



PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO PAC 2026



**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
SEÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO**



SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. Planejamento	6
3. Estrutura conceitual	6
4. Metodologia	6
5. Programa Permanente de Capacitação de pessoal da Justiça Eleitoral.....	7
6. Programa Permanente de capacitação no Processo Eleitoral - PPCPE.....	7
7. Necessidades Estratégicas.....	8
8. Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG.....	9
9. Necessidades Tático-Operacionais (Matriz de Versatilidade)	10
10. Capacitação em áreas de Competências específicas.....	14
10.1 Capacitação em Contratações	14
10.2 Capacitação em Tecnologia da Informação e comunicação.....	14
10.3 Capacitações em Segurança Institucional	15
10.4 Capacitações 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais	16
10.5 Capacitação em Auditoria e Controle	17
10.6 Gestão Orçamentária	17
10.7 Responsabilidade Social	18
10.7.1 Sustentabilidade	18
10.7.2 Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência	18
10.7.3 Pessoas Idosas e suas Interseccionalidades.....	18
10.7.4 Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.....	18
10.7.5 Participação Institucional Feminina	19
11. Competências da área do Direito – EJE-DF	19
12. Metodologia das ações de capacitação e desenvolvimento	20
13. Pós-graduação	21
14. Comparativo com os anos anteriores.....	21
15. Recursos Disponíveis	24



16. Execução do Plano	24
17. Proposta de distribuição de recursos de capacitação para 2026	25
18. Cronograma de Execução.....	25
19. Avaliação	26
19.1 Avaliação de Reação	27
19.2 Avaliação de Eficácia	27
19.3. Indicadores estratégicos	27
20. Revisão do PAC	27
21. Conclusão	28



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - PDG - Liderança	10
Gráfico 2 - Áreas de Competências mais demandadas	10
Gráfico 3 - Áreas de competências - Demandas de Alta Prioridade	11
Gráfico 4 - Licitações / Compras e Contratos	12
Gráfico 5 - Sistemas Corporativos	12
Gráfico 6 - Liderança	13
Gráfico 7 - Ferramentas Corporativas	13
Gráfico 8 - Processo Eleitoral	14
Gráfico 9 - Tecnologia / Automação / Informática	15
Gráfico 10 - Segurança Institucional	15
Gráfico 11 - Áreas de Competência - 1º Grau de Jurisdição - Cartórios Eleitorais	16
Gráfico 12 - Competências - 1º Grau de Jurisdição - Cartórios Eleitorais	16
Gráfico 13 - Auditoria e Controles	17
Gráfico 14 - Gestão Orçamentária	17
Gráfico 15 - EJE-DF	19
Gráfico 16 - Práticas Cartorárias	20
Gráfico 17 - Direito Eleitoral	20
Gráfico 18 - Valores para Capacitação de Pessoal	21
Gráfico 19 - Recursos Ações Capacitação Servidoras(es)	22
Gráfico 20 - Recurso Ações de Capacitação TIC	22
Gráfico 21 - Comparativo recursos LOA x Orçamento Executado	23
Gráfico 22 - Comparativo de investimento por área	23
Gráfico 23 - Cronograma de Execução PAC	26



Plano Anual de Capacitação - PAC 2026

1. APRESENTAÇÃO

A capacitação contínua das servidoras e dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal – TRE-DF constitui elemento essencial para o alcance das metas institucionais e para o cumprimento da missão de garantir a legitimidade do processo eleitoral, bem como para que o órgão seja referência em excelência na gestão eleitoral.

A qualificação da força de trabalho fortalece a execução das atividades finalísticas e de apoio, contribui para a inovação, aprimora a eficiência dos processos internos e amplia a capacidade institucional de responder às demandas da sociedade, alinhando-se aos macrodesafios previstos no Planejamento Estratégico 2021-2026 do TRE-DF.

A elaboração deste Plano Anual de Capacitação – PAC 2026 fundamenta-se no conjunto de normas que orientam a política de desenvolvimento de pessoas no Poder Judiciário e na Justiça Eleitoral. Destacam-se, como marcos centrais, a Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ nº 192/2014, que institui a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento das Servidoras e dos Servidores do Poder Judiciário, e a Resolução TSE nº 22.572/2007, que estabelece o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento da Justiça Eleitoral. No âmbito institucional, a Portaria-GP nº 220/2010 regulamenta as diretrizes de capacitação e desenvolvimento no TRE-DF.

Este Plano também observa os normativos correlatos que tratam do desenvolvimento das competências relativas à: auditoria e controles, segurança institucional, governança das contratações, tecnologia da informação, segurança da informação, sustentabilidade, acessibilidade e políticas de inclusão de pessoas com deficiência, gestão orçamentária, proteção às pessoas idosas, prevenção ao assédio e à discriminação e à participação feminina (Resoluções CNJ nº 255/2018, 309/2020, nº 344/2020, nº 347/2020, nº 370/2021, nº 396/2021, nº 400/2021, nº 401/2021, nº 520/2023, Recomendação CNJ nº 147/2023 e Resolução nº 8.096/2025 do TRE-DF).

A construção deste PAC adota metodologia baseada na identificação das necessidades de capacitação apontadas pelas unidades organizacionais, especialmente por meio dos sistemas Matriz de Versatilidade e Gestão de Competências. Tais instrumentos permitem mapear processos de trabalho e suas respectivas competências, essenciais à identificação de lacunas de capacitação que demandam desenvolvimento. O Plano organiza as ações em macrotemas de conhecimento alinhados às competências gerenciais, técnicas e gerais, ao Plano de Gestão 2021–2026 e aos macrodesafios estratégicos do Tribunal.

A metodologia de elaboração observa, ainda, premissas que visam garantir abrangência, equidade e eficiência, tais como: priorização de turmas fechadas e customizadas; realização de cursos presenciais ou a distância, por meio de instrutoria interna ou externa; atendimento ao maior número possível de unidades e de pessoas; alinhamento às necessidades institucionais; enquadramento das solicitações nos macrotemas definidos; observância da disponibilidade orçamentária; e necessidade de prévia justificativa das ações de capacitação excepcionais.

Assim, o PAC consolida-se como instrumento orientador das ações de desenvolvimento necessárias para fortalecer conhecimentos, habilidades e atitudes da força de trabalho do TRE-DF, assegurando que a instituição avance de maneira estruturada, estratégica e integrada rumo ao alcance de seus objetivos e metas para o ano de 2026.



2. PLANEJAMENTO

Respeitando as premissas para a elaboração do PAC 2026, as áreas de competências a serem desenvolvidas no TRE-DF, identificadas pelos macrotemas da matriz de versatilidade, devem estar alinhadas aos objetivos do Planejamento Estratégico do Tribunal e às metas do plano de gestão. Também devem observar os limites orçamentários previstos para 2026.

Para atender às principais demandas, os recursos foram distribuídos de forma proporcional, com base nos percentuais de demanda de cada área de competência. Essa distribuição poderá ser ajustada pela Alta Administração.

Foram adotados os seguintes critérios para a distribuição proporcional dos recursos:

- Priorizar as áreas de competência estratégicas e gerenciais.
- Priorizar as áreas de competência mais demandadas pelas unidades.
- Reservar recursos para áreas cujo desenvolvimento anual é obrigatório, conforme normas do CNJ.

3. ESTRUTURA CONCEITUAL

O PAC 2026 organiza-se em três **eixos de competências**:

- a) **Gerenciais** – compreendem conhecimentos, habilidades e atitudes a serem desenvolvidos por gestoras, gestores e suas substituições eventuais.
- b) **Técnicas** – abrangem conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à execução das atividades específicas das unidades organizacionais do Tribunal.
- c) **Gerais** – incluem conhecimentos, habilidades e atitudes comuns a diferentes unidades do Tribunal.

