

# Plano Anual de Capacitação



**TRE-DF**

**PAC  
2021**

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

Brasília, novembro 2020

Revisão 01

## Sumário

<b>1. Apresentação</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Metodologia</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Coleta de informações</b> .....	<b>7</b>
3.1 Comparativos de anos anteriores .....	7
3.2 Necessidades Estratégicas .....	8
3.3 Matriz de Versatilidade .....	9
3.4 Competências da área do Direito - EJE .....	14
3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial .....	15
<b>4. Estrutura conceitual do PAC</b> .....	<b>17</b>
<b>5. Recursos Disponíveis</b> .....	<b>17</b>
<b>6. Planejamento</b> .....	<b>18</b>
6.1. Metodologia dos cursos.....	19
<b>7. Do Programa Permanente de Capacitação</b> .....	<b>20</b>
<b>8. Plano de Capacitação - PAC</b> .....	<b>21</b>
8.1. Gerenciais.....	21
8.2. Técnicas .....	22
8.3. Gerais .....	23
8.4. Prioridades Estratégicas .....	23
8.5. Capacitação de áreas específicas .....	25
8.5.1 Capacitação em Contratações .....	25
8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação .....	26
8.5.3 Capacitações Estratégicas.....	26
8.5.4 Capacitações em Segurança Institucional.....	26
8.5.5 Capacitações em Ética, Acessibilidade, Inclusão e Sustentabilidade .....	26
8.5.6 Capacitações 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais.....	27
8.6. Pós-graduação.....	28
<b>9. Execução do Plano</b> .....	<b>29</b>
9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação .....	30
9.2 Proposta de cursos a serem oferecidos na modalidade EAD, sem ônus para o Tribunal.....	31
<b>10. Avaliação</b> .....	<b>33</b>
10.1. Avaliação de Reação .....	33
10.2. Avaliação de Eficácia .....	33
10.3. Indicadores estratégicos .....	34
<b>11. Revisão do PAC</b> .....	<b>35</b>
<b>12. Análise de Riscos</b> .....	<b>36</b>
<b>13. Conclusão</b> .....	<b>37</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Necessidades estratégicas .....	9
Tabela 2 - Distribuição dos recursos financeiros .....	17
Tabela 3 - Proporção da distribuição recursos para tático-operacional .....	19
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.....	24
Tabela 8 - Licitações e Contratações – áreas específicas .....	25
Tabela 9 - Tecnologia - áreas específicas.....	26
Tabela 10 -1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais .....	27
Tabela 11 - Sugestão de distribuição de recursos de capacitação para 2021 .....	30
Tabela 12 - Lista de necessidades de capacitação EAD .....	31
Tabela 13 -Áreas de competências com cursos EAD disponíveis .....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Valores para ações de capacitação na PLOA/LOA.....	8
Gráfico 2 - Comparativo de gastos por área (2017 a 2020).....	8
Gráfico 3 - Áreas de competências demandadas.....	10
Gráfico 4 - Áreas de Competências - alta prioridade .....	11
Gráfico 5 - Sistemas Corporativos - maiores demandas.....	11
Gráfico 6 - Direito Administrativo - maiores demandas.....	12
Gráfico 7 - Tecnologia / Automação / Informática - maiores demandas.....	13
Gráfico 8 – Licitações / Compras e Contratos - maiores demandas.....	13
Gráfico 9 - Área de Direito - maiores demandas.....	14
Gráfico 10 - Direito Eleitoral - maiores demandas.....	15

## Plano Anual de Capacitação - PAC 2021

### 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 22.572/2007 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 211/2015 a qual prevê o desenvolvimento de pessoal por meio de capacitação para a área de Tecnologia da Informação;
- b) Resolução CNJ n.º 347/2020 que trata da Política de Governança de Contratações Públicas no Poder Judiciário;
- c) Resolução CNJ n.º 201/2015 que trata do tema sustentabilidade e do plano de logística sustentável.
- 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 230/2016 que tratam dos temas de acessibilidade e de inclusão.

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 2021.

As premissas que nortearam a construção deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2021 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 dentre as competências gerenciais, técnicas e gerais;
- 3) Alinhamento com as atividades do Plano de Gestão 2020-2022;
- 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 2021 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 2021;
- e) Revisão e aprovação do PAC 2021;
- f) Publicação do PAC 2021 no ambiente virtual de Educação Corporativa do TRE-DF.

### 3. Coleta de informações

A coleta de dados para a elaboração do PAC 2021 ocorreu em 3 frentes, quais sejam, a proveniente do preenchimento da matriz de versatilidade das unidades, percepções de desenvolvimento gerencial obtidas nos eventos do Programa de Desenvolvimento Gerencial e as indicações, por parte da alta Administração, das necessidades de desenvolvimento de cunho estratégico.

