

# TRE-DF

## Plano Anual de Capacitação

**PAC  
2023**



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

**Tribunal Regional  
Eleitoral**

## 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	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
<b>4. Estrutura conceitual do PAC</b>	<b>19</b>
<b>5. Recursos Disponíveis</b>	<b>19</b>
<b>6. Planejamento</b>	<b>20</b>
6.1. Metodologia dos cursos	21
<b>7. Do Programa Permanente de Capacitação</b>	<b>22</b>
<b>8. Plano de Capacitação - PAC</b>	<b>23</b>
8.1. Gerenciais	23
8.2. Técnicas	24
8.3. Gerais	25
8.4. Prioridades Estratégicas	26
8.5. Capacitação de áreas específicas	27
8.5.1 Capacitação em Contratações	27
8.5.2 Capacitação em Tecnologia da Informação	28
8.5.3 Capacitações Estratégicas	28
8.5.4 Capacitações em Segurança Institucional	29
8.5.5 Capacitações em Ética, Acessibilidade, Inclusão	29
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
<b>9. Execução do Plano</b>	<b>32</b>
9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação	33
9.2 Proposta de cursos a serem oferecidos na modalidade EAD, sem ônus para o Tribunal	34
<b>10. Avaliação</b>	<b>35</b>
10.1. Avaliação de Reação	35
10.2. Avaliação de Eficácia	35
10.3. Indicadores estratégicos	36
<b>11. Revisão do PAC</b>	<b>37</b>
<b>12. Análise de Riscos</b>	<b>38</b>
<b>13. Conclusão</b>	<b>39</b>

## 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	26
Tabela 8 - Licitações e Contratações – áreas específicas	27
Tabela 9 - Tecnologia - áreas específicas	28
Tabela 10 - 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais	29
Tabela 11 - Auditorias e Controles	30
Tabela 12 - Sugestão de distribuição de recursos de capacitação para 2023	33
Tabela 13 – Cursos EAD disponíveis	34

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Valores para ações de capacitação na PLOA/LOA	8
Gráfico 2 - Comparativo de gastos por área (2017 a 2022)	9
Gráfico 3 - Áreas de competências demandadas	11
Gráfico 4 - Áreas de Competências - alta prioridade	11
Gráfico 5 - Demandas de Segurança da Informação	12
Gráfico 6 - Direito Administrativo - maiores demandas	13
Gráfico 7 - Sistemas Corporativos - maiores demandas	13
Gráfico 8 - Tecnologia / Automação / Informática - maiores demandas	14
Gráfico 9 – Licitações / Compras e Contratos - maiores demandas	15
Gráfico 10 - Área de Direito - maiores demandas	16
Gráfico 11 - Direito Eleitoral - maiores demandas	17
Gráfico 12 - Índices de Versatilidade Geral, por ano	39

## Plano Anual de Capacitação - PAC 2023

### 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(as) servidores(as) 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(suas) servidores(as).

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(a).

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(as) servidores(as) do Tribunal necessários ao alcance dos objetivos estratégicos e metas da gestão durante o ano de 2023.

As premissas que nortearam a construção deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2023 foram:

- 1) Utilização do aplicativo da Matriz de Versatilidade para identificação dos principais processos de trabalho, avaliação dos(as) servidores(as) 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(as) 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(as) sendo, preferencialmente, por meio de turmas fechadas e customizadas.

## 2. Metodologia

A elaboração do Plano Anual de Capacitação 2023 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 2023;
- e) Revisão e aprovação do PAC 2023;
- f) Publicação do PAC 2023 no ambiente virtual de Educação Corporativa do TRE-DF.

### 3. Coleta de informações

A coleta de dados para a elaboração do PAC 2023 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.

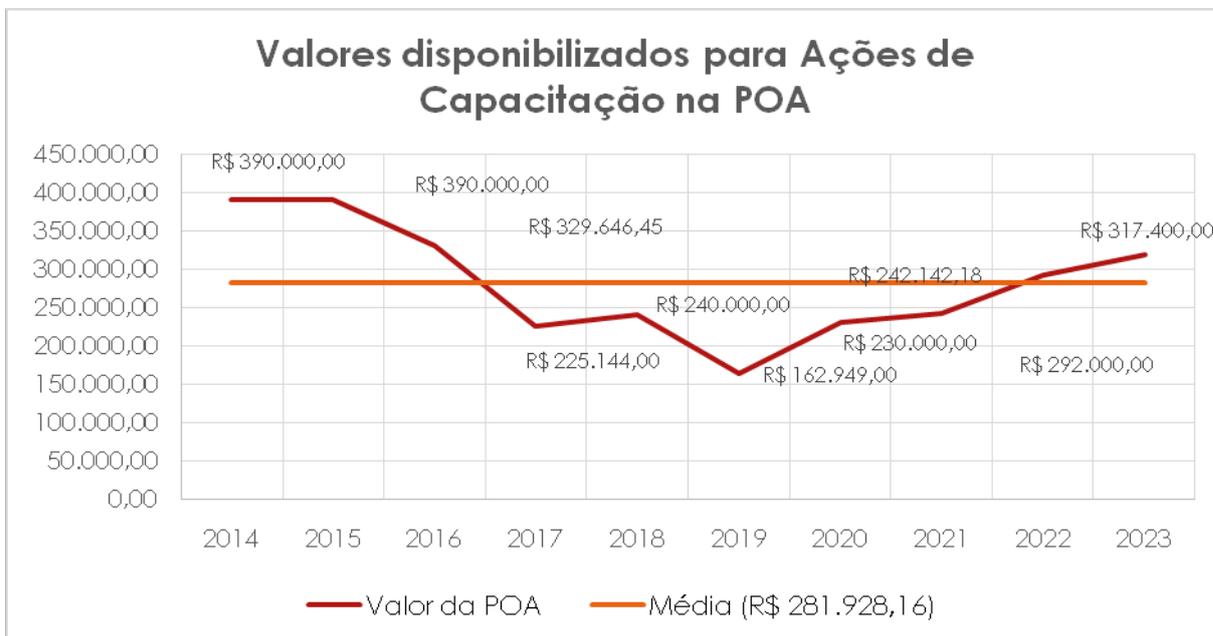
Além disso, considerou-se a necessidade de atenção a temas que o TRE-DF considera importantes e que devem estar previstos neste PAC, sendo eles:

- 1) Segurança da 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(as)(as) 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 2023 está previsto um valor de R\$ 317.400,00, conforme o PA SEI nº

