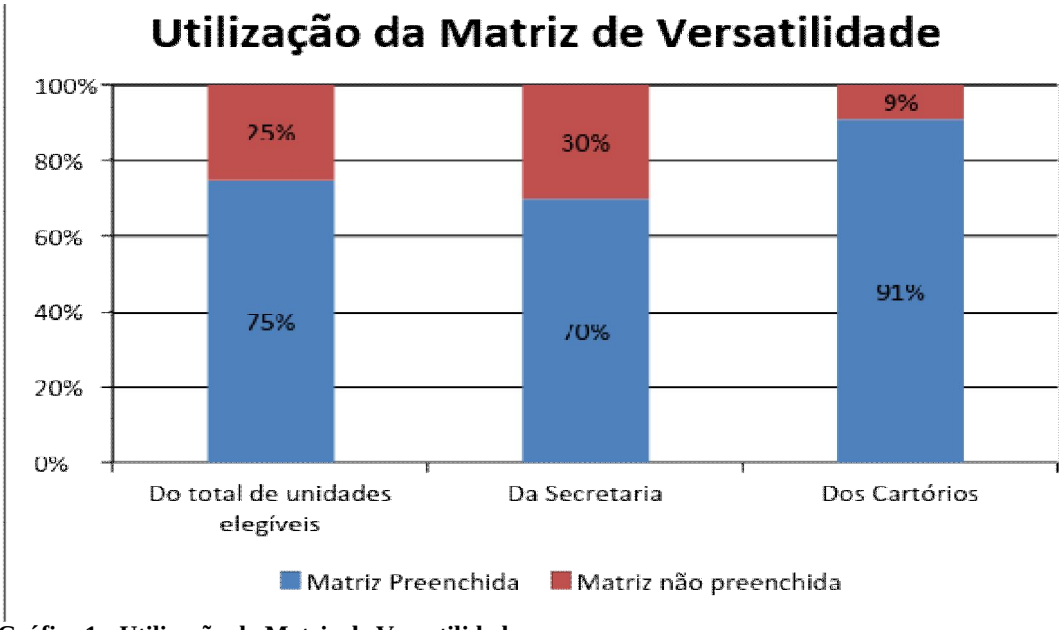

Gráfico 1 - Utilização da Matriz de Versatilidade

3. Coleta de informações

A coleta de dados para a elaboração do PAC 2019 ocorreu em 3 frentes, quais sejam, a proveniente do preenchimento da matriz de versatilidade das unidades, percepções de desenvolvimento gerencial obtidas no Workshop de Gestão Participativa 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) Gestão de Processos;
5) Priorização do 1º e 2º Graus;
6) Servidores da área de segurança.

3.1 Comparativos de anos anteriores

O gráfico a seguir demonstra que os recursos disponibilizados nas propostas orçamentárias anuais – PLOA vem sendo reduzidos a cada ano. Em um espaço de 5 anos houve uma redução de 58,28%, comparando os valores de 2014/2015, R$ 390.000,00, com o valor destinado ao ano de 2019, R$ 162.949,00.