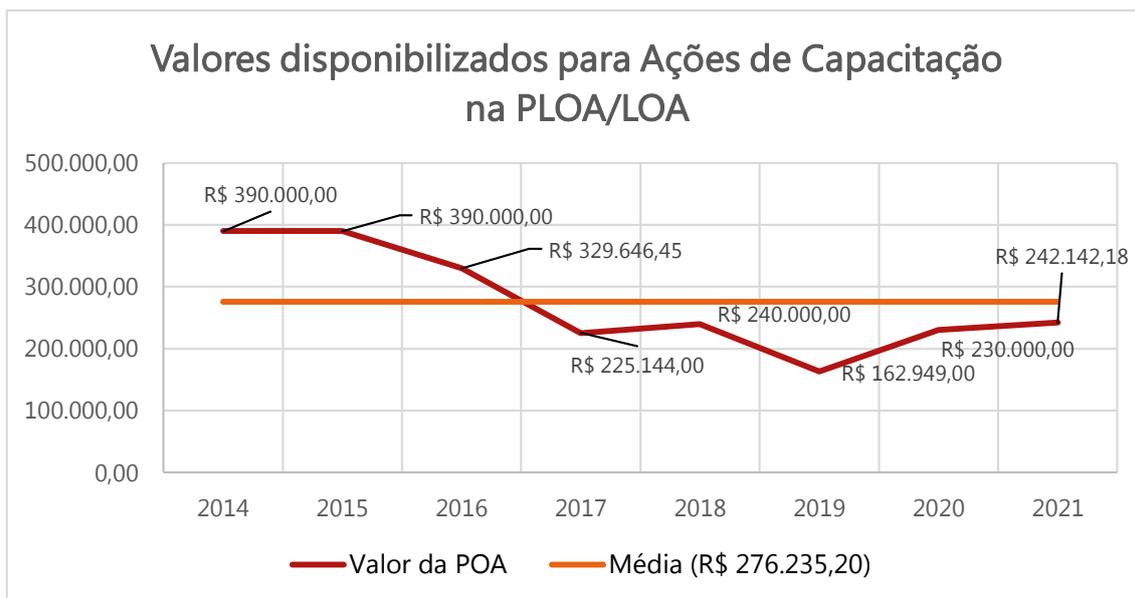
Tal forma de obtenção de dados caracteriza este PAC sob a ótica estratégica e operacional estabelecendo um caminho de mão dupla onde a estratégia define os rumos do Tribunal e o tático-operacional estabelece as capacidades para o alcance da missão institucional, orientando, dessa maneira, a realização 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) Sustentabilidade;
- 6) Priorização do 1º e 2º Graus;
- 7) Servidores da área de segurança;
- 8) Acessibilidade e Inclusão.

#### **3.1 Comparativos de anos anteriores**

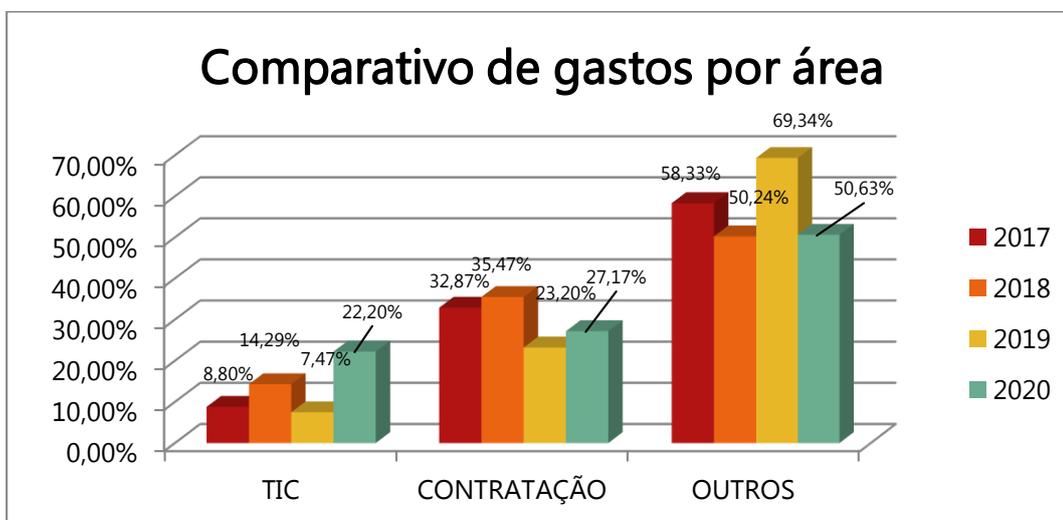
O gráfico a seguir demonstra que os recursos disponibilizados nas propostas orçamentárias anuais – PLOA vem sendo reduzidos a cada ano. Em um espaço de 5 anos houve uma redução de 41,02%, comparando os valores de 2014/2015, R\$ 390.000,00 (maiores da série), com o valor destinado ao ano de 2020, R\$ 230.000,00. Para o ano de 2021 está previsto um valor de R\$ 242.162,18, conforme o PA SEI nº 0000762-64.2020.6.07.8100, com um aumento de 5% em relação ao ano de 2020. Destaca-se o valor médio da série de R\$ 276.235,20.