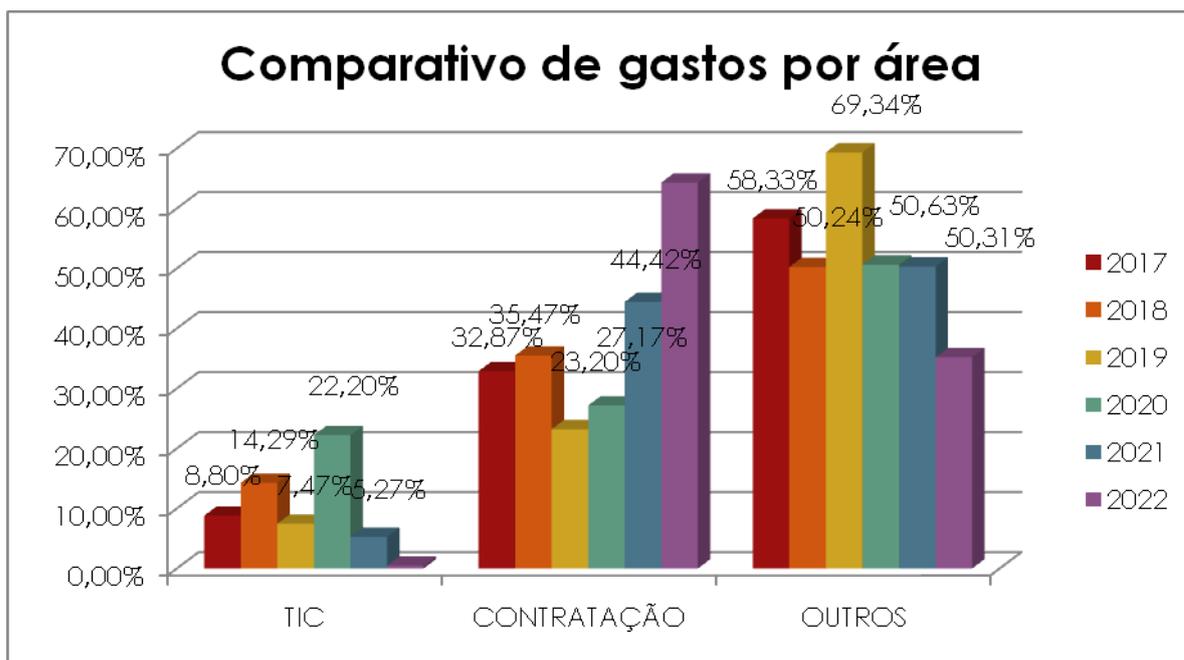
0000876-32.2022.6.07.8100, doc. 1190733, com um aumento de 8,70% em relação ao ano de 2022. Destaca-se o valor médio da série de R\$ 281.928,16.



**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. Note-se que, embora se tenha um aumento absoluto dos valores, em termos relativos, ou seja, aumento de 8,70%, os valores superam 2,23% a inflação de 12 meses, segundo dados do IBGE de outubro/22.

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 2022)**

### 3.2 Necessidades Estratégicas

As ações de capacitação consideradas estratégicas pelo Tribunal para o ano de 2023 estão relacionadas com as áreas e temas específicos constantes da tabela abaixo:

**TABELA 1 - NECESSIDADES ESTRATÉGICAS**

Área de Competência	Tema para ação de capacitação
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	Cibersegurança
TECNOLOGIA/AUTOMAÇÃO/INFORMÁTICA	Cibersegurança
LICITAÇÕES/COMPRAS E CONTRATOS	Nova Lei de Licitações - Lei 14.133/2021

### 3.3 Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade)

A partir de 2018 foi implementada a ferramenta de gestão Matriz de Versatilidade que é utilizada, dentre outras funções, para que o(a) gestor(a) informe as necessidades de capacitação de cada servidor(a) da unidade frente às competências

requeridas e as atividades executadas. Essa ferramenta possibilita ao(à) gestor(a) 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(as) gestores(as), as quais os(as) servidores(as) 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.

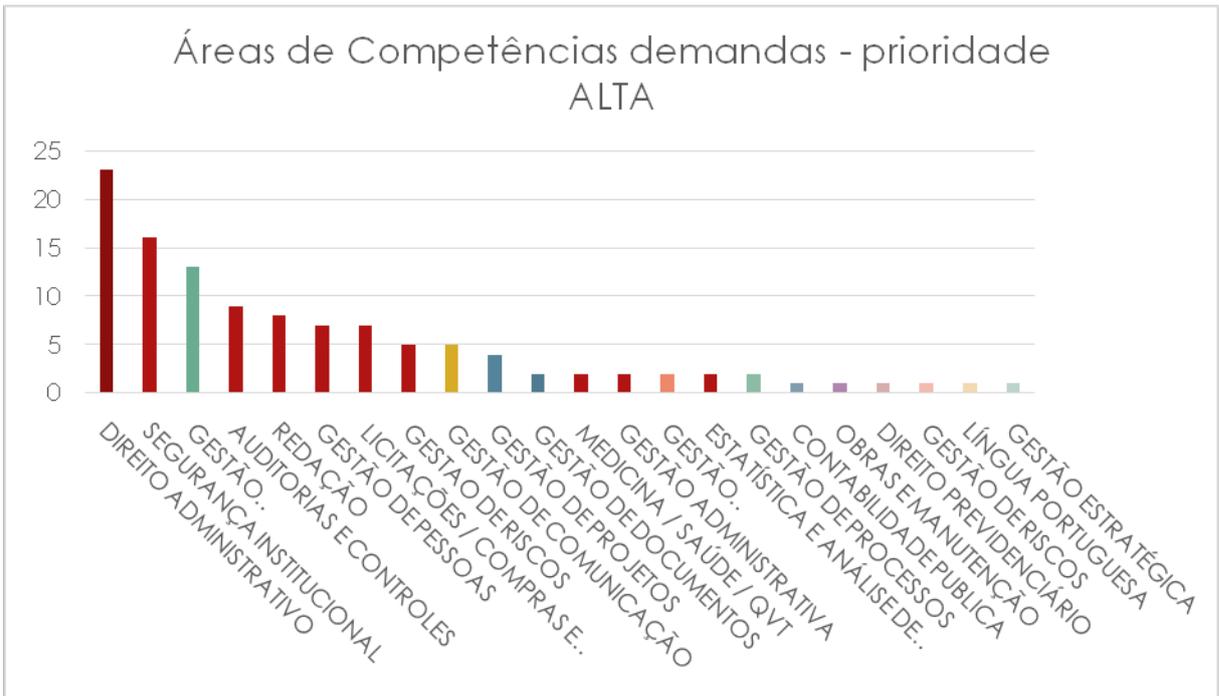
Um dos objetivos dessa ferramenta é a evidenciação das necessidades de capacitação diretamente relacionadas com os processos de trabalho. Desse modo pode-se direcionar os esforços de desenvolvimento de pessoal para as competências que, de fato, necessitam ser aprimoradas e que possuam potencial para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