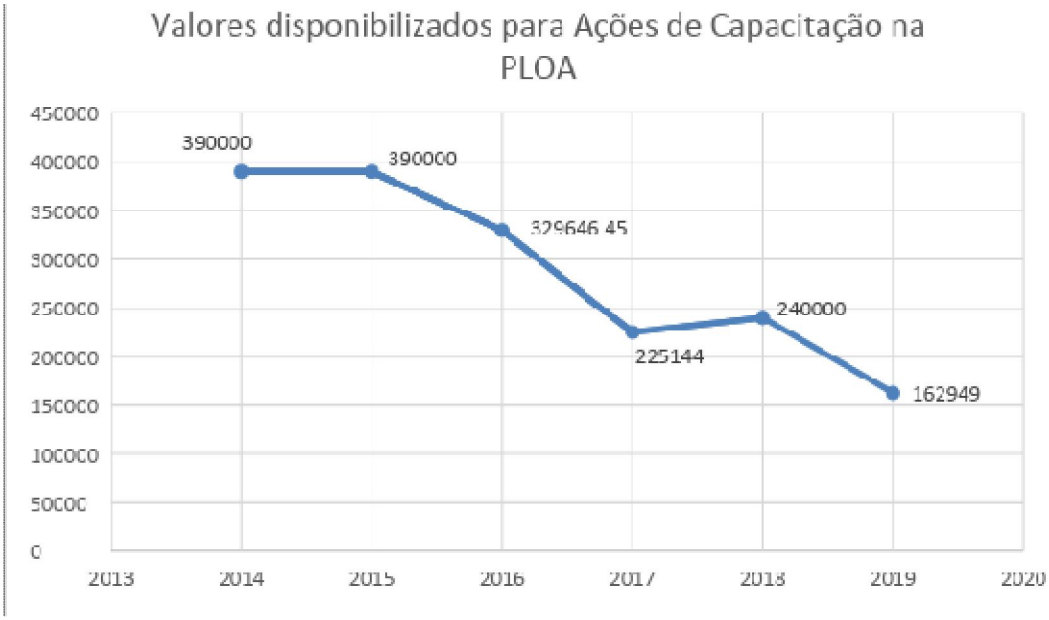

Gráfico 2 - Valores para ações de capacitação na PLOA

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:

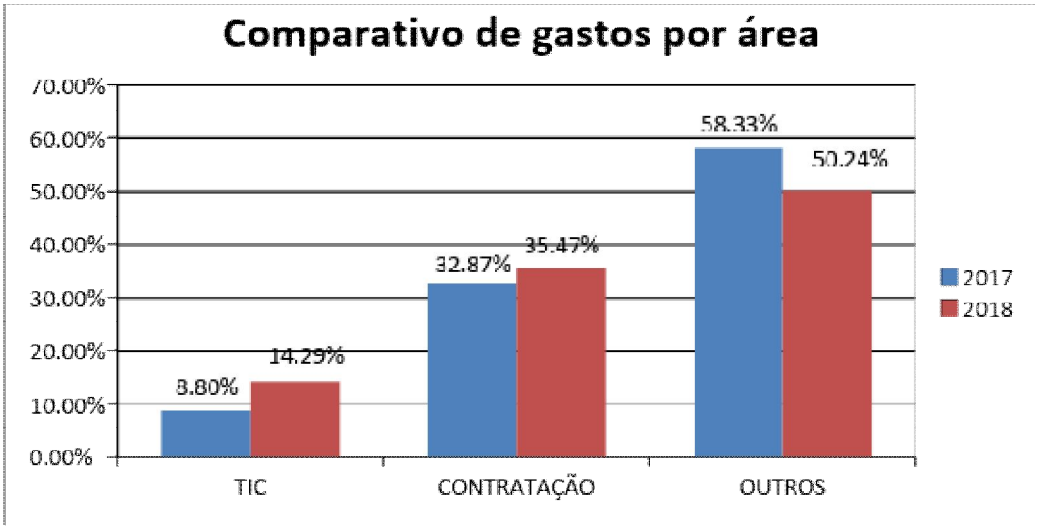

Gráfico 3 - Comparativo de gastos por área (2017 e 2018)

3.2 Necessidades Estratégicas

As ações de capacitação consideradas estratégicas pelo Tribunal para o ano de 2019 foram identificadas por meio de reuniões com a alta Administração sendo elas:

Tabela 1 - Necessidades estratégicas

Área de Competência	Tema para ação de capacitação
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	Aquisições de Tecnologia da Informação
AUDITORIAS E CONTROLES	Auditorias em Tecnologia da Informação
GESTÃO DE PESSOAS	Relacionamento Interpessoal
GESTÃO DE PESSOAS	Gestão de Conflitos
GESTÃO DE PROCESSOS	Alinhamento dos processos organizacionais
GESTÃO DE PROCESSOS	Implementação do Escritório de Processos
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Segurança da Informação

3.3 Matriz de Versatilidade

A partir de 2018 foi implementada a ferramenta de gestão Matriz de Versatilidade. 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; e
6) Fomentar curadoria, *coaching, mentoring* e formas variadas de capacitação dentro da própria unidade.

Por meio da matriz de versatilidade foram identificadas as áreas de competências que, no julgamento dos gestores, os servidores devem obter algum tipo de desenvolvimento. As ações de capacitação para as indicações de 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 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 4, estão dispostos as 20 áreas de competências que obtiveram maior demanda. Nota-se que as 2 primeiras estão relacionadas com instrumentos comuns de trabalho necessários à execução das atividades, por exemplo, os aplicativos SEI e PJe. As 3ª e 4ª posições dizem respeito a demandas relativas a direito administrativo, aquisições e contratos. Notadamente percebe-se, nesses 4 temas, a ênfase em Tecnologia e Aquisições.