Cada eixo pode se enquadrar em dois tipos de ações de capacitação:

- a) **Estratégicas** – ações estruturantes, necessárias para implementar projetos estratégicos e definidas pela Alta Administração do Tribunal.
- b) **Tático-operacionais** – ações voltadas à execução das atividades das unidades organizacionais, alinhadas à missão institucional e à cadeia de valor.

4. METODOLOGIA

A elaboração do PAC 2026 ocorreu de forma estruturada e teve início com a coleta de dados no sistema Matriz de Versatilidade. As informações registradas por todas as unidades do Tribunal apresentaram um conjunto de temas distribuídos em competências gerais, técnicas e gerenciais. Esses dados permitiram que cada gestora e cada gestor identificasse suas necessidades de desenvolvimento e avaliasse a capacitação integral ou parcial de suas equipes, alinhando as ações formativas às atividades de cada unidade.

A utilização do sistema Matriz de Versatilidade permitiu identificar, ainda, a estimativa de pessoas que precisam de capacitação em cada área, as necessidades prioritárias do TRE-DF, as situações que justificam a contratação de turmas fechadas e as áreas técnicas e de competências gerais que, na avaliação de gestoras e gestores, requerem maior atenção e investimento.



Também foram identificadas as necessidades de desenvolvimento de pessoal em nível estratégico e aquelas demandadas pelas comissões e comitês.

Todos os dados foram consolidados por segmentos, resultando na apresentação de uma proposta de PAC, que poderá ser posteriormente revisada após sua aprovação e publicação no site do TRE-DF.

Ao longo do ano, as ações de capacitação serão oferecidas conforme a disponibilidade orçamentária, por meio de alternativas que otimizem os recursos existentes ou mesmo que sejam realizadas sem ônus para o Tribunal.

5. PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL DA JUSTIÇA ELEITORAL

O Programa Permanente de Capacitação do TRE-DF é regulado pela Portaria-GP nº 220/2010, pela Resolução TSE nº 22.572/2007, 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, evita-se 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 2026 abarque em um único documento as ações de capacitação dessas áreas.

6. PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO NO PROCESSO ELEITORAL - PPCPE

O Programa Permanente de Capacitação no Processo Eleitoral – PPCPE, instituído pela Portaria Conjunta nº 3/2025, objetiva capacitar servidoras, servidores e colaboradoras(es) sobre todas as fases do processo eleitoral, no Distrito Federal e no exterior. O programa visa estabelecer uma base contínua e estruturada de formação, alinhada à missão institucional do Tribunal, às normas eleitorais e às responsabilidades essenciais da Justiça Eleitoral.

O PAC 2026 se alinha ao PPCPE a fim de desenvolver as equipes do Tribunal e garantir atualização permanente sobre normas, tecnologias, procedimentos e práticas que sustentam eleições eficientes, seguras e transparentes, assegurando que servidoras e servidores estejam preparados para lidar com os desafios do processo eleitoral.

Os Módulos Comuns do PPCPE, constituídos de conteúdos transversais, devem ser cursados obrigatoriamente por todas as servidoras e servidores assim que concluídos, por se tratar de capacitação prioritária em ano eleitoral.



7. NECESSIDADES ESTRATÉGICAS

As ações de capacitação consideradas estratégicas pela Alta Administração do Tribunal para o ano de 2026 estão relacionadas com as áreas e temas específicos constantes da tabela abaixo:

- a) **PROCESSO ELEITORAL** – serão priorizadas ações de capacitação relativas à realização das Eleições Gerais de 2026 e ao Programa Permanente de Capacitação no Processo Eleitoral – PPCPE.
- b) **SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO - CIBERSEGURANÇA** – o foco recairá em capacitações voltadas a servidoras e servidores das diversas macrounidades que ingressarem no órgão, ou que ainda não tenham sido capacitados na área, a fim de fortalecer a segurança da infraestrutura tecnológica e de dados pessoais.
- c) **TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA – CIBERSEGURANÇA** – serão priorizadas capacitações de servidoras e servidores que atuam na área de Tecnologia da Informação e Comunicação de modo a fortalecer a segurança da infraestrutura tecnológica e de dados pessoais.
- d) **GESTÃO DA INFORMAÇÃO – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS** – LGPD – a ênfase recairá em capacitações sobre a LGPD, suas atualizações, legislação correlata e aplicação às atividades desenvolvidas no Tribunal.

As prioridades estratégicas indicadas pela Administração do Tribunal se alinham ao Planejamento Estratégico Institucional conforme quadro a seguir:

Macrotema	Macrodesafio Estratégico	Indicadores estratégicos
PROCESSO ELEITORAL	Garantia dos Direitos Fundamentais Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Indicadores 01, 04, 05, 06, 07, 15 16 e 18
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO - CIBERSEGURANÇA	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas Fortalecimento da Estratégia nacional de TIC e Proteção de Dados	Indicadores 15, 16, 18 e 23



Macrotema	Macrodesafio Estratégico	Indicadores estratégicos
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA – CIBERSEGURANÇA	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas Fortalecimento da Estratégia nacional de TIC e Proteção de Dados	Indicadores 15, 16, 18, 23 e 24
GESTÃO DA INFORMAÇÃO – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a Sociedade Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	Indicadores 03, 11, 12, 15, 16 e 18

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 7.874/2021, proporcionando à Alta Administração um acompanhamento mais profícuo das ações de desenvolvimento de pessoal para a obtenção de melhores resultados.

8. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL - PDG

O Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG deve seguir a exigência legal de capacitação contínua e obrigatória, prevista na Lei nº 11.416/2006, que determina a atualização de gestoras e gestores ao menos a cada dois anos. Também deve observar as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016 e a carga horária mínima de 30 horas para essa modalidade de capacitação, conforme Resolução TSE nº 22.572/2007.

No ciclo de capacitação de 2026, em alinhamento às estratégias do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, o PDG priorizará ações voltadas à formação e ao desenvolvimento de lideranças. O objetivo é promover uma linguagem gerencial padronizada e fortalecer a gestão estratégica do capital humano, intelectual, tecnológico, patrimonial e financeiro do TRE-DF.

Assim, o desenvolvimento gerencial concentrar-se-á na competência de Liderança, com foco na construção de uma cultura de liderança eficaz e positiva. As principais demandas relacionadas a essa competência, obtidas a partir do sistema Matriz de Versatilidade, constam do Gráfico 1 abaixo:

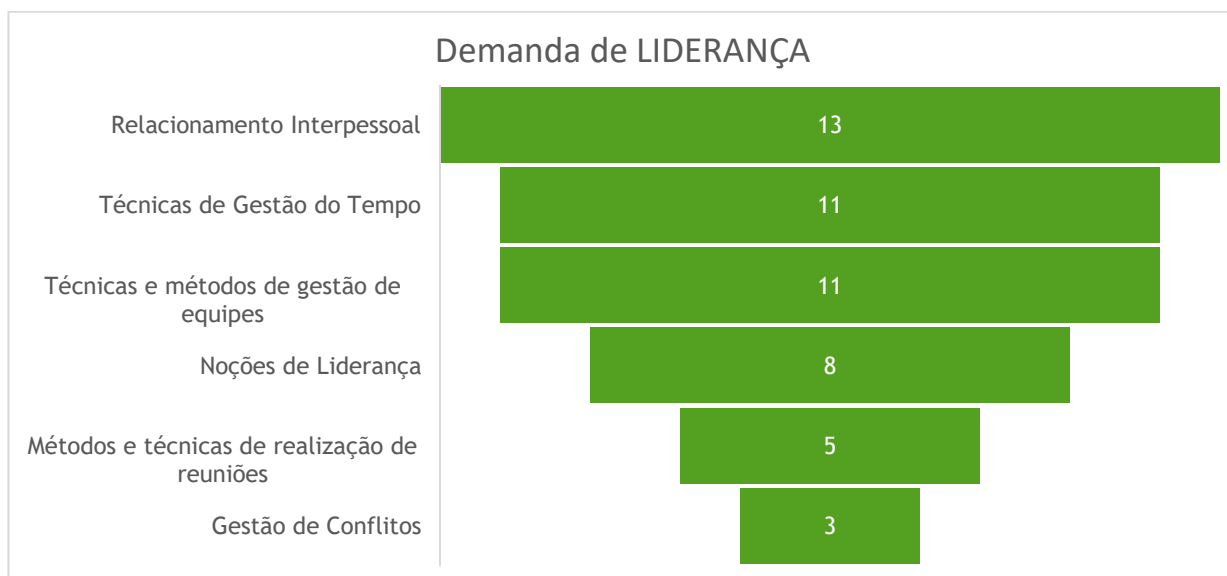


Gráfico 1 - PDG - Liderança

9. NECESSIDADES TÁTICO-OPERACIONAIS (MATRIZ DE VERSATILIDADE)

As áreas de competências indicadas na Matriz de Versatilidade mais demandadas pelas unidades organizacionais são: Sistemas Corporativos, Licitações / Compras e Contratos, Direito Administrativo, Práticas Cartorárias, Processo Eleitoral, Liderança, Ferramentas de Produtividade, entre outras apresentadas no gráfico abaixo:

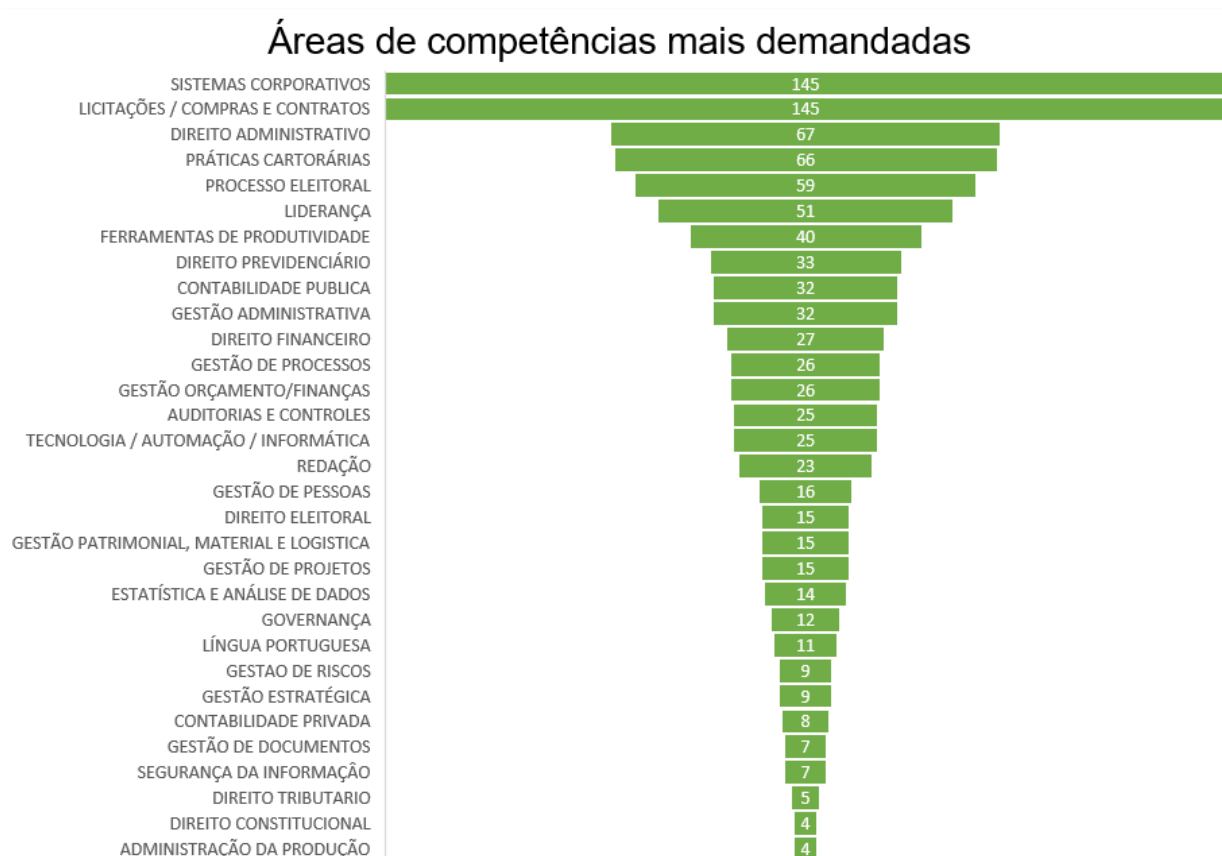


Gráfico 2 - Áreas de Competências mais demandadas



Entre as áreas de competências mais demandadas, as unidades apontaram Licitações / Compras e Contratos, Sistemas Corporativos, Liderança, Ferramentas de Produtividade, Processo Eleitoral, Práticas Cartorárias e outras como competências de alta prioridade para desenvolvimento, conforme gráfico abaixo:

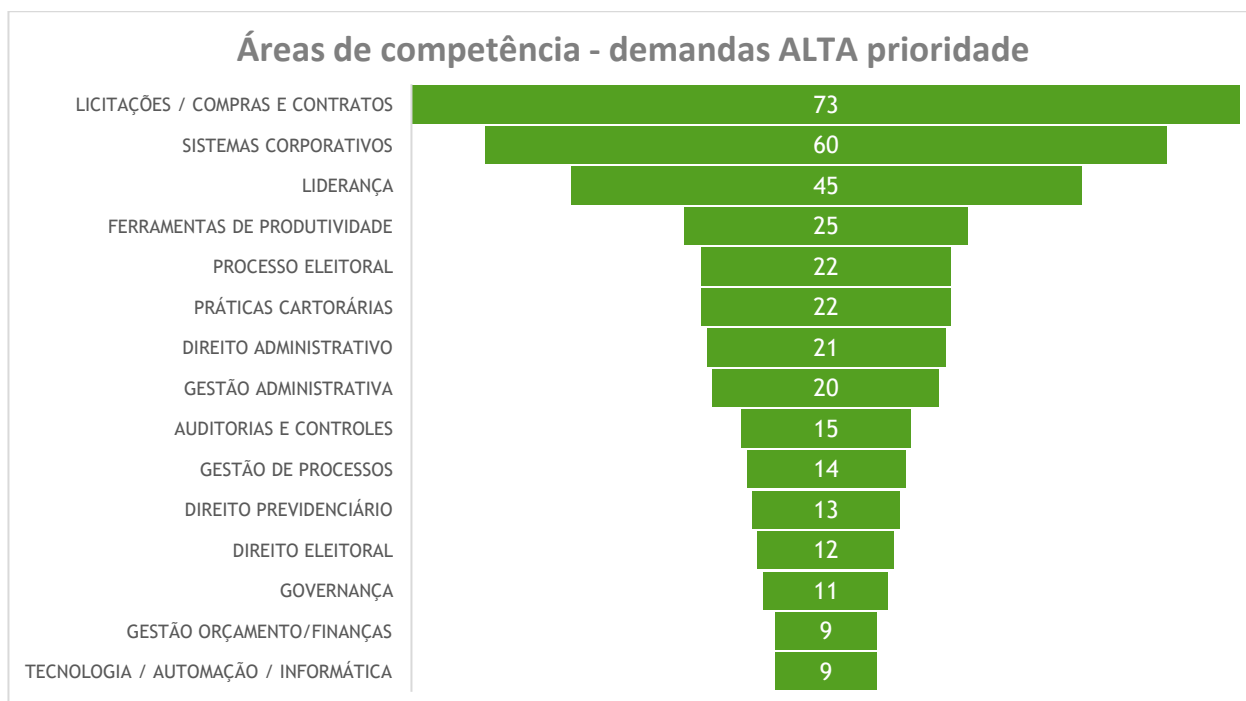


Gráfico 3 - Áreas de competências - Demandas de Alta Prioridade

Ao analisar as cinco principais áreas de competência indicadas como prioritárias, torna-se possível identificar necessidades mais específicas dentro de cada macrotema.