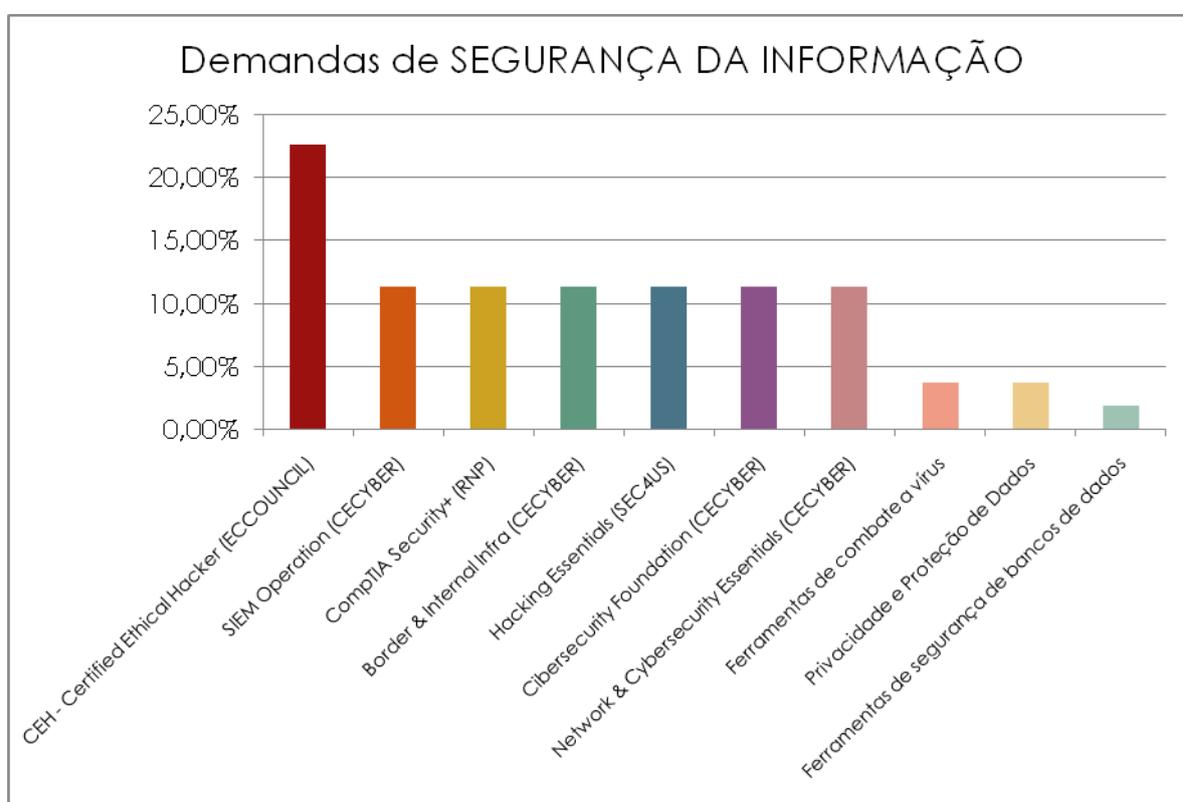
Dentre as indicações de prioridade alta tem-se as áreas de competências mostradas no gráfico abaixo:



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

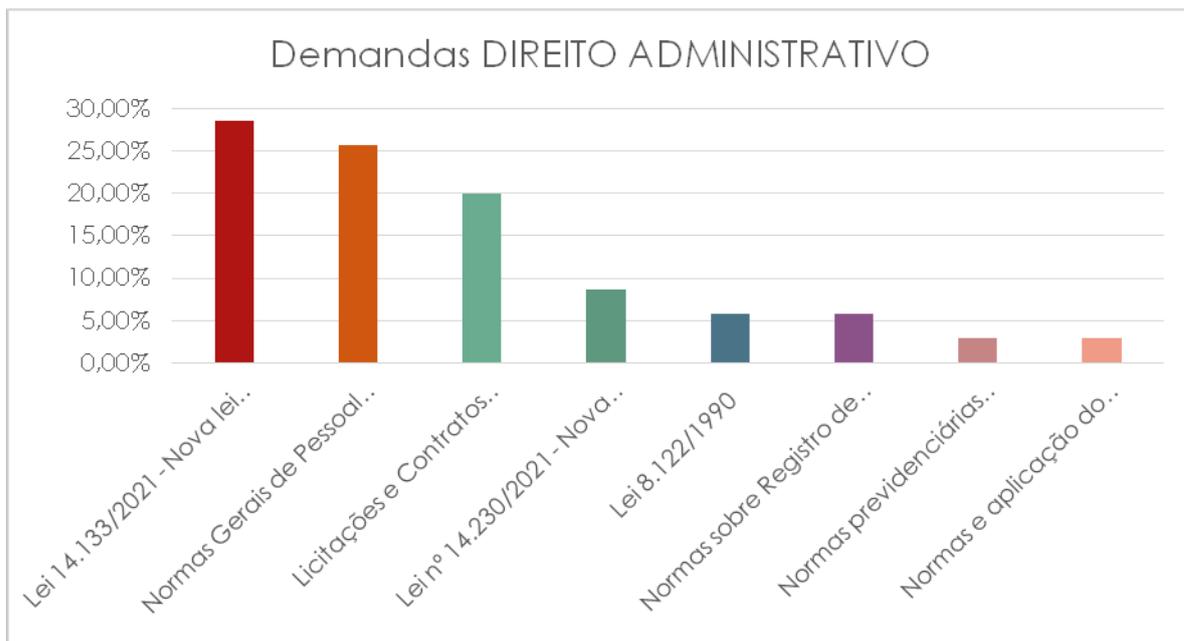
Detalhando as primeiras 5 áreas de competências com maior prioridade e que constem das 6 mais demandadas, pode-se identificar necessidades mais específicas acerca de cada macro tema:

- a) Segurança da Informação:** as demandas de capacitação nessa área de competência estão relacionadas com o tema da cibersegurança específicas para a área de tecnologia do Tribunal, conforme ilustrado no gráfico a seguir.