Gráfico 4 - 20 maiores áreas de competências demandadas

Detalhando essas 4 áreas de competências pode-se identificar necessidades mais específicas acerca do macro tema:

a) **Sistemas Corporativos**: destaca-se a demanda por desenvolver competências relacionadas ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI e aos aplicativos utilizados no 1º e 2º Graus de Jurisdição como o ELO, SADP, Apoiamento, INFODIP e PJe.

Gráfico 5 - Sistemas Corporativos - maiores demandas

b) **Tecnologias / Automação / Informática**: demandas relacionadas com a configuração e utilização de hardware e softwares utilizados pelo Tribunal, bem como em tecnologias de *Business Intelligence – BI*;

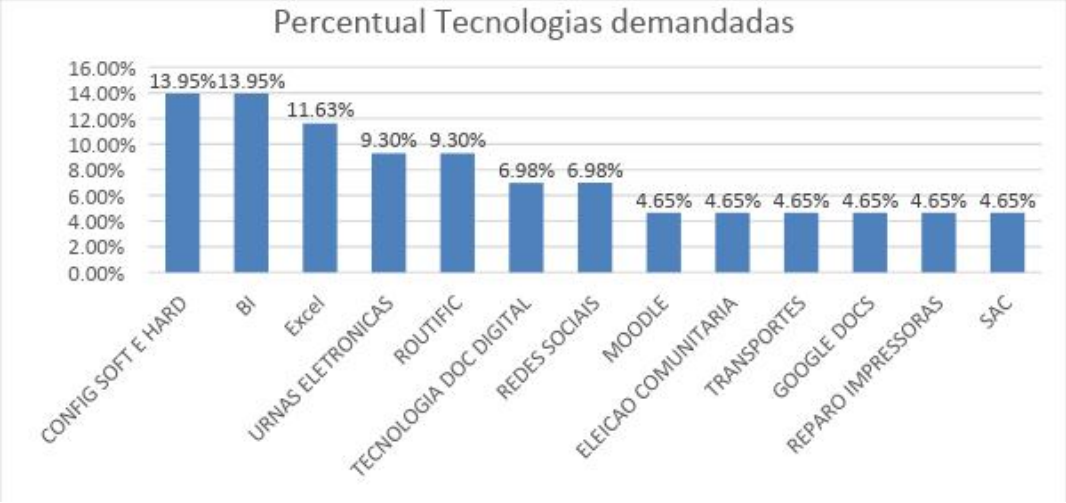

Gráfico 6 - Tecnologia / Hardware / Software - maiores demandas

c) **Direito Administrativo**: a ênfase dessa área de competência recaiu sobre subtemas ligados à Legislação de Contratações Públicas e jurisprudência, à Legislação de Pessoal e jurisprudência e à Legislação de Pessoal, Aposentadorias e Pensões;

