Plano Anual de Capacitação

PAC 2025

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

SUMÁRIO

1. Apresentação 4

2. Metodologia 6

3. Coleta de informações 6

3.1 Comparativos de anos anteriores 7

3.2 Necessidades Estratégicas 11

3.3 Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade) 12

3.4 Competências da área do Direito – EJE-DF 16

3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG 17

4. Estrutura conceitual do PAC 18

5. Recursos Disponíveis 19

6. Planejamento 19

6.1. Metodologia das ações de capacitação e desenvolvimento 20

7. Do Programa Permanente de Capacitação 20

8. Plano de Capacitação - PAC 21

8.1. Gerenciais 22

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 em Segurança Institucional 27

8.5.4 Capacitações 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais 28

8.5.5 Capacitação em Auditoria e Controle 30

8.5.6 Gestão Orçamentária 31

8.6. Pós-graduação 32

9. Execução do Plano 33

9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação para 2025 34

9.2 Proposta de cursos a serem oferecidos na modalidade EAD, sem ônus para o Tribunal 34

10. Avaliação 35

10.1. Avaliação de Reação 35

10.2. Avaliação de Eficácia 35

10.3. Indicadores estratégicos 36

11. Revisão do PAC 36

12. Conclusão 36

Plano Anual de Capacitação - PAC 2025

1. Apresentação

O desenvolvimento e a capacitação de servidoras e servidores é fundamental para o bom funcionamento do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal – TRE-DF, haja vista que são as pessoas, no desempenho de suas atividades, que contribuem para a melhoria da prestação jurisdicional e para o alcance dos objetivos estratégicos do órgão.

O aperfeiçoamento contínuo da força de trabalho é necessidade premente devido ao impacto das mudanças constantes de novas tecnologias e a consequente necessidade de aprimoramento dos processos de trabalhos, à incorporação de novas servidoras e servidores aos quadros do TRE-DF e, ainda, à necessidade de que o trabalho seja realizado cada vez mais de forma mais eficiente.

Nesse sentido, este Tribunal se ampara na Resolução CNJ nº 192/2014, que trata da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento das Servidoras e dos Servidores do Poder Judiciário, na Resolução TSE nº 22.572/2007 que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento da Justiça Eleitoral e na Portaria-GP nº 220/2010, 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 suas servidoras e de seus servidores.

Este plano observa, ainda, às orientações contidas nos normativos abaixo:

a) Resolução CNJ nº 370/2021 que prevê o desenvolvimento de pessoal por meio de capacitação para a área de Tecnologia da Informação;

b) Resolução CNJ nº 396/2021 que trata da segurança cibernética em especial a temas relativos à segurança da informação;

c) Resolução CNJ nº 347/2020 que trata da Política de Governança de Contratações Públicas no Poder Judiciário;

d) Resolução CNJ nº 344/2020 que trata do poder de polícia administrativa e atribuições dos agentes e inspetores de polícia judicial.

e) Resolução CNJ nº 309/2021 que trata do desenvolvimento de competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditor(a);

f) Resolução CNJ nº 520/2023 que trata da política judiciária de pessoas idosas e suas interseccionalidades;

g) Recomendação CNJ nº 147/2023 que recomenda medidas relativas à gestão orçamentária dos Tribunais.

A elaboração deste Plano Anual de Capacitação - PAC baseia-se nas competências das unidades e nos resultados da Matriz de Versatilidade acerca das necessidades de capacitação nas competências técnicas apontadas pelas unidades organizacionais. O PAC é o instrumento orientador da execução das ações de treinamento e desenvolvimento com vistas ao aprimoramento, captação e retenção de conhecimentos, habilidades e atitudes das servidoras e dos servidores do Tribunal necessários ao alcance dos objetivos estratégicos e metas da gestão durante o ano de 2025.

As premissas que nortearam a construção deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2025 foram:

1) Utilização dos aplicativos de Gestão de Competências e da Matriz de Versatilidade para identificação dos principais processos de trabalho e suas respectivas competências, avaliação das equipes frente a esses processos e a indicação das necessidades de capacitação com identificação de competências a desenvolver;

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 de forma 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 servidoras e 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 turmas fechadas e customizadas.

2. Metodologia

A elaboração do Plano Anual de Capacitação 2025 foi realizada obedecendo às seguintes etapas:

a) Coleta de dados por meio da Matriz de Versatilidade;

b) Coleta das necessidades de desenvolvimento de pessoal de âmbito estratégico e das comissões e comitês instituídos;

c) Consolidação dos dados por segmentos de Cartórios Eleitorais e Secretaria;

d) Apresentação de proposta de PAC 2025;

e) Revisão e aprovação do PAC 2025;

f) Publicação do PAC 2025 no site do TRE-DF.

3. Coleta de informações

A coleta de dados para a elaboração do PAC 2025 ocorreu em 3 frentes, quais sejam, a proveniente do preenchimento da matriz de versatilidade das unidades, as indicações, por parte da alta Administração, das necessidades de desenvolvimento de cunho estratégico e gerencial, e das necessidades indicadas pelas comissões e comitês.

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) Tecnologia da informação e Comunicação

2) Segurança da Informação;

3) Contratações;

4) Controle Interno e Auditoria;

5) Priorização do 1º e 2º Graus;

6) Segurança institucional;

7) Acessibilidade e Inclusão

8) Política Judiciária sobre pessoas idosas

9) Ética, Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

10) Participação Institucional Feminina

11) Gestão Orçamentária.

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, quadro que se repetiu no ano de 2024, em que houve uma diminuição desses valores. Para o ano de 2025, está prevista a disponibilização de R$ 237.750,00, valor que inclui, além de recursos para contratação de ações de capacitação de recursos humanos e de Tecnologia da Informação e Comunicação, também verbas para custear diárias e passagens de servidores, com o objetivo de realizar ações de capacitação, conforme consta no PA SEI nº 0000893-97.2024.6.07.8100, doc. 1687163. Destaca-se que este montante continua abaixo do valor médio da série, que é de R$ 272.247,47.