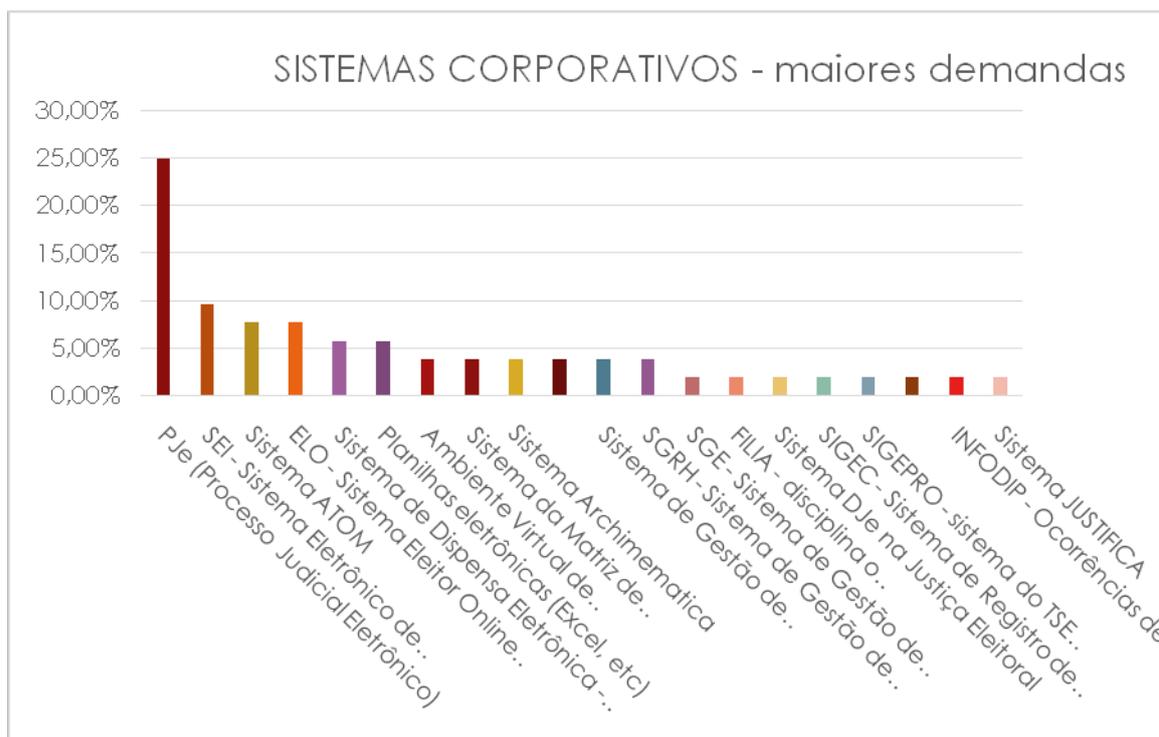
#### GRÁFICO 5 - DEMANDAS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

- b) Direito Administrativo:** as demandas de capacitação nessa área de competência se concentraram na nova lei de licitações e em normas de pessoal na Administração Pública de forma ampla, seguida de assuntos relacionados à licitações e contratos de forma geral dentre outras. (Lista no Anexo I).