- a) **LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS:** destacam-se os subtemas a desenvolver relacionados com Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos, Normas e Orientações do TCU, Manual de Planejamento de Aquisições do Tribunal, elaboração de Termo de Referência / Projeto Básico, Estudo Técnico Preliminar – ETP, Planilha de Formação de Preços, Política de Aquisições do TRE-DF, Noções de Licitações e Contratos, entre outros, conforme gráfico a seguir:



Demanda de LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS

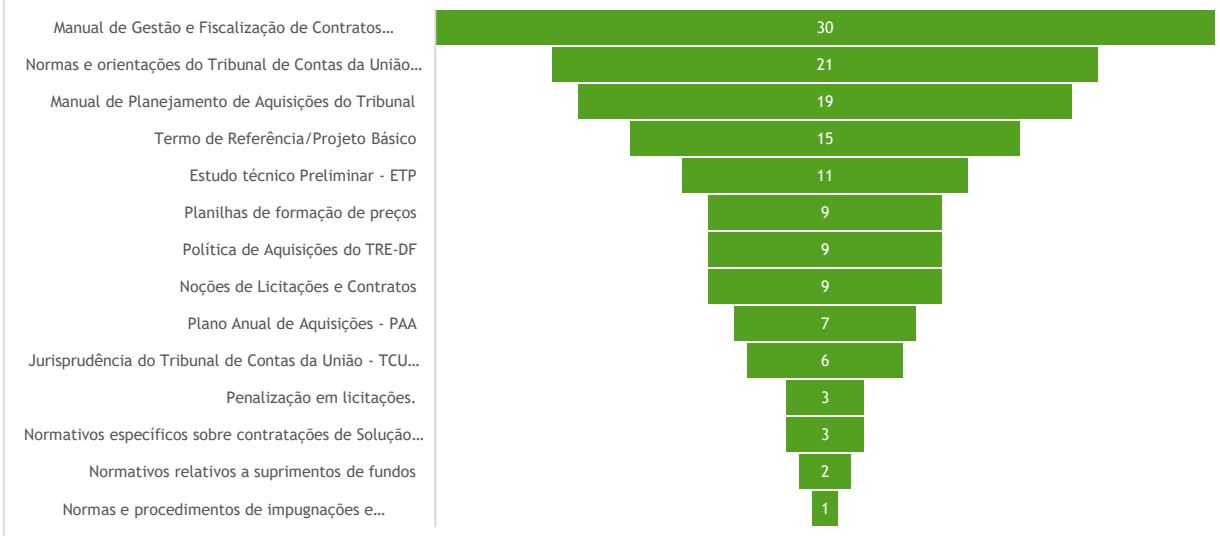


Gráfico 4 - Licitações / Compras e Contratos

- b) **SISTEMAS CORPORATIVOS:** destacam-se demandas relacionadas à utilização do SEI - Sistema Eletrônico de Informações, ELO – Sistema Eleitor Online, Central do Mesário, INFODIP – Ocorrências de óbitos, suspensão/regularização, Sistema de Administração Financeira – SIAFI, Sistema de Folha de Pagamento, Sistema JUSTIFICA, entre outros, conforme detalha o gráfico a seguir:

Demandas de SISTEMAS CORPORATIVOS

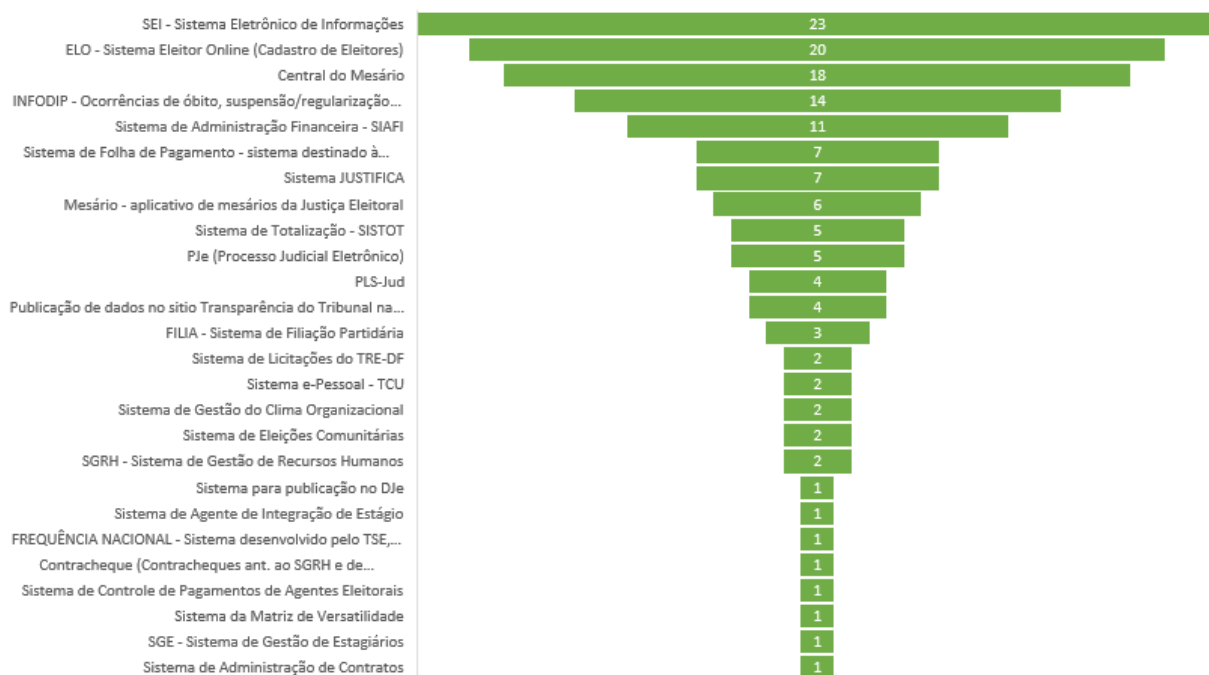


Gráfico 5 - Sistemas Corporativos



- c) **LIDERANÇA:** Ações de desenvolvimento dessa competência gerencial, que serão trabalhadas no âmbito do Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG, estão relacionadas a Relacionamento Interpessoal, Técnicas de Gestão do Tempo, Técnica e Métodos de Gestão de Equipes, Noções de Liderança, Métodos e Técnicas de Realização de Reuniões e Gestão de Conflitos são as principais demandas das unidades administrativas, conforme gráfico abaixo:

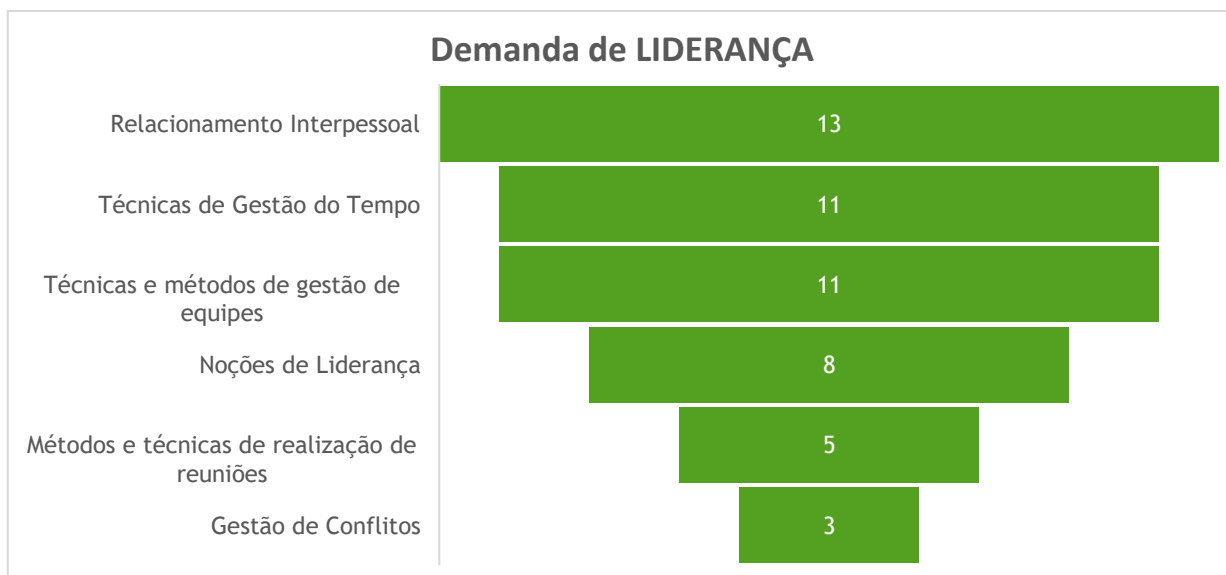


Gráfico 6 - Liderança

- d) **FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE:** As demandas das unidades referem-se ao uso de ferramentas recém-adquiridas no pacote Microsoft 365, como Planilhas Eletrônicas, Ferramentas de Planejamento e Projetos, Inteligência Artificial, Editores de Texto, Ferramentas de Correio Eletrônico, Ferramentas de Videoconferência, de Edição de Imagens e de Apresentação de Slides, conforme gráfico abaixo:

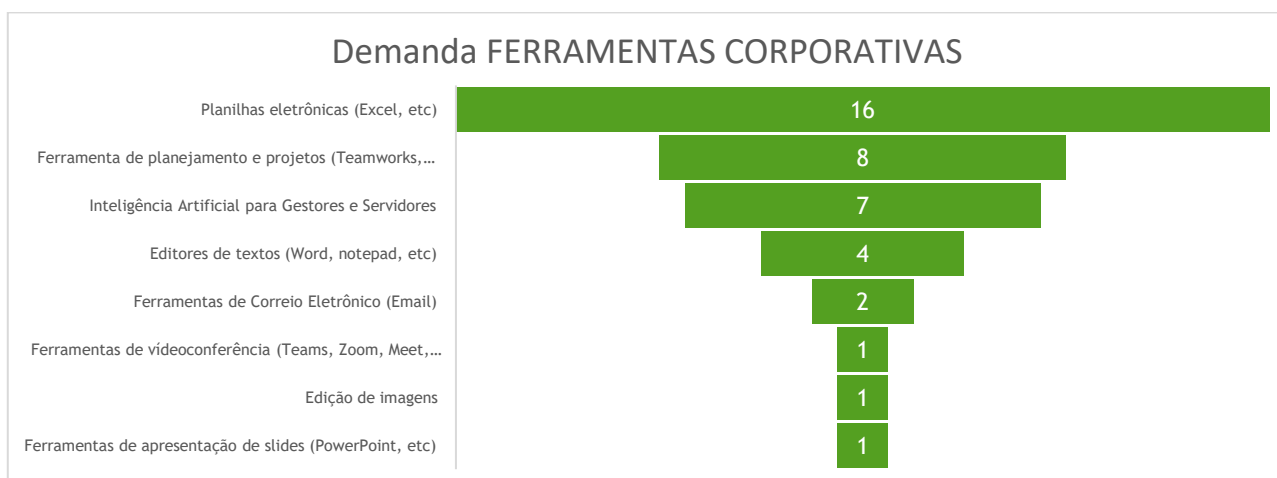


Gráfico 7 – Ferramentas Corporativas



- e) **PROCESSO ELEITORAL:** Normas Aplicáveis às Eleições, Noções Gerais de Processo Eleitoral e Normas de Suspensão de Direitos Políticos foram demandadas pelas servidoras e pelos servidores neste ano de eleições gerais, conforme gráfico a seguir:

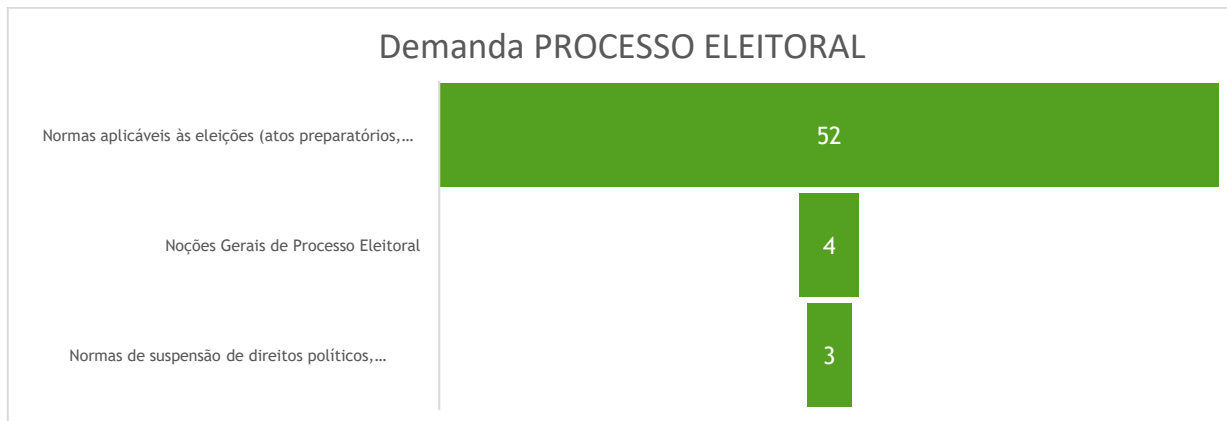


Gráfico 8 – Processo Eleitoral

10. CAPACITAÇÃO EM ÁREAS DE COMPETÊNCIAS 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.

10.1 CAPACITAÇÃO EM CONTRATAÇÕES

As ações de capacitação de natureza tático-operacional identificadas na matriz de versatilidade pelas unidades ligadas ao processo de contratações foram identificadas no [Gráfico 4 - Licitações / Compras e Contratos](#) e foram apontadas como a principal prioridade das unidades, conforme [Gráfico 3 - Áreas de competências - Demandas de Alta Prioridade](#).

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.