**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 2020)**

### 3.2 Necessidades Estratégicas

As ações de capacitação consideradas estratégicas pelo Tribunal para o ano de 2021 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	Gestão e Fiscalização de Contratos
GESTÃO DE PROCESSOS	Introdução à Gestão de Processos
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD

### 3.3 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 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; e
- 6) Fomentar curadoria, *coaching*, *mentoring* e formas variadas de capacitação dentro da própria unidade.

Pelo terceiro 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 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 SEI e PJe. A segunda, terceira e quarta posições dizem respeito a demandas relativas a tecnologia, direito administrativo e licitações e contratações.



**GRÁFICO 3 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS DEMANDADAS**

A partir desse ano, os gestores indicaram as prioridades para desenvolvimento dos servidores por meio de ações de capacitação. Dentre as indicações de prioridade alta tem-se a indicação das áreas de competências indicadas no gráfico abaixo:



**GRÁFICO 4 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS - ALTA PRIORIDADE**

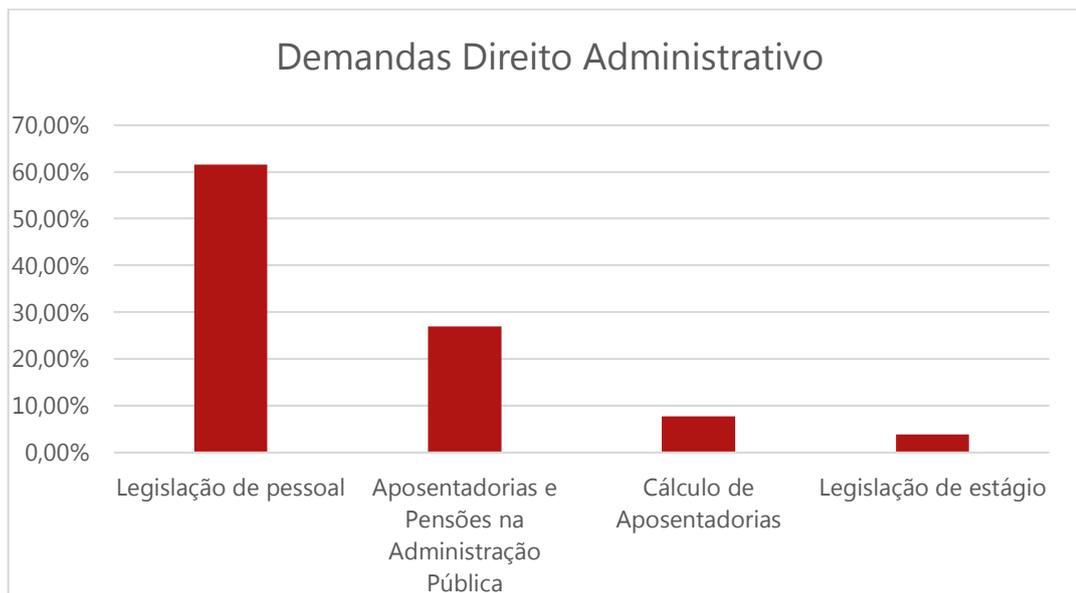
Detalhando as primeiras 5 áreas de competências com maior prioridade e que constem das 6 mais demandadas, pode-se identificar necessidades mais específicas acerca de cada macro tema:

- a) **Sistemas Corporativos:** destaca-se a demanda por desenvolver competências relacionadas ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI, DJE Remessa e Matriz de Versatilidade e aos aplicativos utilizados no 1º e 2º Graus de Jurisdição como o PJe, ELO, INFODIP e Convocação de Mesários pelo ELO. (Lista no anexo I)