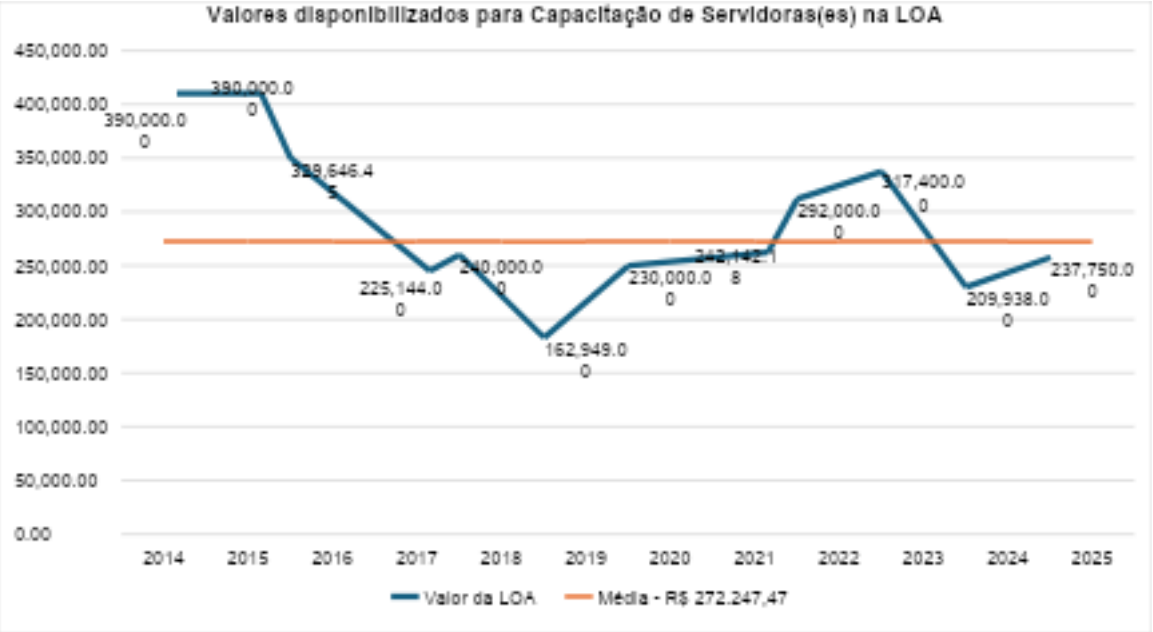

Gráfico 1

Verifica-se elevação no valor dos recursos disponibilizados para a capacitação de servidoras e de servidores nas diversas áreas de competência, considerando no valor total a previsão orçamentária para a contratação de instrutorias internas, que é de R$ 15.000,00.. Por outro lado, os recursos alocados para o desenvolvimento de competências na área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) apresentaram redução em comparação ao ano anterior.

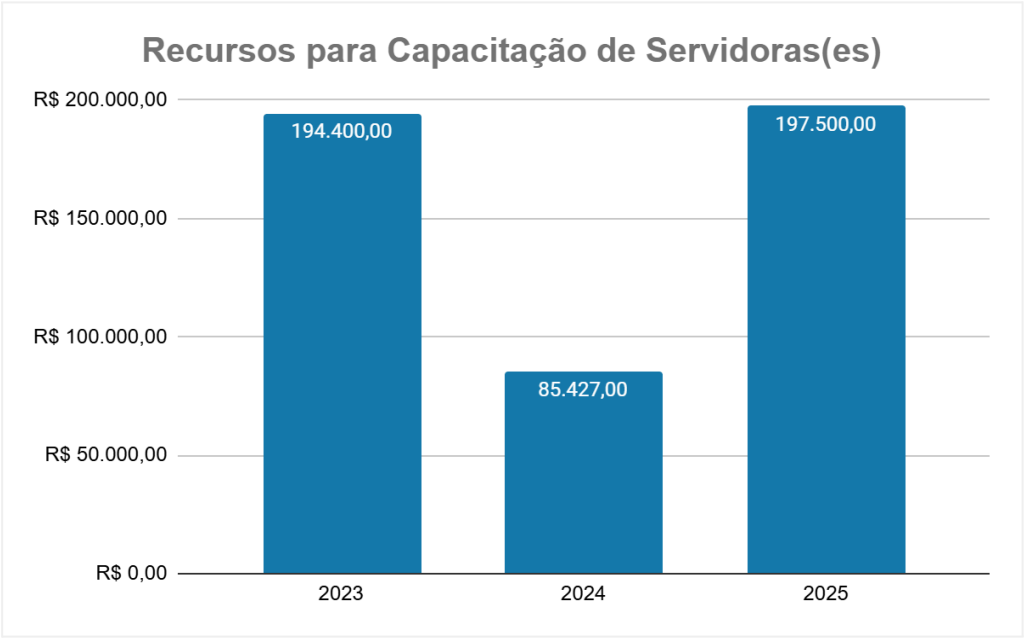

Gráfico 2

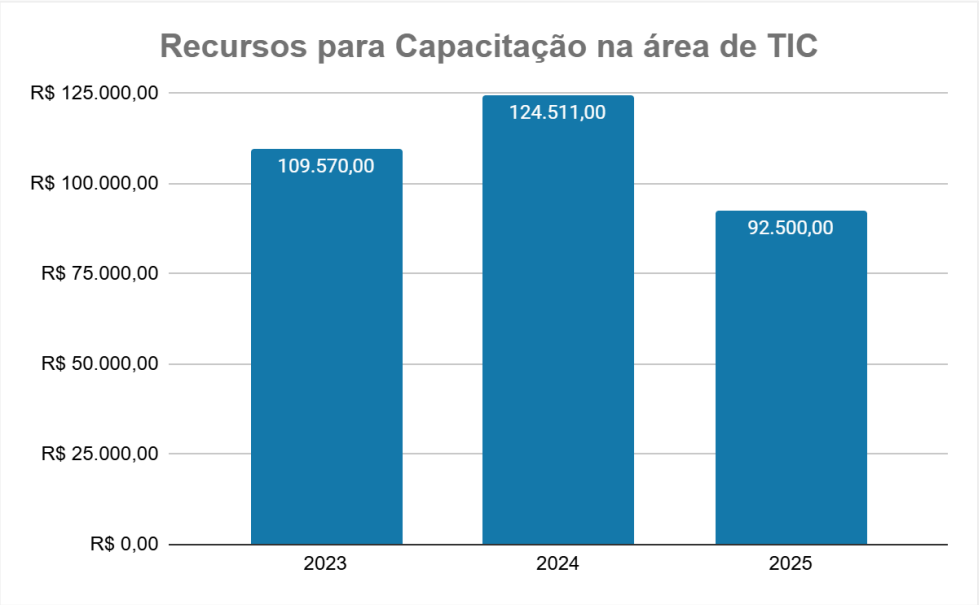

Gráfico 3

Merecem atenção os remanejamentos de recursos orçamentários nos últimos exercícios financeiros, que destinam, geralmente no último trimestre, parcela considerável de recursos à capacitação de pessoal e que devem ser executados ainda no mesmo exercício financeiro, conforme comparativo abaixo entre os recursos disponibilizados pela LOA e orçamento executado após os remanejamentos de recursos. É recomendável fazer o gerenciamento desse risco e de seus impactos na execução deste PAC, de modo que a execução de eventuais créditos adicionais no ano de 2025 tenha aderência ao planejamento realizado pelo TRE-DF.

Gráfico 4

Observa-se, ainda, que o TRE-DF tem investido seus recursos em áreas consideradas sensíveis como a área de Tecnologia da Informação e a área de Aquisições e Contratações, conforme evidenciado no gráfico a seguir, de modo a obter um maior desempenho nos processos de trabalho que envolvem essas áreas de competência:

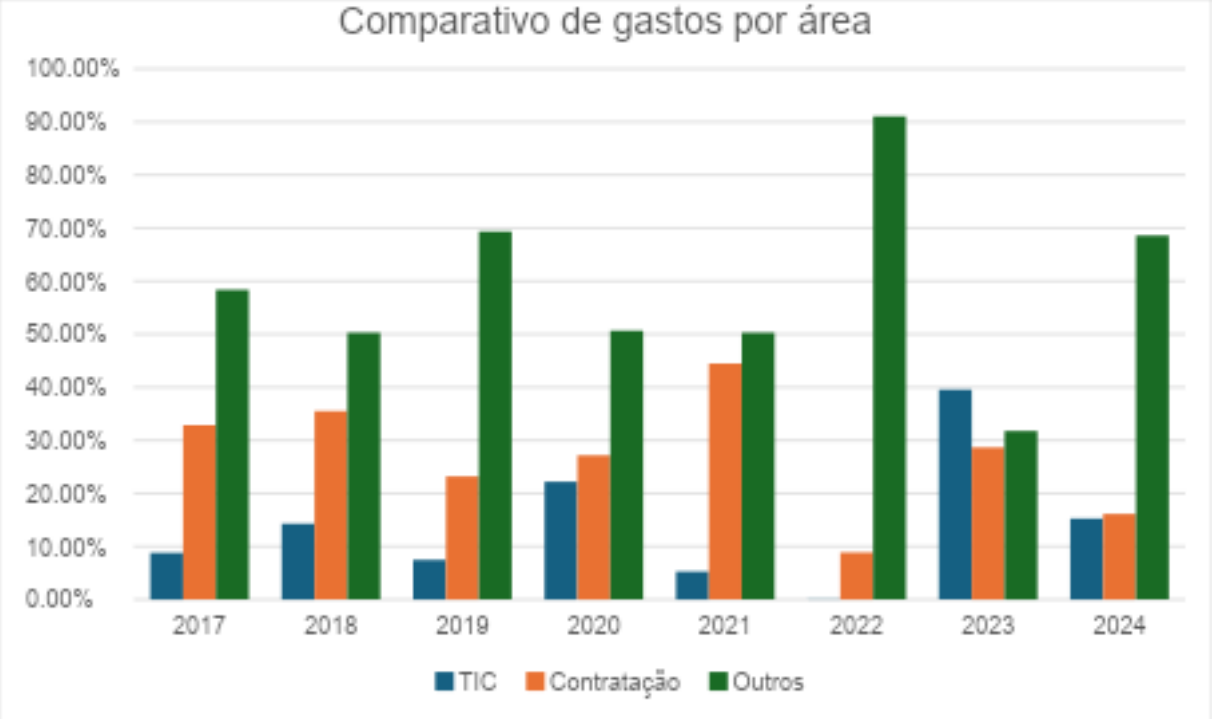

Gráfico 5

3.2 Necessidades Estratégicas

As ações de capacitação consideradas estratégicas pela Alta Administração do Tribunal para o ano de 2025 estão relacionadas com as áreas e temas específicos constantes da tabela abaixo:

a) PROCESSO ELEITORAL – serão priorizadas ações de capacitação relativas a atendimento ao público, a atendimento ao eleitor, a palestras e a cursos do Programa de Capacitação no Processo Eleitoral;
b) RESPONSABILIDADE SOCIAL – o foco recairá em capacitações voltadas à obtenção de maior pontuação no Prêmio Qualidade do CNJ, nos temas Direitos humanos, Gênero, Raça e Etnia e Violência Doméstica e também em áreas abarcadas pelas Comissões e Comitês do TRE-DF, como Acessibilidade e Inclusão, Ética, Participação feminina no Poder Judiciário, Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.
c) INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL; e

d) LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS – Lei nº 14.133/2021.

3.3 Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade)

As áreas de competências indicadas na Matriz de Versatilidade mais demandadas pelas unidades organizacionais são apresentadas no gráfico abaixo:

Gráfico 6

Entre as indicações de prioridade alta, estão as áreas de competências mostradas no gráfico abaixo:

Gráfico 7

Detalhando as primeiras 3 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: destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com os sistemas eleitorais e corporativos ELO, Central do Mesário, SEI, PJe, Filia, INFODIP, Justifica, Mesário, SIAFI, e-Pessoal e Sistema de Folha de Pagamento.

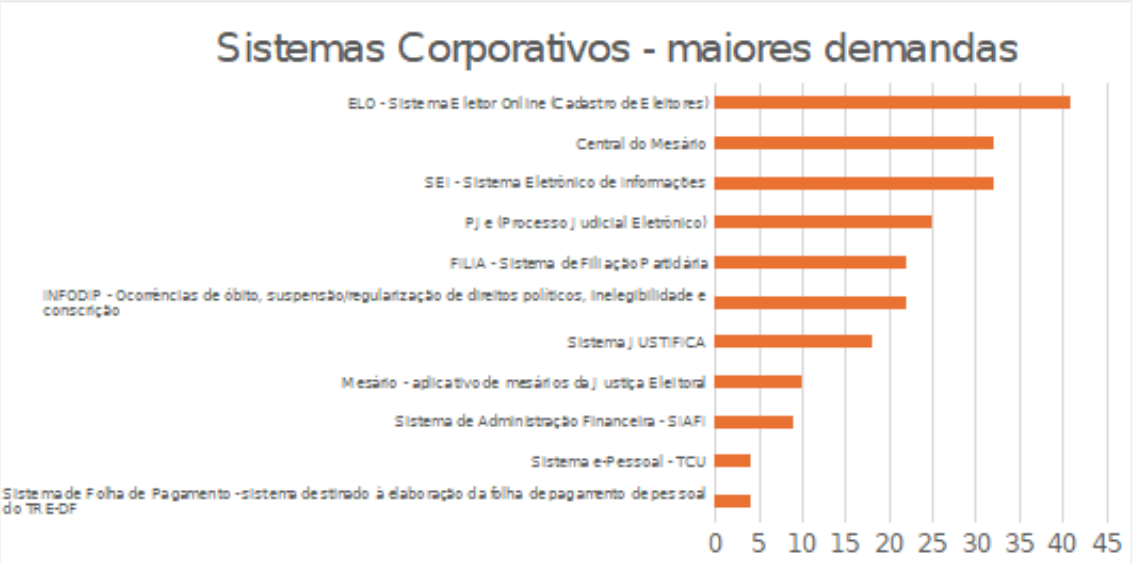

Gráfico 8

b) **Práticas Cartorárias e Processo Eleitoral:** nessas duas áreas de competência, reunidas em razão de sua complementariedade na execução das atividades de trabalho, destacam-se demandas relacionadas às competências Manual de atualização da situação eleitoral (Manual ASE), Legislação Processual Penal e normas correlatas, Normas aplicáveis às inspeções, correições e autoinspeções, Noções Gerais de Processo Eleitoral e Normas aplicáveis ao atendimento ao(à) eleitor(a), entre outras, conforme detalha o gráfico a seguir:

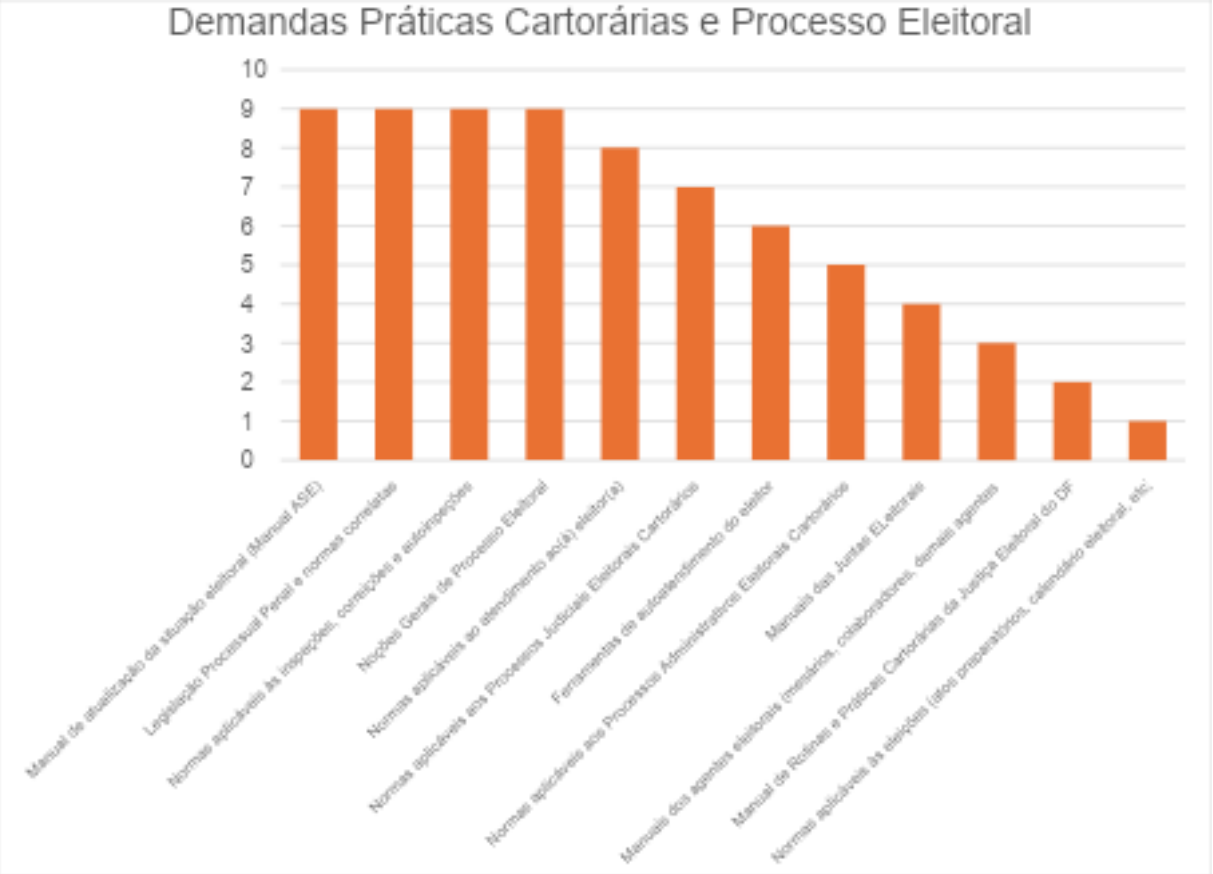

Gráfico 9

c) **Licitações / Compras e Contratos:** Ações de desenvolvimento das competências relacionadas ao Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos, a Normas e orientações do Tribunal de Contas da União - TCU - Matéria de Aquisições, ao Manual de Planejamento de Aquisições do Tribunal e ao Termo de Referência/Projeto Básico são as principais demandas das unidades que atuam na área de aquisições, conforme gráfico a seguir:

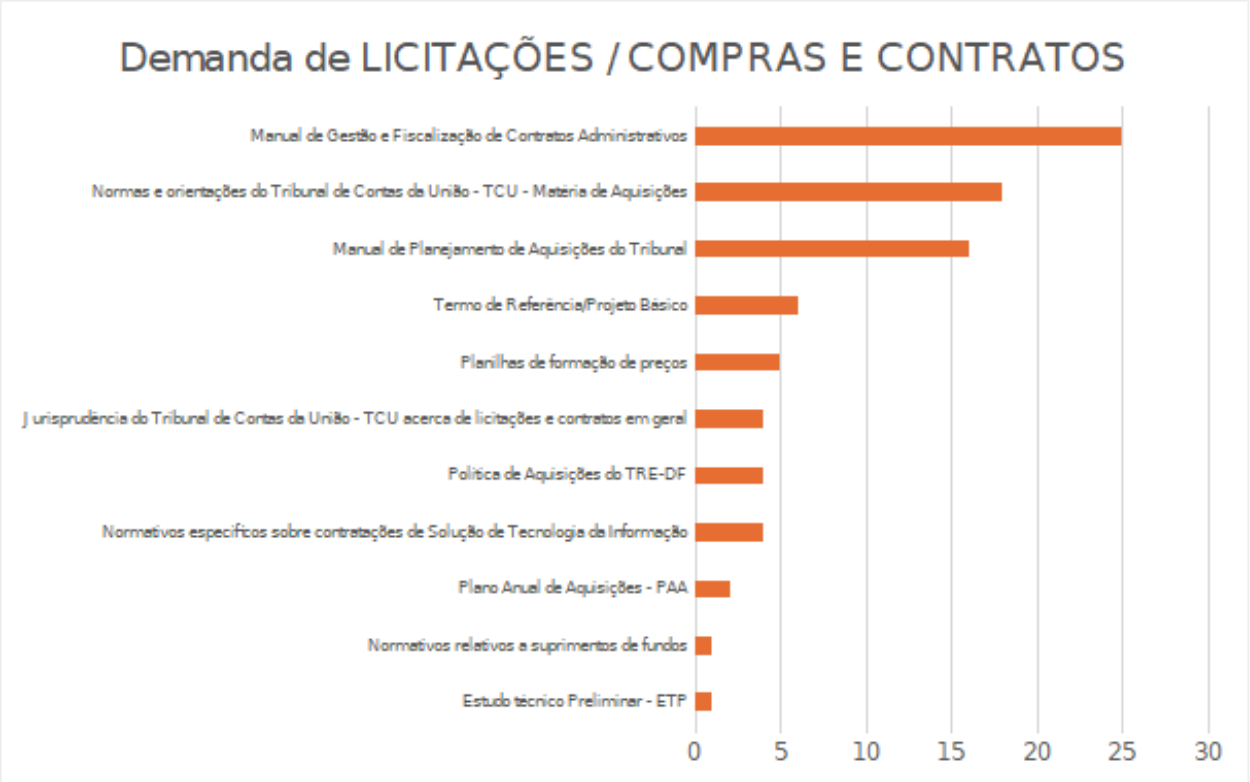

Gráfico 10

3.4 Competências da área do Direito – EJE-DF

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

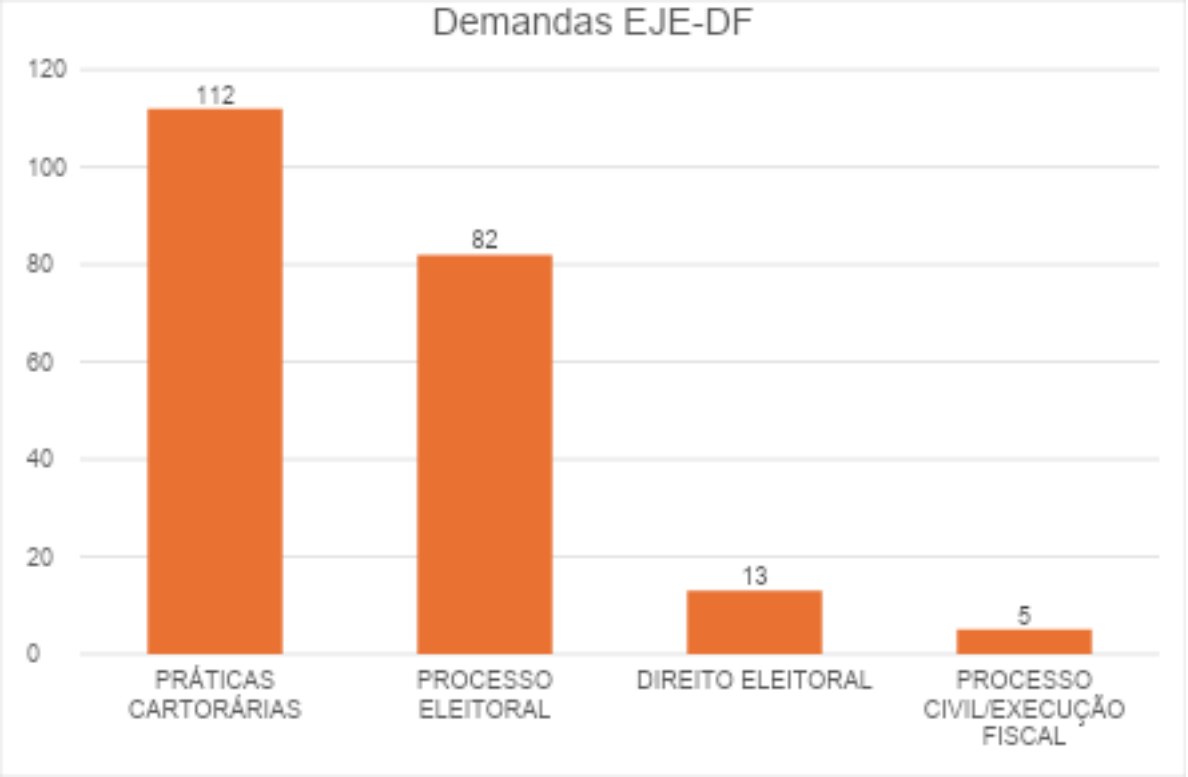

Gráfico 11

Os temas afetos a essas áreas serão tratados pela Escola Judiciária Eleitoral – EJE e estão dispostos no Gráfico 10.