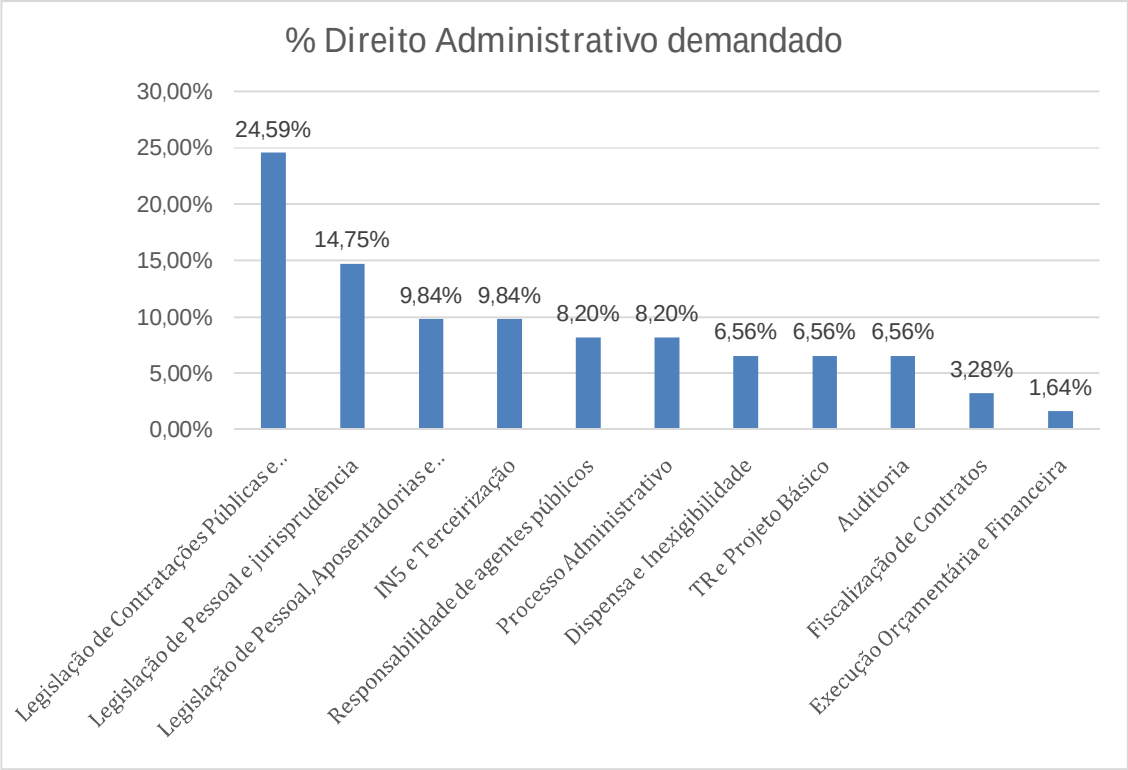

Gráfico 7 - Direito Administrativo - maiores demandas

d) **Licitações / Compras e Contratos**: destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com a elaboração de Termos de Referência e Projetos Básicos, e a Fiscalização de Contratos.

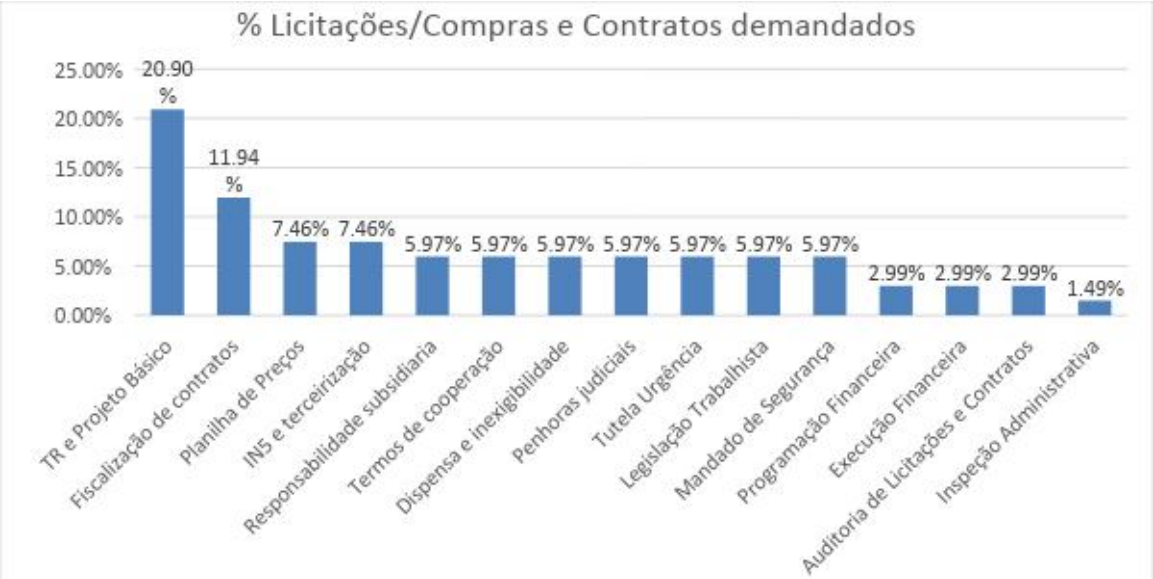

Gráfico 8 - Licitações / Compras e Contratos - maiores demandas

As áreas de competências ligadas diretamente às relacionadas com os ramos do Direito e com as atividades do 1º e 2º Graus foram as de Direito Eleitoral e Processo Eleitoral. Os temas afetos a essas áreas serão tratados pela **Escola Judiciária Eleitoral – EJE** e estão dispostos nos gráficos 9 e 10 a seguir.