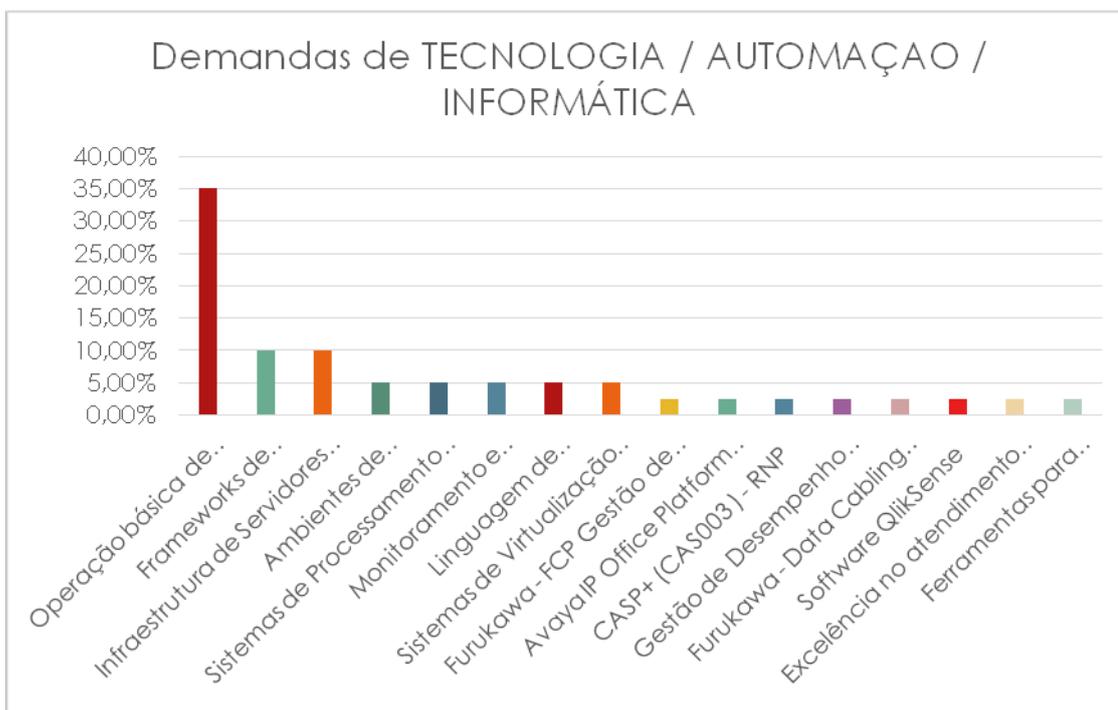
**GRÁFICO 6 - DIREITO ADMINISTRATIVO - MAIORES DEMANDAS**

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



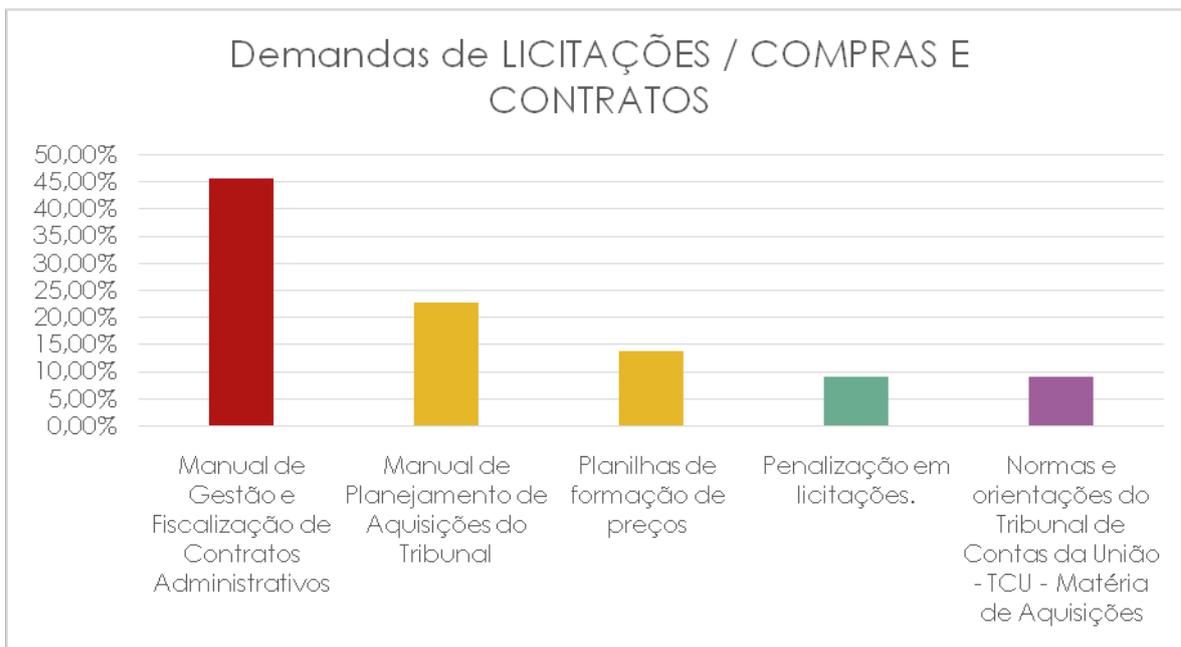
**GRÁFICO 7 - SISTEMAS CORPORATIVOS - MAIORES DEMANDAS**

- d) 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 da coleta de biometrias nos Cartórios Eleitorais. Salienta-se a importância de se destacar a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD no atendimento ao público;
- e) 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 8 - TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA - MAIORES DEMANDAS**

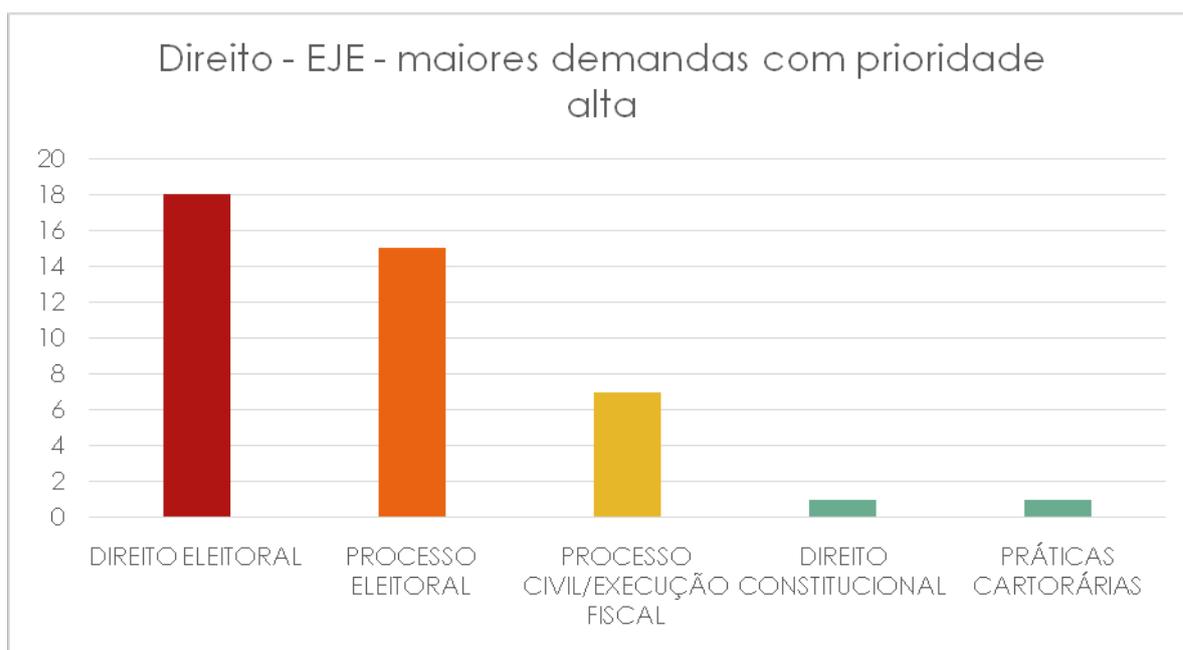
- f) **Licitações / Compras e Contratos:** destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com a área de competência de aquisições e contratações, especificamente na utilização do Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos e no Manual de Planejamento de Aquisições. (Lista no anexo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



**GRÁFICO 9 – LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - MAIORES DEMANDAS**

### **3.4 Competências da área do Direito - EJE**

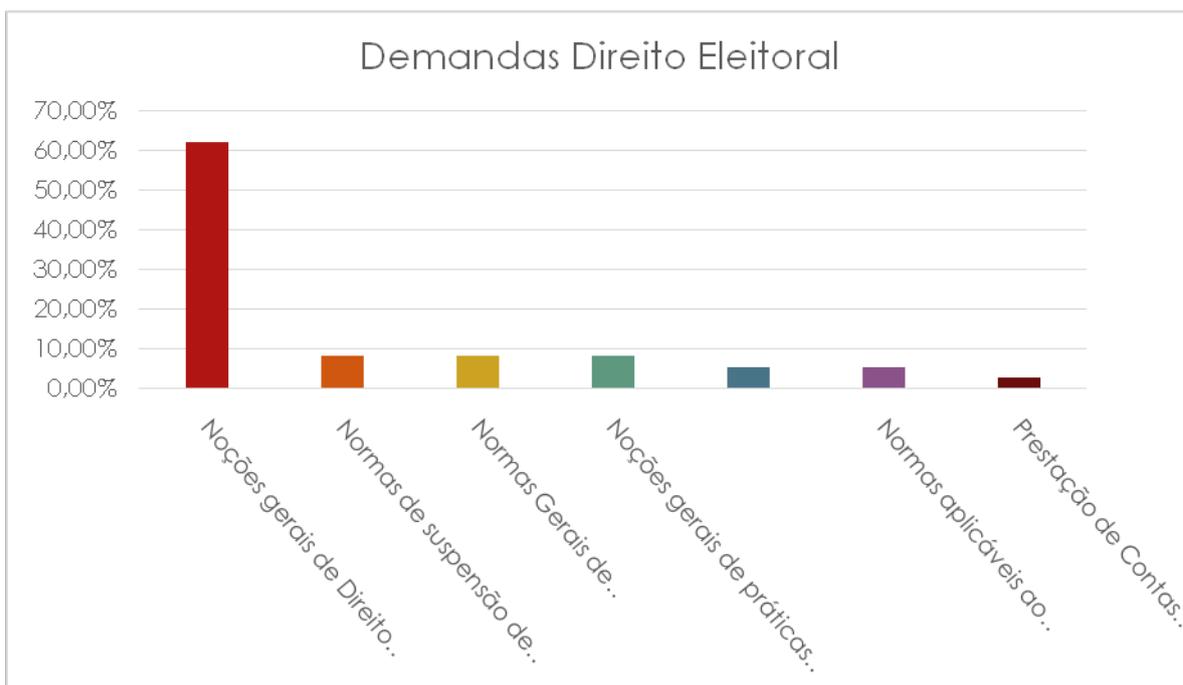
As áreas de competências ligadas diretamente com os ramos do Direito e com as atividades do 1º e 2º Grau foram as de Direito Eleitoral e Processo Eleitoral. Tais competências devem ser sugeridas à Escola Judiciária Eleitoral – EJE para, se assim entender, promover ações de desenvolvimento.