Os temas mais demandados nas áreas de competência Práticas Cartorárias e Processo Eleitoral foram detalhados na alínea “b” do item 3.3 deste documento.

Na área de Direito Eleitoral destacam-se os principais subtemas de direito eleitoral 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 Normas eleitorais aplicáveis à justificativa eleitoral, Normas eleitorais aplicáveis à desfiliação partidária, Normas eleitorais aplicáveis ao cancelamento de inscrições eleitorais, Normas aplicáveis aos direitos políticos e Normas eleitorais aplicáveis ao alistamento.

3.5 Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG

O Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG deverá estar alinhado com a exigência de capacitação contínua e obrigatória para todas as gestoras e para todos os gestores no mínimo a cada

dois anos constante na Lei nº 11.416/2006, com as diretrizes previstas na Resolução CNJ nº 240/2016, bem assim a carga horária mínima de 30h para capacitações dessa natureza prevista na Resolução TSE nº 22.572/2007.

Neste ciclo de capacitação, consoante as estratégias do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral previstas na Resolução TSE nº 22.572/2007, o enfoque do PDG 2025 recairá na promoção de eventos voltados para a formação e desenvolvimento de lideranças com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única, focada na gestão estratégica do capital humano, intelectual, tecnológico, patrimonial e financeiro do TRE-DF.

Com base nessas informações, vislumbra-se trabalhar o desenvolvimento gerencial na área de competência de LIDERANÇA como foco na promoção de uma cultura de liderança eficaz e positiva.

4. Estrutura conceitual do PAC

O Plano Anual de Capacitação – PAC 2025 está dividido em 3 eixos de competências, quais sejam:

a) **Gerenciais** – são os conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidas nas gestoras e nos gestores, assim como nas pessoas que venham a lhes substituir eventualmente;

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 2025 o Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal disporá de recursos financeiros limitados e que serão distribuídos conforme tabela abaixo:

Destinação	Valor estimado (R$)
Capacitação de Servidores(as)	237.750,00
Capacitação em TIC	92.500,00
Total	**330.250,00**

Fonte: CORF (PA nº 0000893-97.2024.6.07.8100, doc. 1687163)

6. Planejamento

Respeitando-se as premissas para a elaboração do PAC 2025, 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 2025.

Visando atender às 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) Priorizar as áreas de competência de origem estratégica e gerencial;

2) Priorizar as áreas de competência mais demandadas pelas unidades;

3) Reservar recursos para as áreas de competência cujo desenvolvimento é obrigatório conforme normas do CNJ.

6.1. Metodologia das ações de capacitação e desenvolvimento

As ações de capacitação do PAC 2025 serão desenvolvidas por meio de ações de capacitação e de desenvolvimento presenciais e a distância, eventos motivacionais e palestras técnicas e informativas conforme prevê o artigo 5º da Portaria-GP nº 220/2010. Além disso, 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, 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 nº 220/2010, pela Resolução TSE nº 22.572, pela Resolução CNJ nº 192/2014, bem como outros normativos específicos já citados.

Os eixos e áreas de competências serão priorizados conforme critérios de urgência e importância, bem como em relação à disponibilidade orçamentária.

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

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 2025 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) 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:

a) uma estimativa de número de pessoas a serem treinadas em cada área;
b) as necessidades prioritárias do TRE-DF;
c) as necessidades que justificam a contratação de turmas fechadas;
d) o reconhecimento de áreas técnicas e de competências gerais que na perspectiva dos gestores e das gestoras precisam de atenção e de investimento.

Diante do exposto, seguem abaixo os macrotemas (áreas de competências) apontados pelas gestoras e gestores como necessários, separados em gerenciais, técnicos e gerais, e referentes ao plano tático-operacional.

8.1. Gerenciais

São as áreas de competências para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para gestoras e gestores e suas(seus) substitutas(os) que visam atender aos normativos que tratam do Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG, item 3.5 deste Planejamento.

Conforme definido pela Alta Administração, o PDG-PAC 2025 terá como objetivo desenvolver a competência gerencial na área de LIDERANÇA como foco na promoção de uma cultura de liderança eficaz e positiva.

8.2. Técnicas

São as áreas de competências para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes ligadas diretamente à 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.

Competência	Prioridade alta
SISTEMAS CORPORATIVOS	78
PRÁTICAS CARTORÁRIAS	36
PROCESSO ELEITORAL	23
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	18
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	17
AUDITORIAS E CONTROLES	16
GESTÃO DE PROCESSOS	14
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	14
FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE	13
DIREITO ADMINISTRATIVO	13
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	13
ESTATÍSTICA E ANÁLISE DE DADOS	12
GESTÃO ORÇAMENTO/FINANÇAS	11
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	8
GESTÃO ADMINISTRATIVA	8
GESTÃO DE RISCOS	8
Total Geral	**302**

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. O levantamento das necessidades de treinamento realizado pela matriz de versatilidade indica a seguir as competências gerais demandadas pelas gestoras e gestores:

Competência	Contagem
SISTEMAS CORPORATIVOS	35
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	31
FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE	15
PRÁTICAS CARTORÁRIAS	13
REDAÇÃO	12
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	10
LÍNGUA PORTUGUESA	6
GESTÃO DE DOCUMENTOS	6
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	3
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	2
SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL	1
Total Geral	**134**

8.4. Prioridades Estratégicas

As prioridades estratégicas indicadas pela Administração do Tribunal foram agrupadas em competências gerenciais, técnicas e gerais de natureza estratégica e se alinham ao Planejamento Estratégico Institucional conforme quadro a seguir:

Macro tema	Macrodesafio Estratégico	Temas gerais e indicadores estratégicos
PROCESSO ELEITORAL	Garantia dos Direitos Fundamentais Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Eleições e Prestação Jurisdicional - Indicadores 01, 04, 05, 06, 07, 15, 16 e 18

Macro tema	Macrodesafio Estratégico	Temas gerais e indicadores estratégicos
LICITAÇÕES / COMPRAS / CONTRATOS	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	Gestão Administrativa, Financeira e Orçamentária - Indicadores 13, 14, 15, 16, 18 e 28
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	Fortalecimento da Estratégia nacional de TIC e Proteção de Dados	Gestão de TIC e Gestão da Informação – Indicadores 15, 16, 18, 23 e 24
RESPONSABILIDADE SOCIAL	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a Sociedade	Relacionamento com a Sociedade – Indicadores 01, 03, 12, 15, 16, 18, 25 e 29

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 desconsiderados ou relegados a segundo plano macrotemas que aparecem com menor número de pessoas interessadas 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 nº 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.