a) **Direito Eleitoral**: destacam-se os subtemas de direito eleitoral "*lato sens*u" em que os gestores indicaram diversos assuntos a serem abordados com base no direito material eleitoral. Seguem os subtemas de práticas cartorárias, inelegibilidades, prestação de contas e direitos políticos, como os mais demandados;

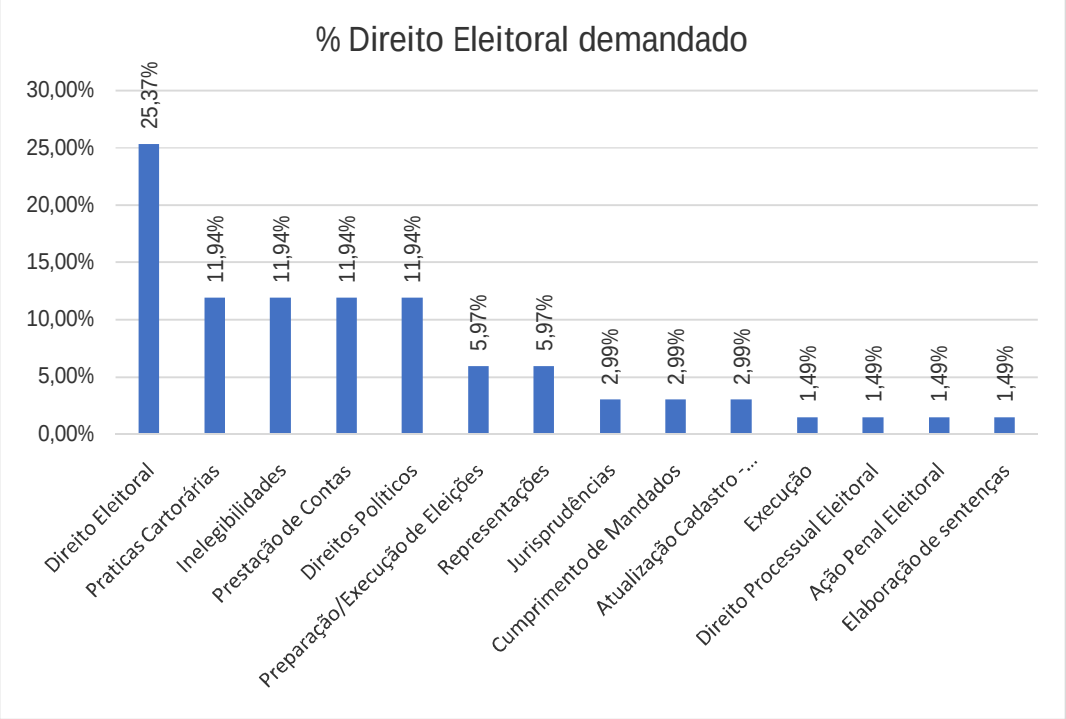

Gráfico 9 - Direito Eleitoral - maiores demandas

b) **Processo Eleitoral**: nesta área de competência a ênfase recai sobre as ações eleitorais concernentes ao direito processual eleitoral.