**GRÁFICO 10 - 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(as) gestores(as) 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 11 - 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(as) 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(as). Algumas ações de capacitação serão propostas para enfrentamento dos seguintes desafios:

- 1) Encontrar meios para que os(as) gestores(as) possam incentivar os(as) servidores(as) a equilibrarem sua vida profissional e pessoal;
- 2) Implementar mudanças no Tribunal para que os(as) servidores(as) se sintam valorizados independente de sua posição;
- 3) Estabelecer formas de aproximação entre os(as) servidores(as) 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(as) gestores(as) tenham um olhar humanizado para com os seus colaboradores;
- 6) Estabelecer mecanismos para melhorar a credibilidade e confiança que os(as) servidores(as) têm nos respectivos gestores(as);
- 7) Promover ações de integração dos membros das equipes;
- 8) Buscar formas de melhorar a comunicação entre os(as) gestores(as) e servidores(as) no TREF;

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(as) gestores(as) e suas equipes de trabalho.

#### 4. Estrutura conceitual do PAC

O Plano Anual de Capacitação – PAC 2023 está dividido em 3 eixos de competências, quais sejam:

- a) **Gerenciais** – são os conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidas junto aos(às) gestores(as) 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 2023 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	21.000,00
Capacitação de Servidores(as)	194.400,00
Passagens para treinamentos	36.000,00
Diárias para treinamentos	45.000,00
Bolsas de Estudos –Pós-graduação	21.000,00
Capacitação em TIC*	109.570,00
<b>TOTAL</b>	<b>426.970,00</b>

Fonte: CORF (PA n.º 0000876-32.2022.6.07.8100, doc. 1190733)

## 6. Planejamento

Respeitando-se as premissas para a elaboração do PAC 2023, 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 2023.

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 estratégica;
- 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**

<b>Área de Competência</b>	<b>% dos recursos*</b>
DIREITO ADMINISTRATIVO	24%
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	16%
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	13%
AUDITORIAS E CONTROLES	9%
REDAÇÃO	8%
GESTÃO DE PESSOAS	7%
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	7%
GESTÃO DE RISCOS	5%
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	5%
GESTÃO DE PROJETOS	4%

\* Total de R\$ 58.320,00 para tático-operacional, exceto para as áreas de TI e áreas diversas

O ticket-médio de 2022 até 06/12/2022 foi de R\$ 1.211,00 por vaga.

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

As ações de capacitação do PAC 2023 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 grau, 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 2023 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(as) 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(as) gestores(as) precisam de atenção e de investimento.

Diante do exposto, seguem abaixo os macrotemas (áreas de competências) apontados pelos(as) gestores(as) 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(as) gestores(as) e seus substitutos.

**TABELA 4 - ÁREAS DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS**

Área de Competência	Tema para ação de capacitação
---------------------	-------------------------------

LIDERANÇA	Gestão de Processos
LIDERANÇA	Gestão de Equipes em Trabalho Híbrido
LIDERANÇA	Gestão de Desempenho
LIDERANÇA	Gestão Comportamental

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

- a) **LIDERANÇA - Gestão de Processos:** buscar aprimorar a competência dos(as) gestores(as) e das equipes de trabalho com métodos e técnicas e gestão de processos;
- b) **LIDERANÇA - Gestão de Equipes em Trabalho Híbrido:** para a compreensão de metodologias e técnicas de gestão de equipes que atuam de forma híbrida;
- c) **LIDERANÇA - Gestão de Desempenho:** proporcionar métodos e técnicas para a avaliação de desempenho das equipes considerando o cenário de regime de trabalho híbrido;
- d) **LIDERANÇA - Gestão Comportamental:** conhecer métodos e técnicas de gestão comportamental.

## 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 Competencia	Qtd Demandada
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	50
SISTEMAS CORPORATIVOS	23
DIREITO ADMINISTRATIVO	23
DIREITO ELEITORAL	18
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	18
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	16
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	16

PROCESSO ELEITORAL	15
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	13
AUDITORIAS E CONTROLES	9
LIBRAS	8
REDAÇÃO	8
GESTÃO DE PESSOAS	7
PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL	7
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	7
GESTÃO DE RISCOS	5
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	5
GESTÃO DE PROJETOS	4
LIDERANÇA	3
GESTÃO DE PROCESSOS	2
ESTATÍSTICA E ANÁLISE DE DADOS	2
MEDICINA / SAÚDE / QVT	2
GESTÃO DE DOCUMENTOS	2
GESTÃO ADMINISTRATIVA	2
GESTÃO PATRIMONIAL, MATERIAL E LOGÍSTICA	2
PRÁTICAS CARTORÁRIAS	1
CONTABILIDADE PÚBLICA	1
OBRAS E MANUTENÇÃO	1
DIREITO CONSTITUCIONAL	1
GESTÃO DE RISCOS	1
GESTÃO ESTRATÉGICA	1
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	1
LÍNGUA PORTUGUESA	1
<b>Total Geral</b>	<b>275</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 Competencia	Quantidade Demandada
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	18
REDAÇÃO	8

LIBRAS	8
LÍNGUA PORTUGUESA	1
<b>Total Geral</b>	<b>35</b>

#### 8.4. Prioridades Estratégicas

Uma vez aceitas pela administração do Tribunal as sugestões 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>LICITAÇÕES / COMPRAS / CONTRATOS</b>	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  Mapeamento de processos, melhoria de processos – indicador 25
<b>AUDITORIA E CONTROLE</b>	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	Desempenho orçamentário – indicador 19
<b>GESTÃO DE PESSOAS</b>	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	Ações de Capacitação e Relacionamento – indicador 15, 16, 17 e 16
<b>SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO</b>	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
<b>PROCESSO ELEITORAL</b>	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais	Processos 1º e 2º graus – indicador 08 e 09
<b>DIREITO ELEITORAL</b>	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Processos de 1º – Indicador 04, 05, 06, 07, 08 e 09
<b>GESTÃO ADMINISTRATIVA</b>	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(as) os(as) gestores(as)** 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	4
DIREITO ADMINISTRATIVO	18
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	1
GESTÃO DE PROCESSOS	3
GESTÃO DE PROJETOS	1
GESTÃO DE RISCOS	1
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	9

LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	11
LÍNGUA PORTUGUESA	2
PROCESSO ELEITORAL	5
REDAÇÃO	6
SISTEMAS CORPORATIVOS	7
<b>Total Geral</b>	<b>68</b>