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 são as seguintes:

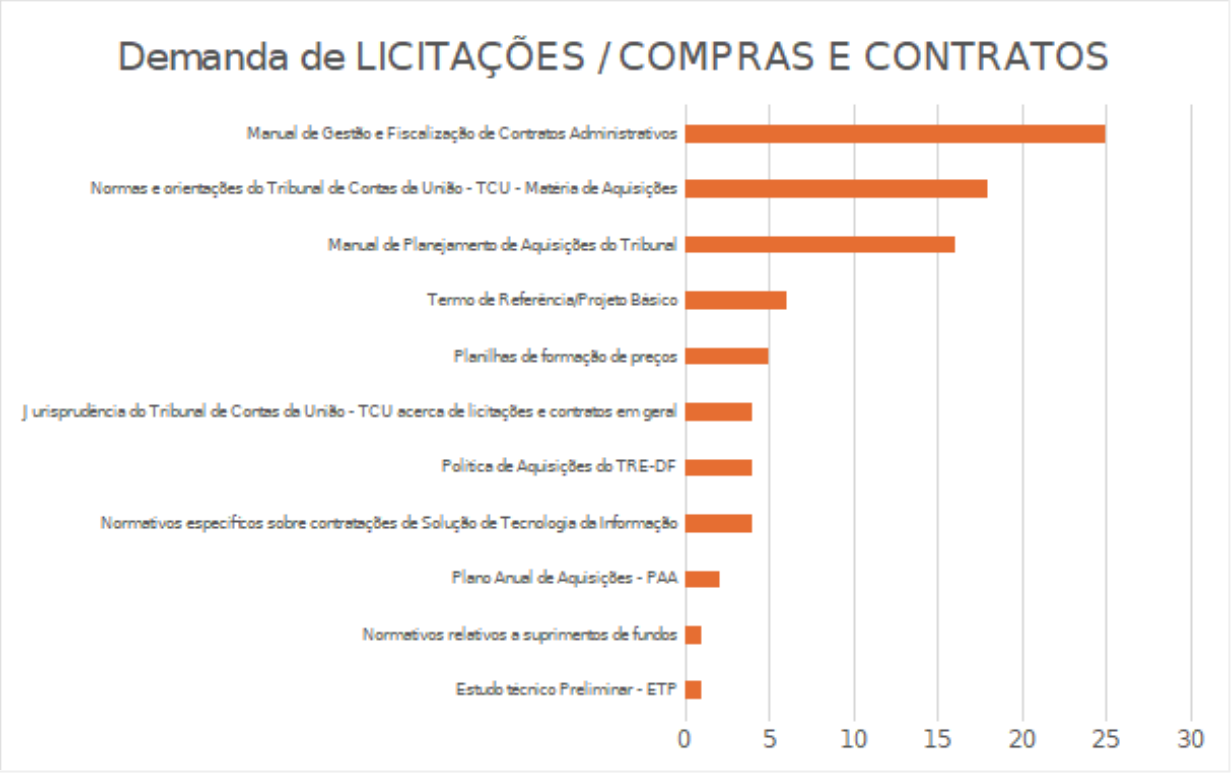

Gráfico 12

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 da STIC e relacionadas, em grande parte, à área de tecnologia da informação, são as seguintes:

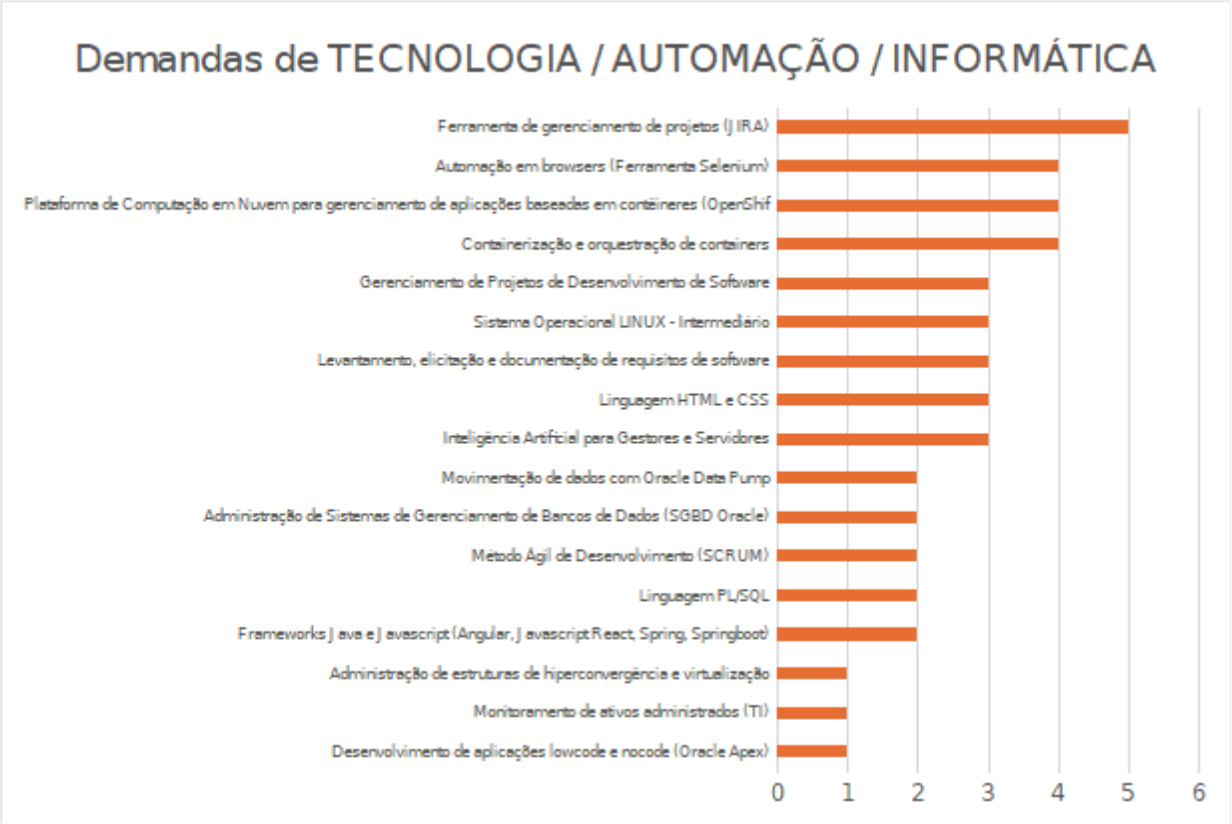

Gráfico 13

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 e à Resolução CNJ nº 396/2021 que trata da segurança cibernética em especial a temas relativos à segurança da informação.

8.5.3 Capacitações em Segurança Institucional

As ações de capacitação para a área de segurança institucional, previstas neste PAC 2025, 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.