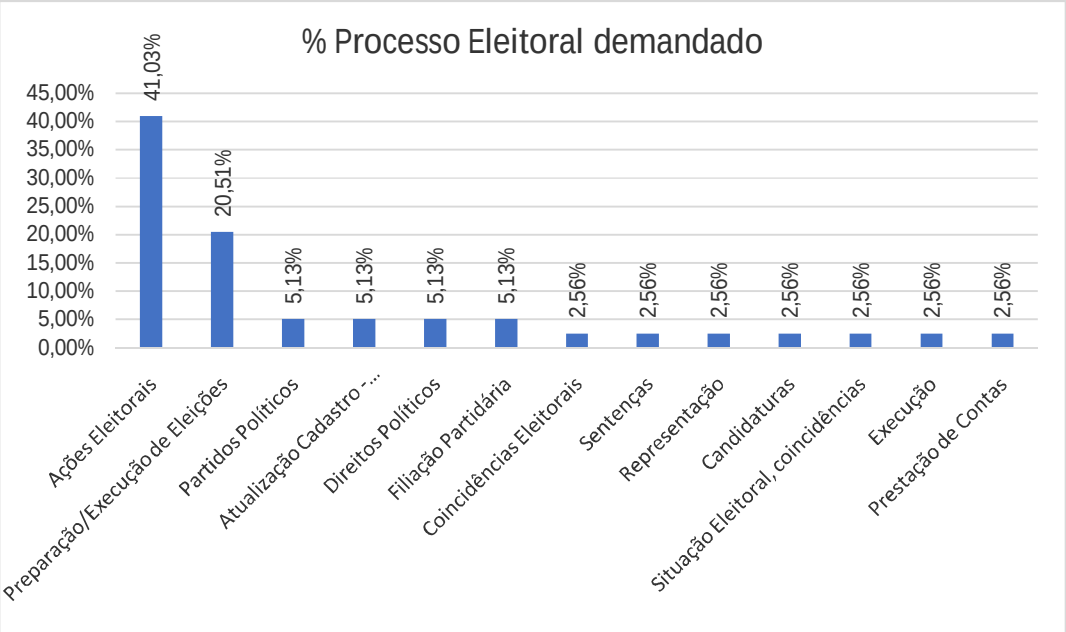

Gráfico 10 - Processo Eleitoral - maiores demandas

3.4 Workshop de Gestão Participativa

Nos dias 05 e 07 de novembro de 2018 foi promovido pelo TRE-DF o Workshop de Gestão Participativa para 49 gestores. Esse evento buscou atender o programa de desenvolvimento gerencial e também ao princípio da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, a Resolução CNJ n.º 240/2016, disposto no art. 3º, inc. XIV, o "caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal".

Uma vez realizado o evento, com o acompanhamento da COED e da SECAP, pôde-se levantar informações oriundas dos gestores acerca dos desafios a serem enfrentados nas atividades de gestão. Foram identificados os seguintes:

1) Despertar nas equipes o senso de pertencimento à causa maior do Tribunal, para que se questionem por que suas áreas existem;
2) Conhecer, praticar e saber como utilizar ferramentas de comunicação para se aproximar da equipe, abrir o canal de comunicação, orientar para o planejamento e processos da área;

3) Saber dar e receber *feedback* e criar a cultura de uma comunicação aberta para o desenvolvimento de todos;
4) Reforçar a importância de envolver suas equipes no processo de tomada de decisão, melhorando o senso de pertencimento e responsabilidade com o trabalho;
5) Melhorar o relacionamento interpessoal dentro das equipes de forma a minimizar os conflitos e promover o trabalho colaborativo melhorando, assim, a produtividade.

Com base nessas informações, vislumbra-se trabalhar o desenvolvimento gerencial na área de competência de Gestão de Pessoas com foco no relacionamento interpessoal e na gestão da mudança e de conflitos.

Diante dos dados levantados, tem-se o conjunto de informações que subsidiam a elaboração do Plano Anual de Capacitação – PAC 2019.

4. Estrutura conceitual do PAC

O Plano Anual de Capacitação – PAC 2019 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 2019 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	12.000,00
Capacitação de Servidores	125.949,00
Passagens para treinamentos	10.000,00
Diárias para treinamentos	15.000,00
TOTAL	**162.949,00**

Fonte: CORF (PA n.º 0005258-10.2018.6.07.8100, doc. 0430130)

6. Planejamento

Respeitando-se as premissas para a elaboração do PAC 2019, 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 2019.

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 para as ações do programa de desenvolvimento gerencial;
2) Destinação de 30% dos recursos para as ações de capacitação estratégicas;
3) Destinação de 30% dos recursos para as ações de capacitação indicadas na matriz de versatilidade;
4) Destinação de 10% dos recursos para ações de capacitação não previstas;
5) Exclusão das áreas de competências que podem ser desenvolvidas por meio de ações de capacitação sem ônus para o Tribunal. Elegeu-se as áreas de SISTEMAS CORPORATIVOS e ATENDIMENTO AO PÚBLICO;

Desse modo, ficam assim distribuídos os recursos (critério 3) para as ações de capacitação da matriz de versatilidade:

Tabela 3 - Proporção da distribuição recursos para tático-operacional

Área de Competência	% Demandado
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	17,69%
DIREITO ADMINISTRATIVO	14,51%
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	9,75%
GESTÃO DE DOCUMENTOS	7,71%
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	7,03%

GESTÃO DE PESSOAS	7,03%
GESTÃO DE PROCESSOS	6,58%
GESTÃO ADMINISTRATIVA	4,76%
REDAÇÃO	4,54%
LÍNGUA PORTUGUESA	3,85%
AUDITORIAS E CONTROLES	3,63%
GESTÃO PATRIMONIAL E MATERIAL	3,17%
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	2,49%
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	2,27%
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	2,04%
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	1,59%
GESTÃO DE PROJETOS	1,36%

6.1. Metodologia dos cursos

As ações de capacitação do PAC 2019 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.