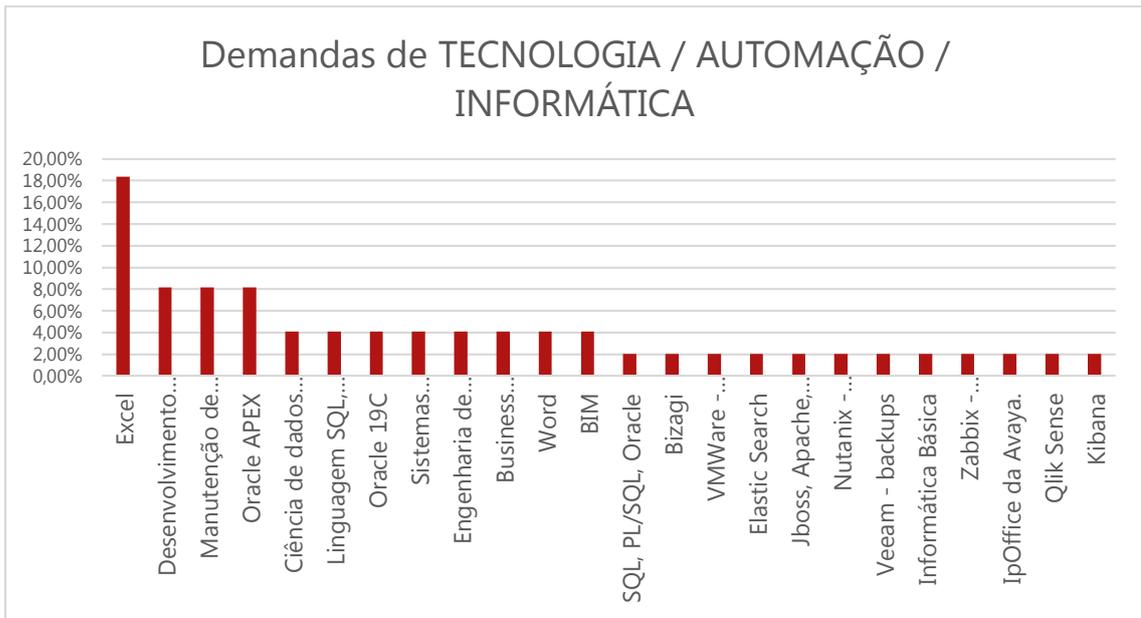
**GRÁFICO 5 - SISTEMAS CORPORATIVOS - MAIORES DEMANDAS**

- b) Atendimento ao público:** as demandas relacionadas com essa área de competência se referem ao desenvolvimento de excelência no atendimento aliado a conhecimentos acerca da nova Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD;
- c) Direito Administrativo:** as demandas de capacitação nessa área de competência se concentraram em Legislação de Pessoal de forma ampla, seguida de assuntos relacionados com previdência, aposentadorias e cálculo de aposentadorias. (Lista no Anexo I).



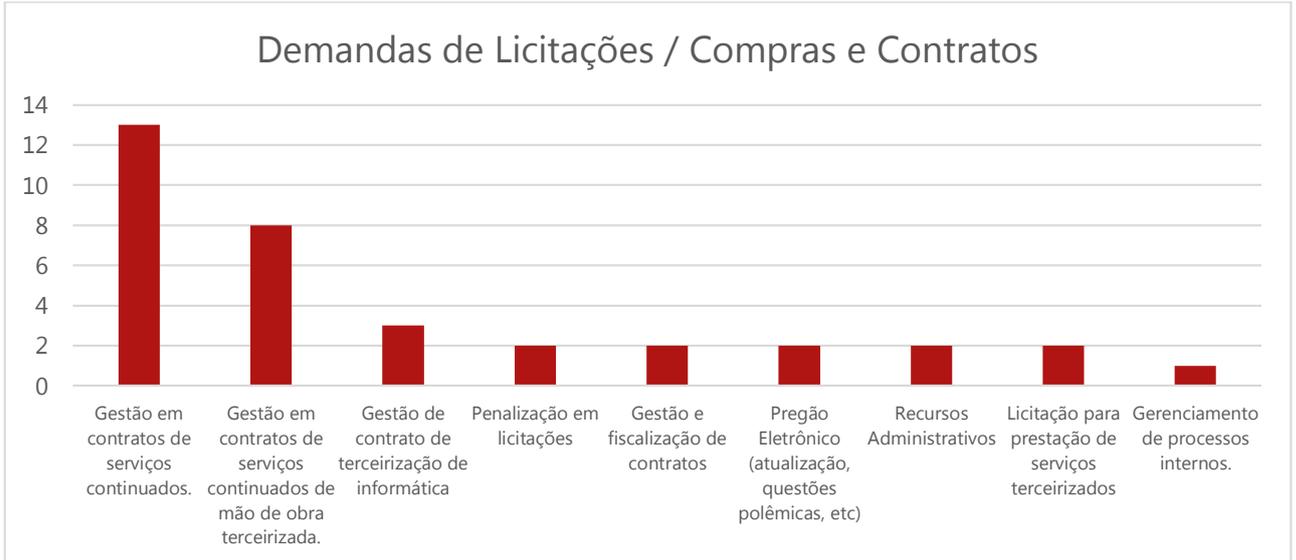
**GRÁFICO 6 - DIREITO ADMINISTRATIVO - MAIORES DEMANDAS**

- d) Tecnologias / Automação / Informática:** demandas relacionadas com a área de Tecnologia são variadas em razão da especificidade do assunto e das diversas ferramentas utilizadas. Um tema que abarca todo o tribunal é a necessidade de capacitações em ferramentas de edição de textos e planilhas. Os demais são específicos da área de TI; (Lista no Anexo I)