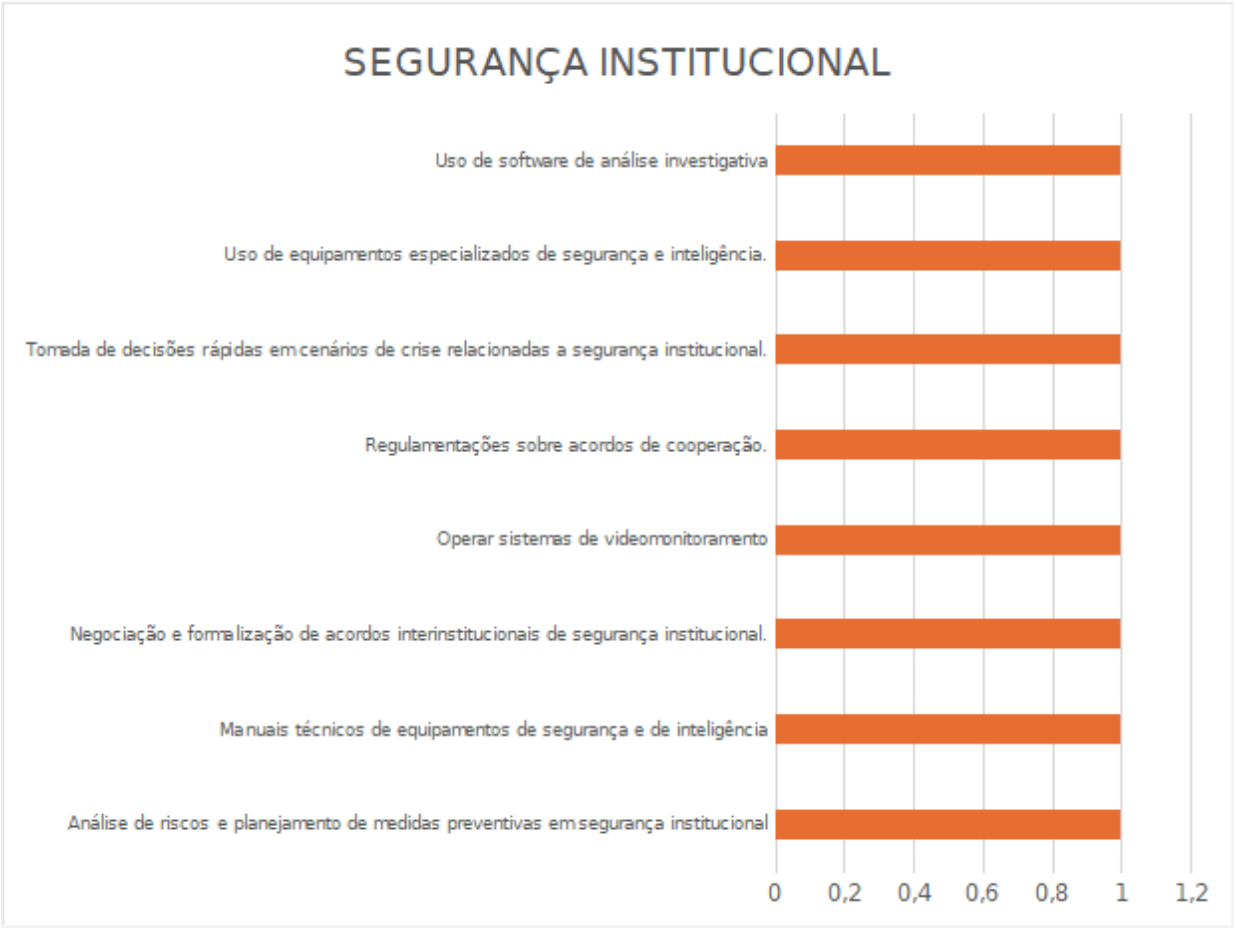

Gráfico 14

8.5.4 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:

Gráfico 15

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

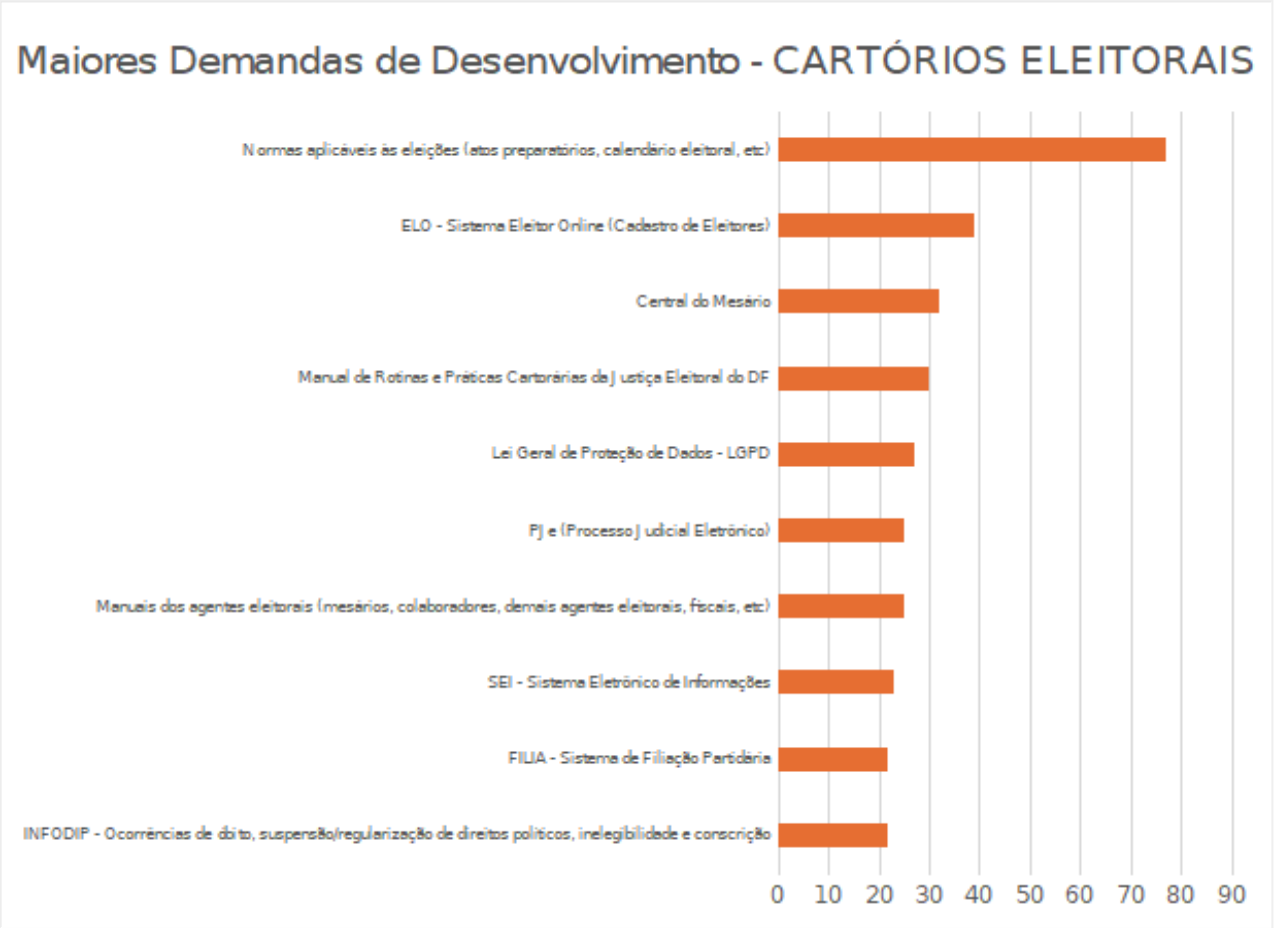

Gráfico 16

8.5.5 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:

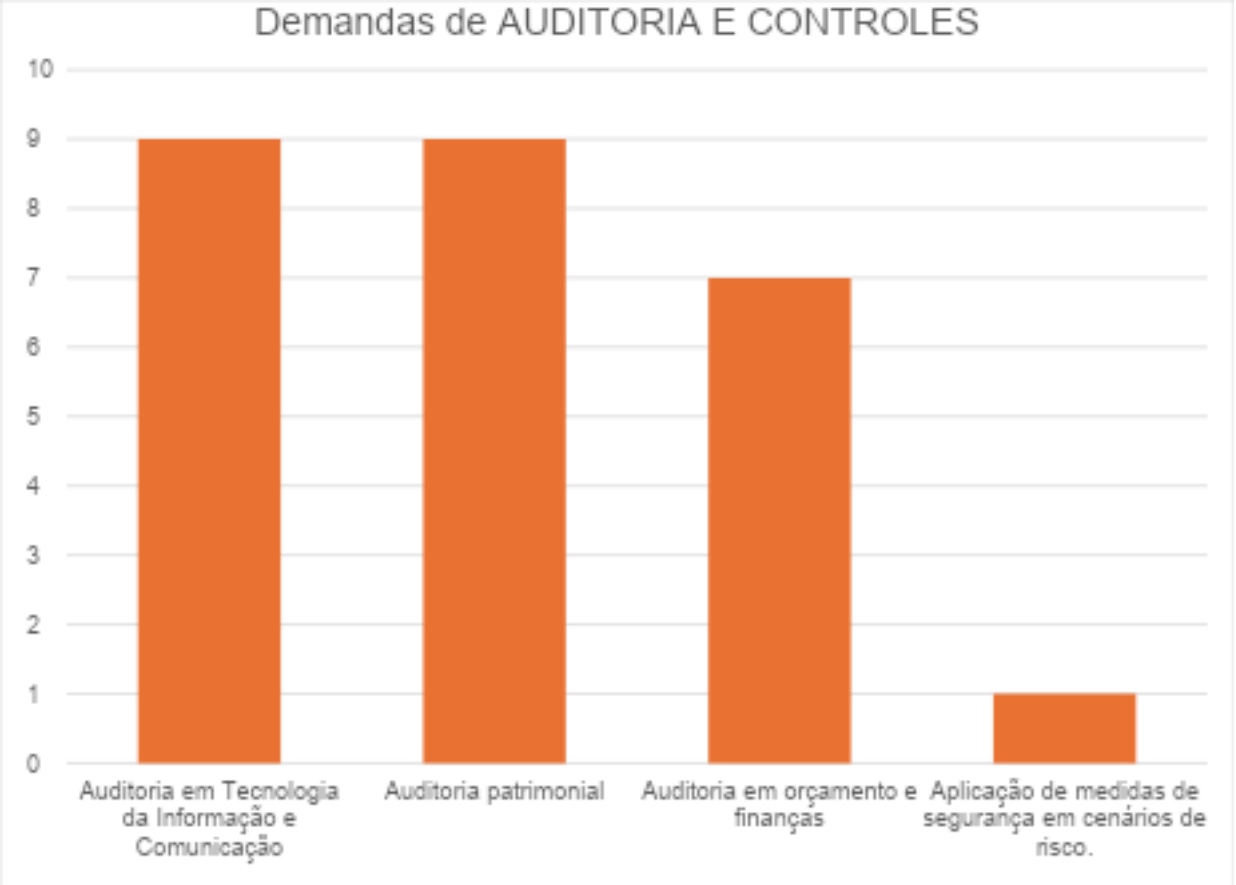

Gráfico 17

O desenvolvimento dessas áreas de competência tem por objetivo atender à Resolução CNJ nº 309/2021 que trata do desenvolvimento de competências técnicas e gerenciais necessárias à formação de auditora e auditor.

8.5.6 Gestão Orçamentária

As ações de capacitação de natureza tático-operacional atinentes a essa área de competência indicadas pelas unidades do Tribunal são as seguintes:

Gráfico 18

Essas capacitações têm por finalidade atender à Recomendação CNJ nº 147/2024, que sugere a qualificação continuada de servidoras e servidores nas áreas de planejamento, gestão, orçamento, contabilidade pública, em especial, sistema de custos, finanças públicas, licitações e contratos com vistas à melhoria da gestão orçamentária dos Tribunais.

8.6. Pós-graduação

Considerando que nos anos anteriores o Tribunal ofertou bolsas de estudo para custeio de cursos de Especialização e Mestrado, é possível que surja novamente demanda nesse sentido, notadamente em razão do remanejamento de eventuais recursos no último trimestre do exercício financeiro.

Diante dessa possibilidade, recomenda-se prospectar previamente instituições públicas e privadas de ensino que possam ofertar cursos de Especialização e Mestrado, bem como a existência de servidoras e 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 2025, para estudo no ano de 2026 e seguintes, condicionada à conveniência e oportunidade da Administração e à disponibilidade de recursos orçamentários.

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 das gestoras e gestores** – ocorrem solicitações das gestoras e gestores quando os eventos estão relacionados com as áreas de competências gerenciais e técnicas;

c) **Por iniciativa das servidoras e servidores** – 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 pelas pessoas interessadas. A proposição de eventos por parte de colaboradores interessados deve ser encaminhada por meio de formulário próprio de solicitação de evento de capacitação direcionado à Secretaria de Gestão de Pessoas, no prazo mínimo de 15 dias úteis anteriores ao início do evento quando for necessária contratação, conforme determina o artigo 8º, caput, da Portaria-GP nº 220/2010.

Demais condições para a participação nos eventos de capacitação estão dispostas na Portaria-GP nº 220/2010.

Diante da identificação das áreas de competências a serem desenvolvidas, a proposta de distribuição de recursos de capacitação para 2025 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 2025 foi de R$ 290.000,00. Do total indicado acima estão incluídos R$ 92.500,00 relativos aos valores no orçamento para capacitação específica para a área de TIC.

9.1 Proposta de distribuição de recursos de capacitação para 2025

ÁREA DO CONHECIMENTO	VALOR SUGERIDO ESTIMADO	VALOR DISPONÍVEL NA LOA	EIXO DE COMPETÊNCIA	ORIGEM
PROCESSO ELEITORAL	R$ 100.000,00	R$ 95.000,00	Técnica	Estratégica
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS - Lei nº 14.133/2021				
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL				
RESPONSABILIDADE SOCIAL			Geral	
LIDERANÇA	R$ 195.000,00	R$ 22.500,00	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	R$ 92.500,00	R$ 92.500,00	Técnica	Tático-operacional
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	R$ 100.000,00	R$ 80.000,00		
AUDITORIA E CONTROLES				
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA				
SISTEMAS CORPORATIVOS			Geral	
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO				
FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE				
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS			Técnica	
Total	**R$ 487.500,00**	**R$ 290.000,00**		

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

Será proposta a oferta cursos de capacitação na modalidade a distância disponíveis gratuitamente nos sites das escolas governamentais e judiciárias que atendam às demandas verificadas neste PAC, de modo a otimizar sua execução.

10. Avaliação

A Portaria-GP nº 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(as) 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(a) instrutor(a) e aspectos de aproveitamento individual. É realizada por meio de preenchimento de formulário logo após a conclusão do evento em mídia digital ou por meio da elaboração de relatórios circunstanciados. O objetivo dessas avaliações é captar a percepção das pessoas participantes dos eventos sobre o processo de capacitação.

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 artigo 14 da Portaria-GP nº 220/2010.

Utilizando-se como indicador de eficácia a variação de versatilidade do TRE-DF, tem-se que em dezembro de 2023 a Versatilidade Geral era de 52,57% e em dezembro de 2024, de 51,69%, com variação negativa de 0,16%. Mais uma vez observada essa pequena queda na versatilidade, deve-se salientar a rotatividade de servidoras e servidores requisitados no ano de 2024, o que pode ter contribuído 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, dos níveis de versatilidade. A versatilidade implica em fazer com que servidoras e servidores atuem em diversos processos e atividades pactuados com suas chefias. 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 2025 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, pela Diretoria-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. Conclusão

Este Plano de Ações de Capacitação 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.

Considerou-se, a priorização de demandas estratégicas propostas pela Administração e, em razão do cumprimento de determinações ou recomendações de órgãos de controle acatadas pelo Tribunal, foi dado destaque aos temas relacionados à Tecnologia da Informação e Comunicação, às Contratações, à Auditoria, à Segurança da Informação, Gestão Orçamentária e Segurança Institucional.

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