Por meio desses normativos o TRE elabora o plano anual de capacitação – PAC para o ano subsequente com base nas áreas de competências (macrotemas) identificados pelas unidades como os que devem ser desenvolvidos.

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 especificas, como a de aquisições e tecnologia da informação, bem como destacar a priorização do 1º e 2º graus e da segurança da informação.

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 2019 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 junto a 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 auto-aperfeiçoar 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 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 aos 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
GESTÃO DE PESSOAS	Relacionamento Interpessoal
GESTÃO DE PESSOAS	Gestão de Conflitos
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Segurança da Informação

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 micro-unidades organizacionais do Tribunal.

Tabela 5 - Áreas de competências técnicas

Área de competência	Quantidade demandada
SISTEMAS CORPORATIVOS	101
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	78
DIREITO ELEITORAL	72
DIREITO ADMINISTRATIVO	64
PROCESSO ELEITORAL	52
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	43
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	39
GESTÃO DE DOCUMENTOS	34
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	31
GESTÃO DE PESSOAS	31
GESTÃO DE PROCESSOS	29
GESTÃO ADMINISTRATIVA	21
DIREITO PENAL	18
AUDITORIAS E CONTROLES	16
GESTÃO PATRIMONIAL E MATERIAL	14
DIREITO CONSTITUCIONAL	13
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	11
DIREITO CIVIL	11
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	10
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	9
PROCESSO PENAL	8
GESTÃO DE PROJETOS	6
PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL	6
MEDICINA / SAÚDE / QVT	5
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	5
GESTÃO ESTRATÉGICA	5
GESTÃO DA QUALIDADE	1
Qtd Total demandada	**733**

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.

Tabela 6 - Áreas de competências gerais

Área de competência	Quantidade demandada
REDAÇÃO	20
LÍNGUA PORTUGUESA	17
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	7
LIBRAS	5
ÉTICA	4
Qtd Total demandada	**53**

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
GESTÃO DE PESSOAS	Fortalecer a Gestão de Pessoas	Ações de Capacitação e Relacionamento – indicador 14, 15 e 16
GESTÃO DE PROCESSOS	Fortalecer a Governança	Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 25
LICITAÇÕES / COMPRAS / CONTRATOS	Garantir a celeridade e a prestação jurisdicional Fortalecer a Governança	Processos de 1º e 2º graus – Indicador 12, 13 Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 25
AUDITORIA E CONTROLE	Fortalecer a Governança	Melhoria de processos – indicador 25
LICITAÇÕES E AUDITORIA EM TECNOLOGIA	Garantir a infraestrutura de governança de Tecnologia da Informação Fortalecer a Governança	Processos de 1º e 2º graus – Indicador 12, 13 Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 26
ÉTICA	Fortalecer a Gestão de Pessoas	Relacionamento - Indicador 16
PROCESSO ELEITORAL	Fortalecer a segurança do processo eleitoral	Processos 1º grau – indicador 11, 12, 13
DIREITO ELEITORAL **GESTÃO DA INFORMAÇÃO**	Garantir a celeridade e a prestação jurisdicional Fortalecer a segurança do processo eleitoral	Processos de 1º– Indicador 12, 13 Processos 1º e 2º graus – indicador 11, 12, 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 planos** 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 2015 a 2020, aprovado pela Resolução-TRE/DF n.º 7.656 de 11 de novembro de 2015, 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 a otimização e a 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 (AJA, AJUP, ASAQ, CORF, SEDCO, SELIP, SEPEF e SEPEO) e relacionadas, em grande parte, à área de contratações, são as seguintes:

Tabela 8 - Licitações e Contratações – áreas específicas

Área de competência	Qtd demandada
DIREITO ADMINISTRATIVO	38
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	24
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	22
DIREITO CONSTITUCIONAL	10