10.2 CAPACITAÇÃO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

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:

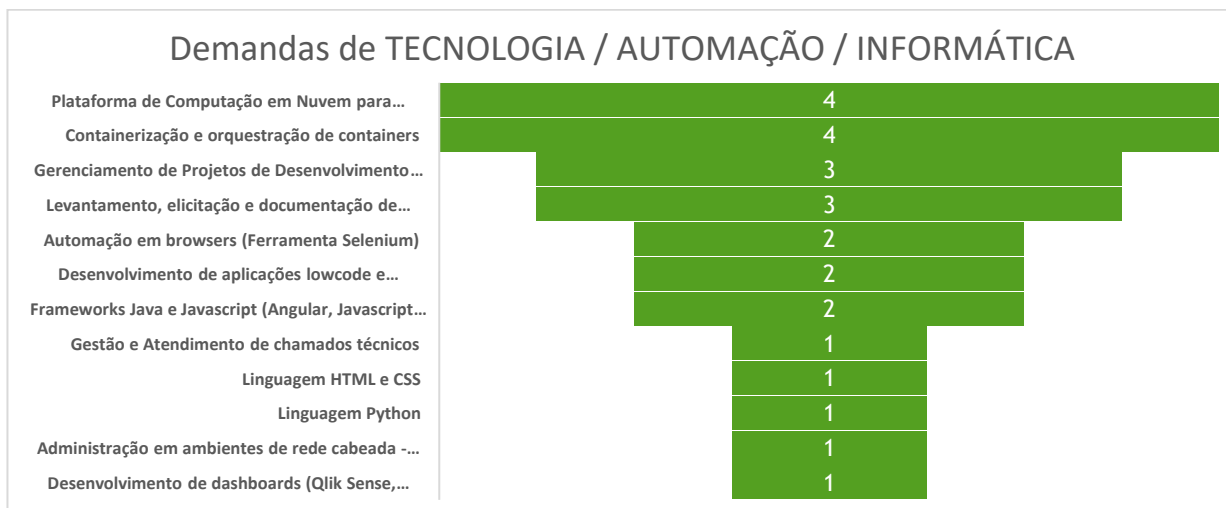


Gráfico 9 – Tecnologia / Automação / Informática

Com base nessa demanda e após análise do cenário atual, o Comitê de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC identificou necessidades de capacitação em TIC para compor o Plano Anual de Capacitação de servidoras e servidores do Tribunal, apontando três eixos de desenvolvimento de competências para o ano de 2026:

- Desenvolvimento e Arquitetura de Software e Banco de dados
- Inteligência de Dados e Segurança
- Governança e Gestão de TIC

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.

10.3 CAPACITAÇÕES EM SEGURANÇA INSTITUCIONAL

As ações de capacitação para a área de segurança institucional visam atender à Resolução CNJ nº 344/2020 que trata do poder de polícia administrativa e atribuições dos agentes e inspetores de polícia judicial.

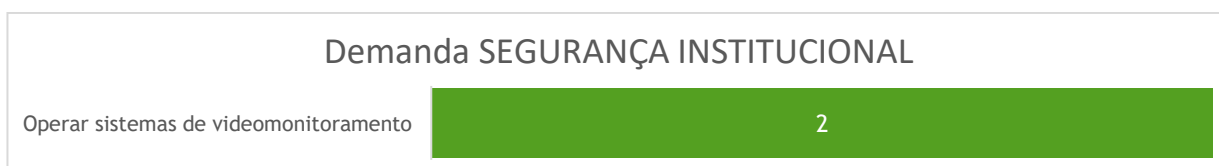


Gráfico 10 – Segurança Institucional



10.4 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:

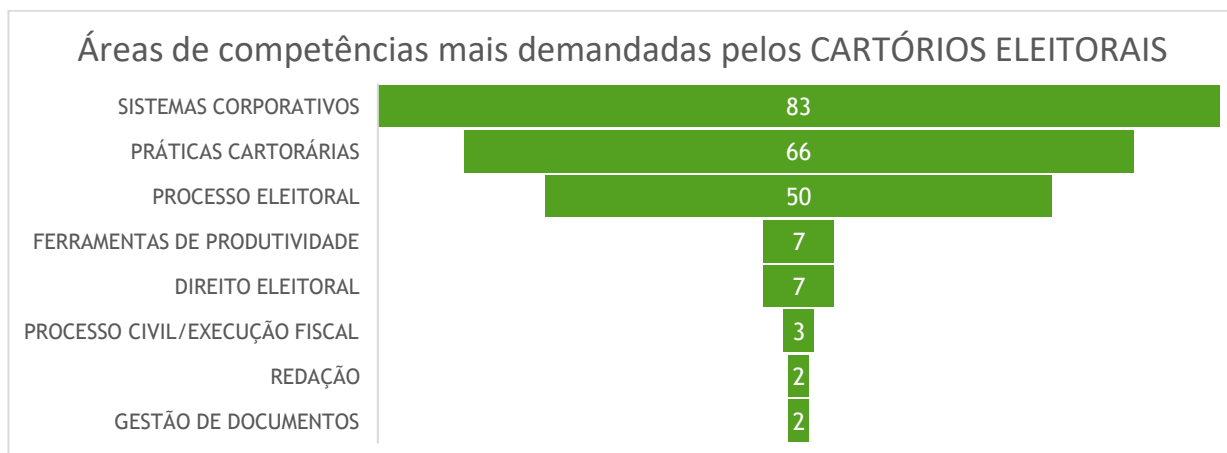


Gráfico 11 – Áreas de Competência - 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais

O gráfico a seguir mostra as maiores demandas de desenvolvimento das pessoas lotadas nos Cartórios Eleitorais.

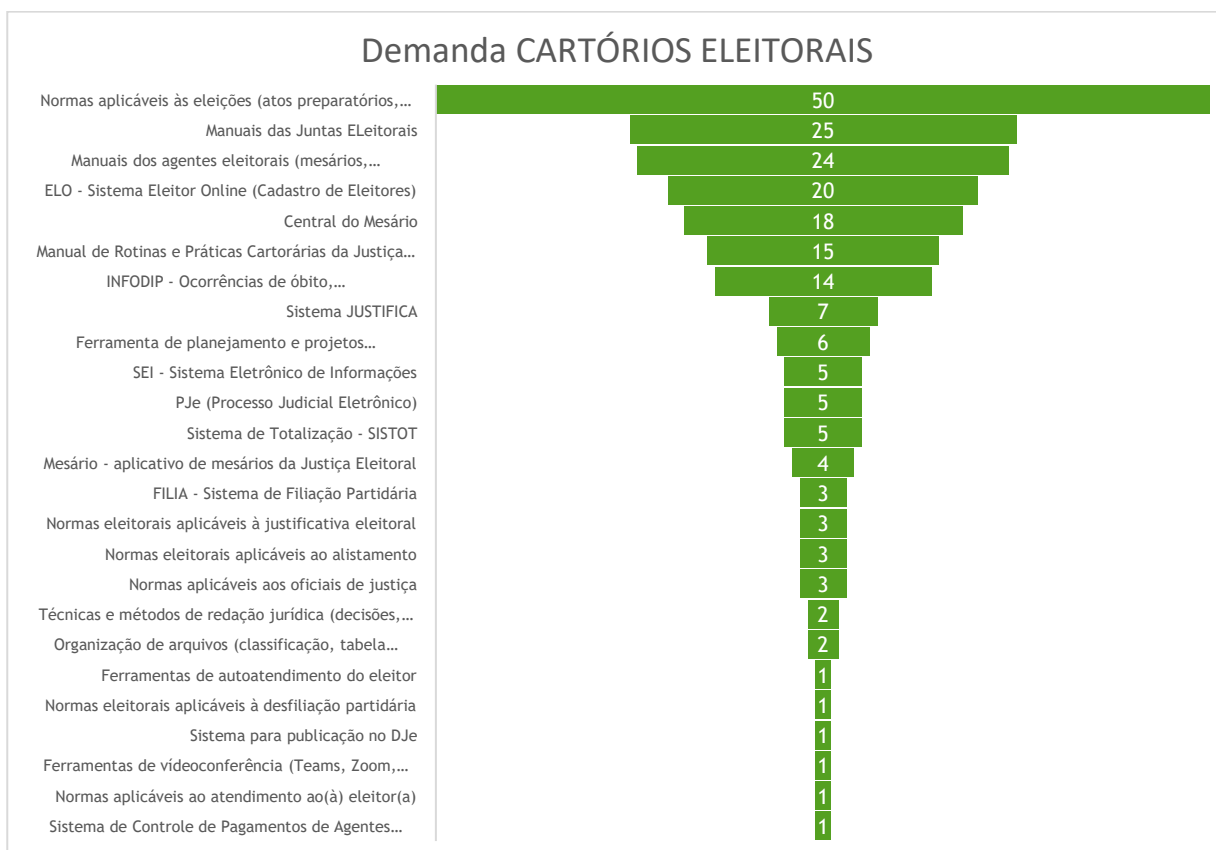


Gráfico 12 – Competências – 1º Grau de Jurisdição – Cartórios Eleitorais



O desenvolvimento de pessoas nessas áreas e competências visa fomentar a capacitação contínua de servidoras e servidores nas competências relativas às atividades do primeiro grau de jurisdição, conforme determina a Resolução CNJ nº 194/2014, que instituiu a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição.