**GRÁFICO 7 - TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA - MAIORES DEMANDAS**

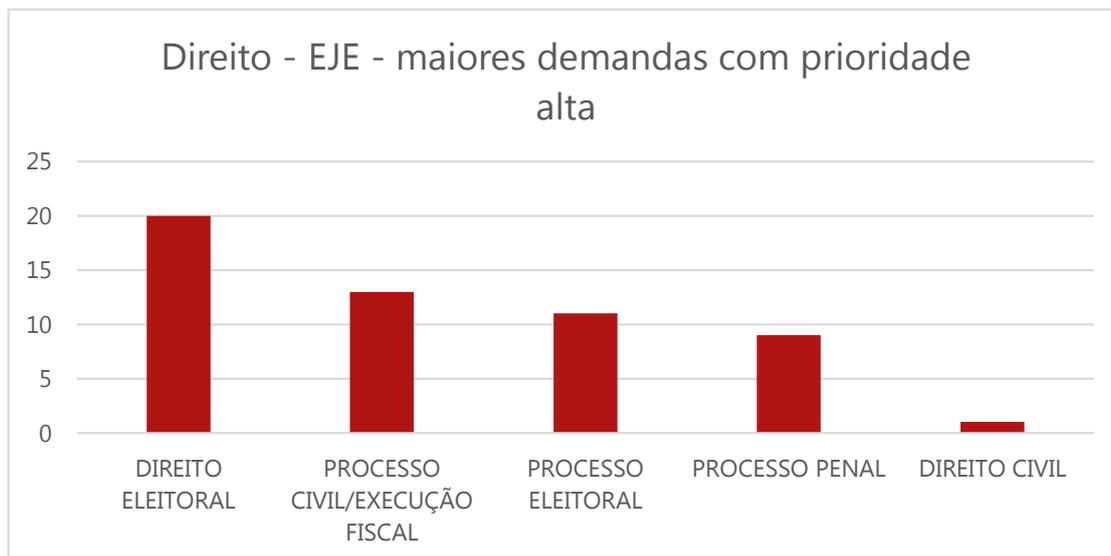
**e) Licitações / Compras e Contratos:** destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com a área de competência de aquisições e contratações. (Lista no anexo I)



**GRÁFICO 8 – LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - MAIORES DEMANDAS**

### 3.4 Competências da área do Direito - EJE

As áreas de competências ligadas diretamente às relacionadas 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. Seguem os subtemas de práticas cartorárias, inelegibilidades, prestação de contas

e direitos políticos, como os mais demandados;



**GRÁFICO 10 - DIREITO ELEITORAL - MAIORES DEMANDAS**

- b) **Demais temas do Direito:** os demais temas do direito recaíram sobre assuntos relacionados com o cumprimento de sentenças, crimes eleitorais, processo eleitoral como um todo e execução fiscal.

### 3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial

O programa de desenvolvimento gerencial terá um viés voltado para a produtividade e eficiência 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. 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;".

Sendo assim, tem-se como objetivo enfrentar os seguintes desafios nas atividades de gestão:

- 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 desempenho da realização das atividades por meio de ferramentas de produtividade e do trabalho colaborativo;
- 6) Enfatizar a importância do clima organizacional e do relacionamento entre os membros das equipes;
- 7) Entender e aplicar os 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 na produtividade e nos processos de trabalho.

## 4. Estrutura conceitual do PAC

O Plano Anual de Capacitação – PAC 2021 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 2021 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**

<b>Destinação</b>	<b>Valor estimado (R\$)</b>
Instrutoria Interna	14.000,00
Capacitação de Servidores	158.700,00
Passagens para treinamentos	25.942,18
Diárias para treinamentos	43.500,00
<b>TOTAL</b>	<b>242.142,18</b>

Fonte: CORF (PA n.º 0000762-64.2020.6.07.8100, doc. 0741325)

## 6. Planejamento

Respeitando-se as premissas para a elaboração do PAC 2021, 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 2021.

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. Elegeram-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 dentre as 5 áreas de competências com maior prioridade e que necessitam de recursos para sua realização:

**TABELA 3 - PROPORÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO RECURSOS PARA TÁTICO-OPERACIONAL**

<b>Área de Competência</b>	<b>% dos recursos*</b>
SISTEMAS CORPORATIVOS	10,81%
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	21,23%
DIREITO ADMINISTRATIVO	19,30%
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	27,00%
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	5,79%
REDAÇÃO	15,85%

\* Total de R\$ 51.810,00 para tático-operacional

### **6.1. Metodologia dos cursos**

As ações de capacitação do PAC 2021 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) 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 específicas, como a de aquisições e tecnologia da informação, bem como destacar a priorização do 1º e 2º graus, sustentabilidade, segurança da informação e acessibilidade e cidadania.