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
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	51
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	23
GESTÃO ESTRATÉGICA	3
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	2
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	2
GESTÃO ADMINISTRATIVA	2
GESTÃO DE RISCOS	2
GESTÃO DE PROCESSOS	2
ESTATÍSTICA E ANÁLISE DE DADOS	1
PROCESSO ELEITORAL	1
AUDITORIAS E CONTROLES	1
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	1
GESTÃO DE PROJETOS	1
<b>Total Geral</b>	<b>92</b>

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 2023, 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**

<b>Área de competência</b>	<b>Qtd Demandada</b>
PRÁTICAS CARTORÁRIAS	44
DIREITO ELEITORAL	28
SISTEMAS CORPORATIVOS	27

ATENDIMENTO AO PÚBLICO	21
GESTÃO DE PROCESSOS	20
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	15
PROCESSO ELEITORAL	12
GESTÃO DE DOCUMENTOS	12
DIREITO PENAL	10
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	9
DIREITO CONSTITUCIONAL	9
REDAÇÃO	8
PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL	7
LIBRAS	7
DIREITO ADMINISTRATIVO	3
LIDERANÇA	2
ÉTICA	1
<b>Total Geral</b>	<b>235</b>

O gráfico a seguir mostra as 13 maiores demandas de desenvolvimento dos 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**

<b>Competências</b>	<b>Qtd Demandada</b>
Métodos e técnicas de Gestão de Riscos	8
Auditoria em orçamento e finanças	5
Auditoria patrimonial	4
Auditoria em Tecnologia da Informação e Comunicação	2
Gestão e Governança em Tecnologia da Informação	2
Auditoria em licitações públicas	1

Normas previdenciárias para servidor publico federal, estadual e municipal.	1
Normas de Contabilidade Pública (inclusive normas do TSE)	1
Técnicas e métodos de redação oficial.	1
Gerenciamento de processos	1
Auditoria de Conformidade ( <i>compliance</i> )	1
Consultoria em Gestão Pública	1
<b>Total Geral</b>	<b>28</b>

### 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 têm como base a Resolução CNJ nº 401/2021, que trata desses temas.

### 8.6. Pós-graduação

Diante da disponibilização de R\$ 21.000,00 para bolsas de pós-graduação, sugere-se a abertura de processo seletivo para cursos *lato sensu*, com a prévia análise da matéria pela alta administração para que se verifique o interesse e a viabilidade na oferta de cursos de pós-graduação *lato sensu* aos servidores e às 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(a) gestor(a)** – ocorrem solicitações dos(as) gestores(as) quando os eventos estão relacionados com as áreas de competências gerenciais e técnicas;
- c) **Por iniciativa do(a) servidor(a)** – 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(as) gestores(as) e servidores(as). A proposição de eventos por parte dos(as) gestores(as) e servidores(as) 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 2023 foi de R\$ 384.970,00. 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\$ 365.530,00. A diferença entre esses dois valores, qual seja R\$ 19.440,00, correspondendo a 5,05% 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. Do total indicado acima estão incluídos R\$ 109.570,00 relativos aos valores no orçamento para capacitação específica para a área de TI.

## 9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação

**TABELA 12 - SUGESTÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA 2023**

Área de Conhecimento	Valor sugerido estimado (R\$)	Eixo de competência	Origem
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO - Cibersegurança	58.320,00	Técnica	Estratégica
TECNOLOGIA/AUTOMAÇÃO/INFORMÁTICA - Cibersegurança		Técnica	Estratégica
LICITAÇÕES/COMPRAS E CONTRATOS - Nova Lei de Licitações - Lei 14.133/2021		Técnica	Estratégica
LIDERANÇA - Gestão de Processos	58.320,00	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
LIDERANÇA - Gestão de Equipes em Trabalho Híbrido		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
LIDERANÇA - Gestão de Desempenho		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
LIDERANÇA - Gestão Comportamental		Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
DIREITO ADMINISTRATIVO	13.828,45	Técnica	Tático-operacional
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	9.619,79	Técnica	Tático-operacional
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	7.816,08	Técnica	Tático-operacional
AUDITORIAS E CONTROLES	5.411,13	Técnica	Tático-operacional
REDAÇÃO	4.809,90	Transversal	Tático-operacional
GESTÃO DE PESSOAS	4.208,66	Técnica	Tático-operacional
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	4.208,66	Técnica	Tático-operacional
GESTAO DE RISCOS	3.006,19	Técnica	Tático-operacional

GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	3.006,19	Técnica	Tático-operacional
GESTÃO DE PROJETOS	2.404,95	Transversal	Tático-operacional
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS	19.440,00	Técnica	Tático-operacional
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	109.570,00	Técnica	Tático-operacional
TECNOLOGIA/AUTOMAÇÃO/INFORMÁTICA		Técnica	Tático-operacional
<b>VALOR TOTAL DOS EVENTOS (previsão)</b>	<b>303.970,00</b>		
<b>Passagens capacitação (previsão)</b>	<b>36.000,00</b>		
<b>Diárias capacitação (previsão)</b>	<b>45.000,00</b>		
<b>VALOR TOTAL (previsão)</b>	<b>384.970,00</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 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**

<b>Área de Competência / Competência</b>	
<b>LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS</b>	<b>14</b>
Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	14
<b>SISTEMAS CORPORATIVOS</b>	<b>25</b>
Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA (Moodle, Classroom, etc)	2
INFODIP - Ocorrências de óbito, suspensão/regularização de direitos políticos, inelegibilidade e conscrição	1
PJe (Processo Judicial Eletrônico)	13
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	5
Sistema da Matriz de Versatilidade	2
Sistema de Gestão de Competências	2
<b>Total Geral Demandado</b>	<b>39</b>

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 às 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(as) servidores(as) 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/2021 a Versatilidade Geral era de 55,04% e em novembro/2022, de 52,19%, com variação negativa de 5,18%. Embora observada essa queda na versatilidade, deve-se salientar o contexto das eleições e do retorno dos

servidores(as) requisitados no ano de 2022, o que, a nosso entender, contribuiu para que gestores(as) 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(as) servidores(as) atuem em diversos processos e atividades pactuados com seus gestores(as). 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(as).

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(as) servidores(as) do Tribunal.

## 11. Revisão do PAC

Uma vez aprovado o PAC 2023 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.