10.5 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 estão relacionadas à Auditoria Patrimonial, Auditoria em Tecnologia da Informação e Comunicação e Auditoria em Orçamento e Finanças, conforme gráfico abaixo:

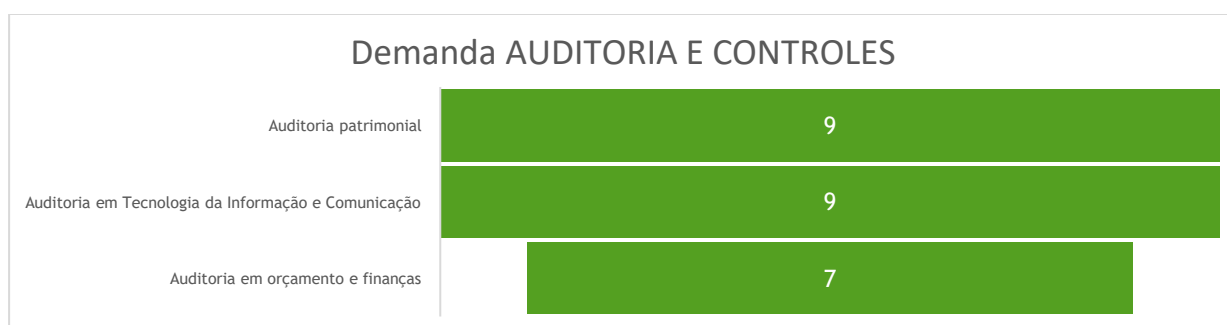


Gráfico 13 - Auditoria e Controles

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 auditoras e auditores.

10.6 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA

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

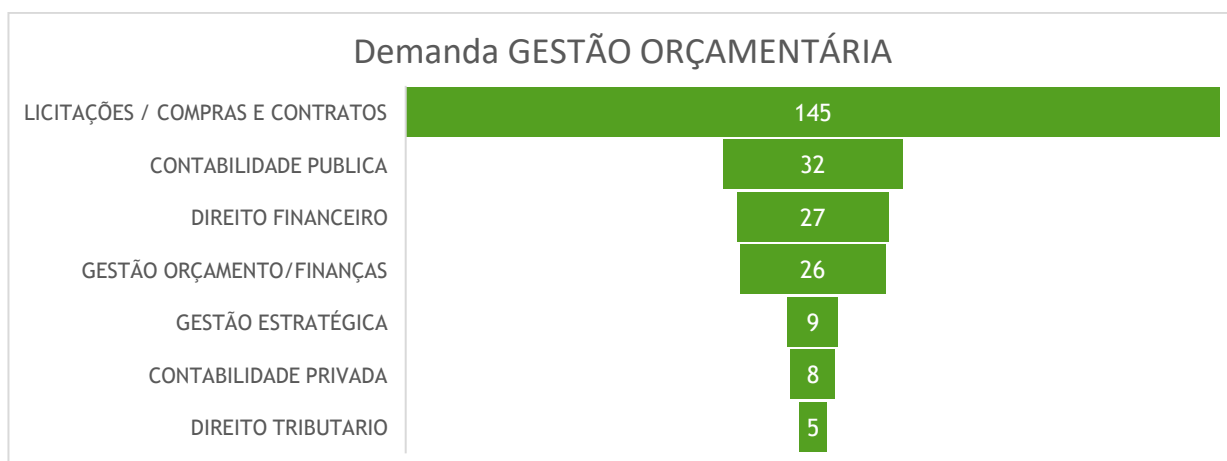


Gráfico 14 - Gestão Orçamentária



Essas capacitações visam 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.

10.7 RESPONSABILIDADE SOCIAL

10.7.1 SUSTENTABILIDADE

Com base no levantamento realizado por meio da Matriz de Versatilidade e de manifestação da Comissão Gestora de Logística Sustentável, e tendo em vista o disposto na Resolução CNJ nº 400/2021, serão propostas ações de capacitação nas seguintes temáticas:

- Sustentabilidade,
- Plano de Logística Sustentável,
- Inventário de Gases de Efeito Estufa, e
- Política de Resíduos Sólidos.

10.7.2 ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Considerando a necessidade de capacitação continuada em temas relativos a acolhimento, direitos, atendimento e cotidiano de pessoas com deficiência de que trata a Resolução CNJ nº 401/2021, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão promoverá, com o apoio da SECAP, capacitações relativas à:

- Acessibilidade em espaços de uso público no Brasil,
- Acessibilidade na Comunicação, e
- Inclusão social e laboral das pessoas com deficiência intelectual ou transtorno do espectro autista.

10.7.3 PESSOAS IDOSAS E SUAS INTERSECCIONALIDADES

Será promovida pelo menos uma ação de capacitação a fim de contribuir com a disseminação dos princípios, diretrizes e objetivos da Política Nacional sobre Pessoas Idosas e suas Interseccionalidades, instituída pela Resolução CNJ nº 520/2023.

10.7.4 PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

O PAC contribuirá com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, instituída pela Resolução TRE-DF nº 8.096/2025, com a promoção de ações de capacitação relacionadas a:

- Escuta ativa e linguagem não violenta para gestoras e gestores do Tribunal, visando à melhoria da comunicação interna e à prevenção de práticas que possam configurar assédio ou discriminação.



- Mediação de conflitos, para membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual - CPEA, para as pessoas gestoras e interessadas, visando à solução de conflitos entre equipes antes que haja ambiente propício ao assédio e à discriminação.
- Definição dos tipos de assédio e discriminação, formas de prevenção e combate a essas práticas, para todo o quadro de pessoal do Tribunal.

10.7.5 PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA

Será promovida ação de capacitação alinhada à Resolução CNJ nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, visando promover a igualdade de gênero e aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança no órgão.

11. 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, Direito Eleitoral, Direito Constitucional, Processo Civil / Execução Fiscal e Direito Penal. Tais competências devem ser sugeridas à Escola Judiciária Eleitoral – EJE-DF para, se assim entender, promova ações de desenvolvimento.