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 2021 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 (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 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	Produtividade
GESTÃO DE PROCESSOS	Introdução à Gestão de Processos
GESTÃO ADMINISTRATIVA	Gestão de Desempenho
GESTÃO DE PESSOAS	Relacionamento Interpessoal

Tais áreas se justificam pelos seguintes motivos:

- a) **GESTÃO DE PESSOAS – Produtividade:** diante do contexto de escassez de recursos o Tribunal, por meio de seus servidores, deve buscar aprimorar suas rotinas de trabalho de maneira a obter maior efetividade de suas ações;
- b) **GESTÃO DE PROCESSOS – Introdução à Gestão de Processos:** para a compreensão de metodologias e técnicas de gestão de processos visando sua melhoria e o consequente reflexo na produtividade;
- c) **GESTÃO DE ADMINISTRATIVA – Gestão de Desempenho:** levar aos gestores o conhecimento da importância da gestão de desempenho bem como métodos e técnicas para o estabelecimento de indicadores de desempenho e de metas;
- d) **GESTÃO DE PESSOAS – Relacionamento Interpessoal:** destacar a importância do bom relacionamento entre as pessoas para que se estabeleça um ambiente de engajamento e propício para a melhoria da eficiência.

## 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. 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
SISTEMAS CORPORATIVOS	43
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	27
DIREITO ADMINISTRATIVO	24
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	20
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	17
GESTÃO ADMINISTRATIVA	14
GESTÃO DE DOCUMENTOS	8
GESTÃO DE PROCESSOS	7
AUDITORIAS E CONTROLES	7
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	6
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	5

MEDICINA / SAÚDE / QVT	4
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	4
GESTÃO DE PESSOAS	4
GESTÃO ESTRATÉGICA	2
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	2
GESTÃO DE PROJETOS	2
OBRAS E MANUTENÇÃO	2
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	1
<b>TOTAL DEMANDADO</b>	<b>199</b>

### 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
REDAÇÃO	16
LÍNGUA PORTUGUESA	11
ÉTICA	9
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	5
ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO	3
<b>Total Demandado</b>	<b>44</b>

### 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
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>	Fortalecer a Gestão de Pessoas	Ações de Capacitação e Relacionamento – indicador 14, 15 e 16
<b>GESTÃO DE PROCESSOS</b>	Fortalecer a Governança	Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 25
<b>LICITAÇÕES / COMPRAS / CONTRATOS</b>	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
<b>AUDITORIA E CONTROLE</b>	Fortalecer a Governança	Melhoria de processos – indicador 25
<b>LICITAÇÕES E AUDITORIA EM TECNOLOGIA</b>	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
<b>ÉTICA</b>	Fortalecer a Gestão de Pessoas	Relacionamento - Indicador 16
<b>PROCESSO ELEITORAL</b>	Fortalecer a segurança do processo eleitoral	Processos 1º grau – indicador 11, 12, 13
<b>DIREITO ELEITORAL</b>	Garantir a celeridade e a prestação jurisdicional	Processos de 1º – Indicador 12, 13
<b>GESTÃO DA INFORMAÇÃO</b>	Fortalecer a segurança do processo eleitoral	Processos 1º e 2º graus – indicador 11, 12, 13
<b>GESTÃO ADMINISTRATIVA</b>	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

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 2020 a 2022, 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 ligadas ao processo de contratações (AJA, AJUP, ASAQ, COCI, CORF, SAO, SEDCO, SELIP, SEPEF e SEPEO) são as seguintes:

**TABELA 8 - LICITAÇÕES E CONTRATAÇÕES – ÁREAS ESPECÍFICAS**

Área de competência	Qtd demandada
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	15
DIREITO ADMINISTRATIVO	13
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	10
AUDITORIAS E CONTROLES	4
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	2
REDAÇÃO	2
LÍNGUA PORTUGUESA	1
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	1
GESTÃO ADMINISTRATIVA	1
<b>Total Demandado</b>	<b>49</b>

As propostas de ações de capacitação para a área de contratações do TRE-DF visam atender a 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**

<b>Área de competência</b>	<b>Quantidade demandada</b>
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	12
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	2
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	2
<b>Total Demandado</b>	<b>16</b>

As propostas de ações de capacitação para a área de Tecnologia da Informação do TRE-DF visam atender a Resolução CNJ nº 211/2015 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 2021, visam atender a 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 e Sustentabilidade

As ações de capacitação para a área de ética, acessibilidade/inclusão e sustentabilidade, previstas neste PAC 2021, visam atender a Resolução TRE-DF nº 7.758/2017, a Portaria Conjunta TRE-DF nº 26/2020 e a Resolução CNJ nº 201/2015, 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**

<b>Área de competência</b>	<b>Quantidade demandada</b>
SISTEMAS CORPORATIVOS	44
DIREITO ELEITORAL	38
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	36
PROCESSO ELEITORAL	29
GESTÃO DE DOCUMENTOS	16
PROCESSO PENAL	15
DIREITO ADMINISTRATIVO	14
PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL	12
REDAÇÃO	12
GESTÃO ADMINISTRATIVA	10
LÍNGUA PORTUGUESA	10
DIREITO PENAL	10
ÉTICA	9
AUDITORIAS E CONTROLES	5
DIREITO CONSTITUCIONAL	4
LIBRAS	4
GESTÃO PATRIMONIAL E MATERIAL	4
GESTÃO DE PROCESSOS	3
GESTÃO DA QUALIDADE	3
DIREITO CIVIL	2
GESTÃO DE PESSOAS	1
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	1
<b>Total Demandado</b>	<b>282</b>

## **8.6. 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, os valores destinados à capacitação são reduzidos, recomenda-se à Administração a autorização para que a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, por meio da Seção de Desenvolvimento e Capacitação – SECAP, realize prospecção de instituições públicas de ensino que possam ofertar cursos de mestrado e/ou doutorado, bem como de servidores interessados nessas modalidades de pós-graduação. Esse estudo subsidiará projeto para que sejam ofertadas vagas, a partir de processo seletivo para concessão de bolsas, no ano de 2021, para exercício no ano de 2022 e condicionada à disponibilidade de recursos orçamentários.