DIREITO CIVIL	9
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	5
PROCESSO ELEITORAL	5
DIREITO ELEITORAL	5
DIREITO PENAL	5
GESTÃO ADMINISTRATIVA	5
GESTÃO DE PROCESSOS	3
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	3
LÍNGUA PORTUGUESA	3
REDAÇÃO	2
GESTÃO DE DOCUMENTOS	2
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	1
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	1
Total demandado	**143**

8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades (SABAD, SEAEL, SEAPU 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	20
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	8
SISTEMAS CORPORATIVOS	2
GESTÃO DE PROJETOS	2
GESTÃO PATRIMONIAL E MATERIAL	2
GESTÃO DE PROCESSOS	1
GESTÃO ESTRATÉGICA	1
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	1
REDAÇÃO	1
Total demandado	**38**

8.5.3 Capacitações Estratégicas

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

8.5. Pós-graduação

Considerando que no ano de 2018 o Tribunal ofertou bolsas de estudo para custeio de cursos de pós-graduação *lato sensu* e que, conforme demonstrado no item 5, a expressiva redução dos valores destinados à capacitação, não é recomendável à Administração a abertura de processo seletivo para concessão de bolsas de pós-graduação.

9. Execução do Plano

A execução do plano anual de capacitação se dará a partir das 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 ao 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 aquelas consideradas como estratégicas para a realização da missão do Tribunal;

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, protocolado e direcionado à Secretaria de Gestão de Pessoas, no prazo de 15 dias 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 no orçamento de 2019 foi de R$ 162.949,00. 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$ 149.154,10. A diferença entre esses dois valores, qual seja R$ 13.794,90, correspondendo a 8,46% 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 10 – Sugestão de distribuição de recursos de capacitação para 2019

Área de Conhecimento	Valor sugerido estimado (R$)	Eixo de competência	Origem
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - Tecnologia	41.384,70	Técnica	Estratégica
AUDITORIAS E CONTROLES - Tecnologia		Técnica	Estratégica
GESTÃO DE PROCESSOS - Alinhamento dos processos organizacionais		Técnica	Estratégica
GESTÃO DE PROCESSOS - Implementação do Escritório de Processos		Técnica	Estratégica
GESTÃO DA INFORMAÇÃO - Segurança da Informação	41.384,70	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
GESTÃO DE PESSOAS - Relacionamento Interpessoal		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
GESTÃO DE PESSOAS – Gestão de Conflitos		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	41.384,70	Técnica	Tático-operacional
DIREITO ADMINISTRATIVO		Técnica	Tático-operacional
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE DOCUMENTOS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE PESSOAS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE PROCESSOS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO ADMINISTRATIVA		Técnica	Tático-operacional
REDAÇÃO		Transversal	Tático-operacional
LÍNGUA PORTUGUESA		Transversal	Tático-operacional
AUDITORIAS E CONTROLES		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO PATRIMONIAL E MATERIAL		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DA INFORMAÇÃO		Técnica	Tático-operacional
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS		Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO		Técnica	Tático-operacional
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL		Transversal	Tático-operacional
GESTÃO DE PROJETOS		Técnica	Tático-operacional
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS	13.794,90	Técnica	Tático-operacional
VALOR TOTAL DOS EVENTOS (previsão)	**137.949,00**		
Passagens capacitação(previsão)	**10.000,00**		
Diárias capacitação (previsão)	**15.000,00**		
VALOR TOTAL (previsão)	**162.949,00**		

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.

A partir de 2019 poderá ser utilizado como indicador de eficácia a variação positiva da versatilidade da unidade.

10.3. Indicadores estratégicos

O planejamento estratégico do TRE-DF para o período de 2015 a 2020, aprovado pela Resolução-TRE/DF n.º 7.656 de 11 de novembro de 2015, estabeleceu como indicadores relacionados diretamente com este plano: o Índice de execução do PAC e o Índice de desenvolvimento de competências gerenciais estratégicas.

O primeiro índice 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.

11. Revisão do PAC

Uma vez aprovado o PAC 2019 e na certeza da inserção do TRE-DF em um ambiente de constante mudanças, as alterações que porventura sejam necessárias no PAC 2019, 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 1, 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 2019) procurou, a partir da matriz de versatilidade, reconhecer 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 reconhecimento podem-se vislumbrar necessidades coletivas dos cartórios eleitorais, das áreas técnicas da Secretaria e, até mesmo, do TRE-DF como um todo.

Além disso, 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 e à Segurança da Informação.

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