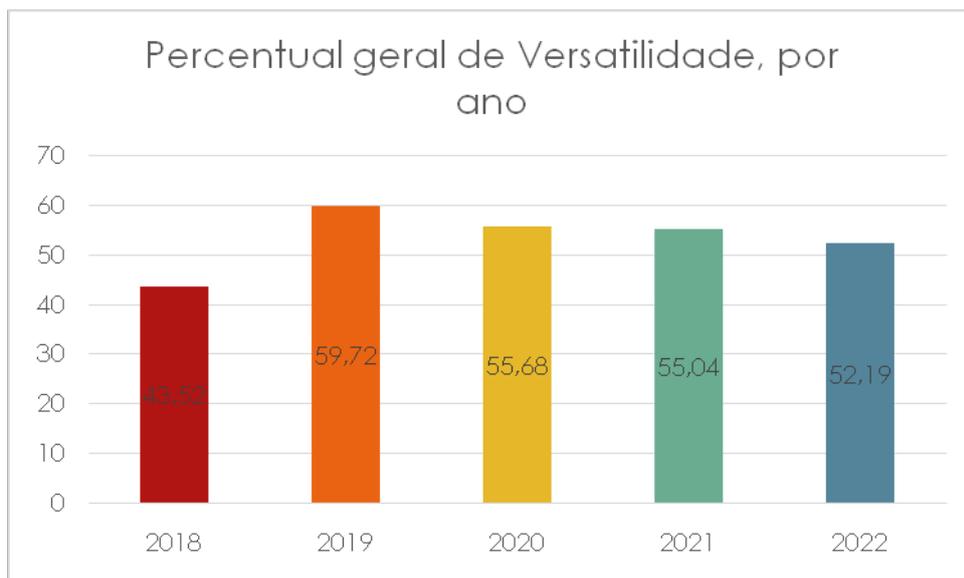
Recomenda-se que a análise recaia sobre riscos padronizados visando coleta de dados e o registro de ocorrências que eventualmente venham a acontecer. Esses registros propiciarão à unidade de capacitação informações sobre o desempenho das contratações quanto a ocorrência dos riscos apontados. Eventuais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

### 13. Conclusão

Este Plano de Ações de Capacitação (PAC 2023) 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, 2021 e 2022 (até novembro 2022). Observa-se uma queda de 5,18% entre os anos de 2021 e 2022, devendo-se considerar que os dados de 2022 representam a versatilidade até novembro de 2022.



**GRÁFICO 12 - 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

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
PJe (Processo Judicial Eletrônico)	25,00%
SEI - Sistema Eletrônico de Informações	9,62%
Sistema ATOM	7,69%
ELO - Sistema Eleitor Online (Cadastro de Eleitores)	7,69%
Sistema de Dispensa Eletrônica - Compras.gov.br	5,77%
Planilhas eletrônicas (Excel, etc)	5,77%
Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA (Moodle, Classroom, etc)	3,85%
Sistema da Matriz de Versatilidade	3,85%
Sistema Archimematica	3,85%
SADP - Sistema de Acompanhamento de Documentos e Processos	3,85%
Sistema de Gestão de Competências	3,85%
SGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos	3,85%
SGE - Sistema de Gestão de Estagiários	1,92%
FILIA - disciplina o encaminhamento de dados pelos partidos políticos a Justiça Eleitoral (Res. TSE 23.596/2019)	1,92%
Sistema DJe na Justiça Eleitoral	1,92%
SIGEC - Sistema de Registro de Imóveis e Gerenciamento de Custos (cadastro de imóveis)	1,92%
SIGEPRO - sistema do TSE destinado à coleta de informações da proposta orçamentária	1,92%
SIGEPRO-Pessoal - sistema do TSE destinado à coleta de informações de pessoal para fins orçamentários	1,92%
INFODIP - Ocorrências de óbito, suspensão/regularização de direitos políticos, inelegibilidade e conscrição	1,92%
Sistema JUSTIFICA	1,92%
<b>Total geral</b>	<b>100,00%</b>

### b) TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Operação básica de equipamentos de informática	35,00%

Frameworks de desenvolvimento de software	10,00%
Infraestrutura de Servidores(as) de Aplicações	10,00%
Ambientes de Desenvolvimento NOCODE e LOWCODE	5,00%
Sistemas de Processamento Distribuído (Hadoop, etc)	5,00%
Monitoramento e operação de do ambiente de Infraestrutura de TI	5,00%
Linguagem de programação Python	5,00%
Sistemas de Virtualização (Docker, etc)	5,00%
Furukawa - FCP Gestão de Infraestrutura de Redes	2,50%
Avaya IP Office Platform R11 Administrator (ASAC-0013)	2,50%
CASP+ (CAS003 ) - RNP	2,50%
Gestão de Desempenho de Bancos de Dados	2,50%
Furukawa - Data Cabling System	2,50%
Software QlikSense	2,50%
Excelência no atendimento ao publico.	2,50%
Ferramentas para realização de cópias de segurança (backups)	2,50%
<b>Total geral</b>	<b>100,00%</b>

c) DIREITO ADMINISTRATIVO

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Lei 14.133/2021 - Nova lei de licitações	28,57%
Normas Gerais de Pessoal da Administração Publica	25,71%
Licitações e Contratos Administrativos em geral	20,00%
Lei nº 14.230/2021 - Nova lei de improbidade	8,57%
Lei 8.122/1990	5,71%
Normas sobre Registro de Preços	5,71%
Normas previdenciárias para servidor publico federal, estadual e municipal.	2,86%
Normas e aplicação do processo administrativo disciplinar	2,86%
<b>Total geral</b>	<b>100,00%</b>

d) LICITACOES / COMPRAS E CONTRATOS

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	45,45%
Manual de Planejamento de Aquisições do Tribunal	22,73%
Planilhas de formação de preços	13,64%
Penalização em licitações.	9,09%
Normas e orientações do Tribunal de Contas da União - TCU - Matéria de Aquisições	9,09%
<b>Total geral</b>	<b>100,00%</b>

e) AUDITORIAS e CONTROLES

<b>Detalhamento Área de Competência</b>	<b>% de demanda</b>
Auditoria patrimonial	28,57%
Auditoria em orçamento e finanças	28,57%
Auditoria em Tecnologia da Informação e Comunicação	21,43%
Auditoria de Conformidade (compliance)	7,14%
Consultoria em Gestão Pública	7,14%
Auditoria em licitações públicas	7,14%
<b>Total geral</b>	<b>100,00%</b>

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

Área de Competência	Qtd Demandada	Qtd Cursos EAD disponíveis
SISTEMAS CORPORATIVOS	52	4
GESTÃO DE PROCESSOS	39	1
DIREITO ADMINISTRATIVO	35	5
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	23	2
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	22	6
REDAÇÃO	17	2
GESTÃO DE DOCUMENTOS	17	2
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	16	15
AUDITORIAS E CONTROLES	14	6
GESTÃO DE PROJETOS	14	7
GESTÃO DE PESSOAS	11	5
GESTÃO ADMINISTRATIVA	9	7
GESTÃO DE COMUNICAÇÃO	5	1
LÍNGUA PORTUGUESA	3	3
ÉTICA	1	1
<b>Total Geral</b>	<b>278</b>	<b>67</b>