## 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. 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, protocolado e 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 2021 foi de R\$ 242.142,18. 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\$ 224.872,18. A diferença entre esses dois valores, qual seja R\$ 17.270,00, correspondendo a 7,13% 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 11 - SUGESTÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA 2021**

Área de Conhecimento	Valor sugerido estimado (R\$)	Eixo de competência	Origem
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - Gestão e Fiscalização de Contratos	51.810,00	Técnica	Estratégica
GESTÃO DE PROCESSOS – Introdução à Gestão de Processos		Técnica	Estratégica
GESTÃO DA INFORMAÇÃO - Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD		Técnica	Estratégica
GESTÃO DE PESSOAS - Produtividade	51.810,00	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
GESTÃO DE PROCESSOS – Gestão de Desempenho		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
GESTÃO DE PESSOAS - Relações Interpessoais		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
SISTEMAS CORPORATIVOS	5.600,00	Técnica	Tático-operacional
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	11.000,00	Técnica	Tático-operacional
DIREITO ADMINISTRATIVO	10.000,00	Técnica	Tático-operacional
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	14.000,00	Técnica	Tático-operacional
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	3.000,00	Técnica	Tático-operacional
REDAÇÃO	8.210,00	Transversal	Tático-operacional
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS	17.270,00	Técnica	Tático-operacional
<b>VALOR TOTAL DOS EVENTOS (previsão)</b>	<b>172.700,00</b>		
<b>Passagens capacitação(previsão)</b>	<b>25.942,18</b>		
<b>Diárias capacitação (previsão)</b>	<b>43.500,00</b>		
<b>VALOR TOTAL (previsão)</b>	<b>242.142,18</b>		

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

As necessidades de capacitação listadas na tabela abaixo poderão, na medida de sua disponibilidade, serem oferecidas na modalidade a distância (EAD). Atualmente encontram-se na Intranet do TRE-DF, no ambiente de Educação Corporativa, uma lista de cursos a distância e sem ônus para o Tribunal.

**TABELA 12 - LISTA DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO EAD**

Área de Competência	Necessidade de Capacitação	Qtd Demandada
SISTEMAS CORPORATIVOS	PJE	15
	INFODIP	6
	ELO	6
	DJE Remessa	5
	Convocação Mesário no ELO	5
	SEI	4
	JUSTIFICA	3
	Matriz de Versatilidade	2
	VOLUME	2
	SIGEPRO-Pessoal	2
	FILIA	1
	SAPF	1
	SADP	1
TECNOLOGIA / AUTOMACAO / INFORMATICA	Excel	9
	Word	2

As áreas de competências relacionadas na tabela abaixo, também serão oferecidas na modalidade a distância conforme a aderência do conteúdo dos cursos com a área de competência. Atualmente o ambiente de Educação Corporativo do TRE disponibiliza uma lista de cursos na modalidade a distância conforme coluna "Qtd Cursos EAD disponíveis" da tabela.

**TABELA 13 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS COM CURSOS EAD DISPONÍVEIS**

<b>Área de Competência</b>	<b>Qtd Demandada</b>	<b>Qtd Cursos EAD disponíveis</b>
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	27	2
GESTÃO ADMINISTRATIVA	14	7
LÍNGUA PORTUGUESA	11	3
ÉTICA	9	1
GESTÃO DE DOCUMENTOS	8	2
GESTÃO DE PROCESSOS	7	1
AUDITORIAS E CONTROLES	7	4
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	5	1
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	5	2
GESTÃO DE PESSOAS	4	5
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	4	15
LIBRAS	3	1
GESTÃO DE PROJETOS	2	7
ELABORAÇÃO E REVISÃO DE MANUAIS	1	2

## 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/2019 a Versatilidade Geral era de 59,72% e em outubro/2020, de 55,68%, com variação negativa de 4,04%. Embora se tenha essa queda na versatilidade, pode-se considerar, diante do contexto imposto pela COVID-19, que as ações de capacitações surtiram efeito para manter os servidores mais versáteis. A versatilidade implica em fazer com que os servidores atuem em diversos processos e atividades.

### **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 2021 e na certeza da inserção do TRE-DF em um ambiente de constante mudanças, as alterações que porventura sejam necessárias no PAC 2021, 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.

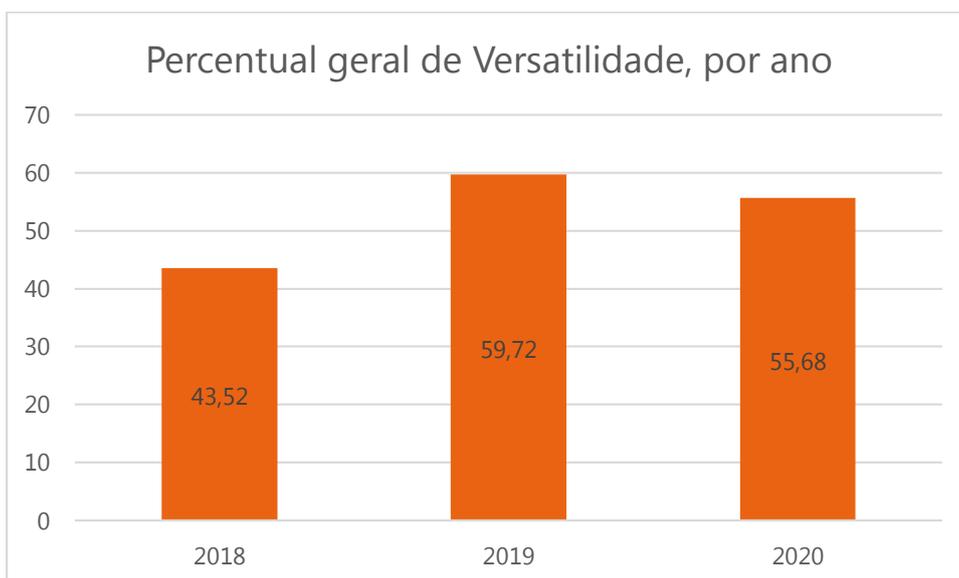
Recomenda-se que a análise recaia sobre riscos padronizados visando coleta de dados e o registro de ocorrências que eventualmente venham a acontecer. Esses registros propiciarão à unidade de capacitação informações sobre o desempenho das contratações quanto a ocorrência dos riscos apontados. Eventuais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

### 13. Conclusão

Este Plano de Ações de Capacitação (PAC 2021) procurou, a partir da 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 e 2020 (até outubro 2020). Observa-se uma pequena queda de 4,04% entre os anos de 2019 e 2020, devendo-se considerar que os dados de 2020 representam a versatilidade até outubro de 2020 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 11 - 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 e à Segurança da Informação, à Sustentabilidade e Acessibilidade e Inclusão.

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

### a) SISTEMAS CORPORATIVOS

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
PJE	26,32%
INFODIP	10,53%
ELO	10,53%
DJE Remessa	8,77%
Convocação Mesário no ELO	8,77%
SEI	7,02%
JUSTIFICA	5,26%
Matriz de Versatilidade	3,51%
VOLUME	3,51%
SIGEPRO-Pessoal	3,51%
Sistema CAPTURE da KODAK	3,51%
FILIA	1,75%
SISTEMA GEORREFERENCIAMENTO. ELO- PROCEDIMENTOS VOLTADOS ÀS ELEIÇÕES;	1,75%
SAPF	1,75%
SADP	1,75%
Qlik view.	1,75%

### b) TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Excel	18,37%
Desenvolvimento JAVA	8,16%
Manutenção de equipamentos no cartório	8,16%
Oracle APEX	8,16%
Ciência de dados e inteligência artificial	4,08%
Linguagem SQL, PL/SQL	4,08%
Oracle 19C	4,08%
Sistemas Educacionais	4,08%
Engenharia de dados	4,08%
Business intelligence - BI, dashboards	4,08%
Word	4,08%
BIM	4,08%
SQL, PL/SQL, Oracle	2,04%
Bizagi	2,04%

VMWare - virtualização	2,04%
Elastic Search	2,04%
Jboss, Apache, TomCat	2,04%
Nutanix - hiperconvergência	2,04%
Veeam - backups	2,04%
Informática Básica	2,04%
Zabbix - monitoramento	2,04%
IpOffice da Avaya.	2,04%
Qlik Sense	2,04%
Kibana	2,04%

c) DIREITO ADMINISTRATIVO

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Legislação de pessoal	61,54%
Aposentadorias e Pensões na Administração Pública	26,92%
Cálculo de Aposentadorias	7,69%
Legislação de estágio	3,85%

d) LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Gestão em contratos de serviços continuados.	37,14%
Gestão em contratos de serviços continuados de mão de obra terceirizada.	22,86%
Gestão de contrato de terceirização de informática	8,57%
Penalização em licitações	5,71%
Gestão e fiscalização de contratos	5,71%
Pregão Eletrônico (atualização, questões polêmicas, etc)	5,71%
Recursos Administrativos	5,71%
Licitação para prestação de serviços terceirizados	5,71%
Gerenciamento de processos internos.	2,86%