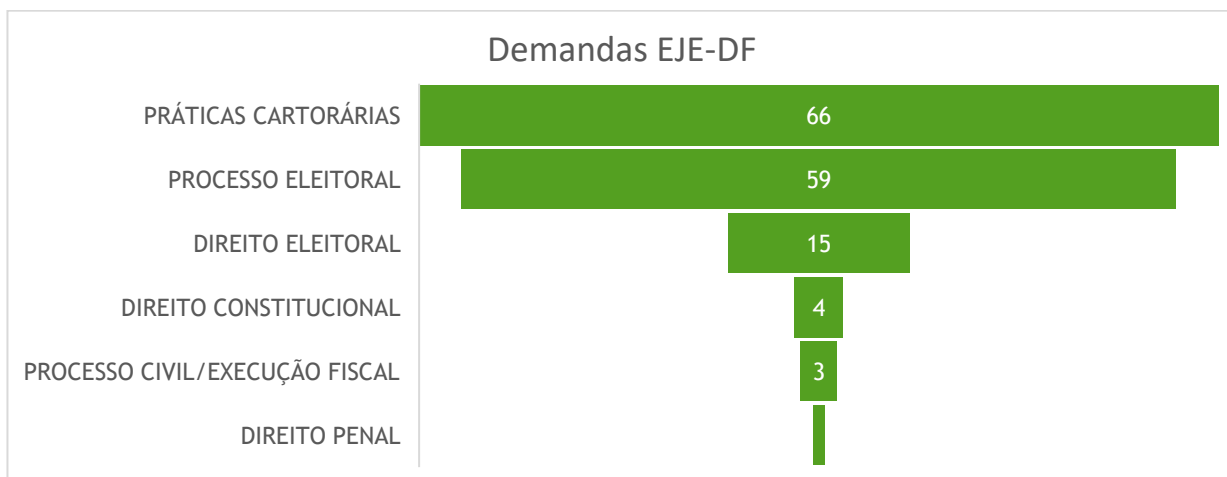


Gráfico 15 - EJE-DF

As demandas relacionadas à competência Práticas Cartorárias estão relacionadas aos Manuais das Juntas Eleitorais, dos Agentes Eleitorais, de Rotinas e Práticas Cartorárias da Justiça Eleitoral do DF, Normas



Aplicáveis ao Atendimento ao Eleitorado e Ferramentas de Autoatendimento do Eleitorado, conforme distribuição abaixo:

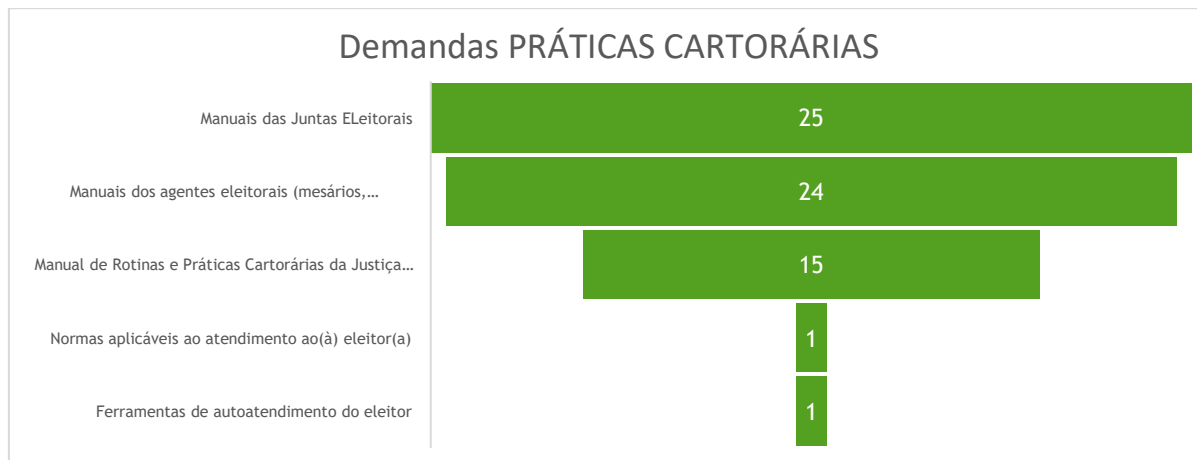


Gráfico 16 - Práticas Cartorárias

Os temas afetos à competência Processo Eleitoral estão dispostos no [Gráfico 8 – Processo Eleitoral](#).

Na área de Direito Eleitoral destacam-se os principais subtemas de direito relacionados às Normas Eleitorais Aplicáveis à Justificativa Eleitoral, Normas Eleitorais Aplicáveis ao alistamento, Noções Gerais de Direito Eleitoral, Normas Eleitorais Aplicáveis à Desfiliação Partidária e Normas Aplicáveis aos Direitos Políticos.

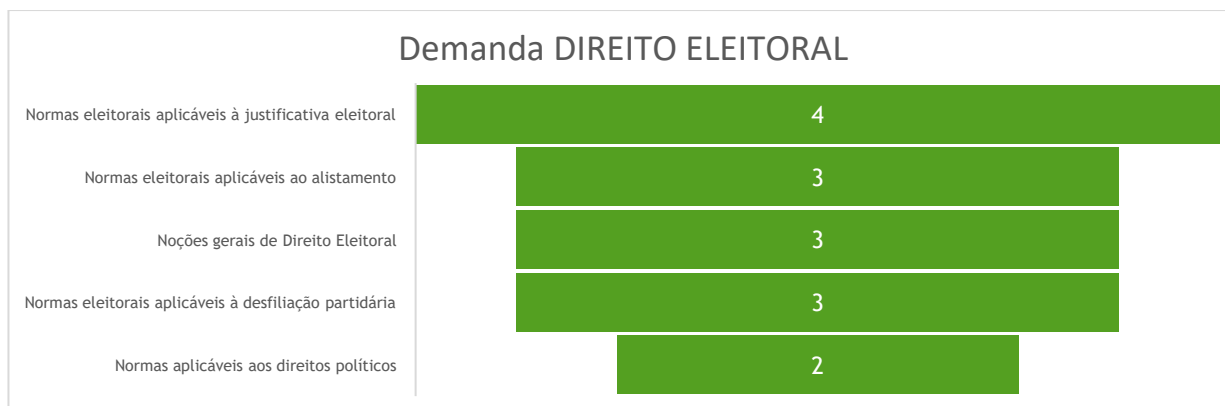


Gráfico 17 - Direito Eleitoral

12. METODOLOGIA DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

As ações de capacitação do PAC 2026 ocorrerão por meio de atividades presenciais e a distância, eventos motivacionais e palestras técnicas e informativas. Também poderão ser ofertados materiais virtuais, como



vídeos e textos de orientação e formação profissional. Consideram-se ainda como formas de capacitação o coaching, o mentoring nas unidades e as trilhas de aprendizagem do TRE-DF.

Com o avanço da Educação a Distância na Justiça Eleitoral e com a oferta de cursos por outros órgãos, como o CNJ e ENAP, algumas ações poderão ocorrer em formato híbrido, com apresentação e discussão dos conteúdos em Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) e parte das atividades de forma presencial.

O objetivo é adotar a metodologia mais adequada para alcançar plenamente os resultados de aprendizagem, sem substituir uma abordagem pela outra.

13. PÓS-GRADUAÇÃO

Poderão ser ofertadas bolsas de estudo para cursos de pós-graduação com vistas ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento de servidoras e servidores em áreas específicas do conhecimento que proporcionem o cumprimento da missão e o alcance da visão estratégica do Tribunal.

Caso autorizada, a concessão de bolsas de estudo ocorrerá mediante prévia convocação por edital público, observadas a conveniência e a oportunidade da Administração, a disponibilidade de recursos orçamentários e as normas constantes da Portaria-GP nº 115/2011.

14. COMPARATIVO COM OS ANOS ANTERIORES

Os recursos disponibilizados nas leis orçamentárias anuais – LOA sofreram sucessivas reduções até o ano de 2019, quadro que se repetiu nos anos de 2023 e 2024.

A partir de 2023, por determinação do TSE, o orçamento de capacitação de competências relacionadas a Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC foi desmembrado do orçamento de capacitação relativo às demais áreas de competência do PAC, com o intuito de priorizar o desenvolvimento de competências na área de TIC.

O gráfico abaixo permite comparar a evolução dos recursos destinados à capacitação de servidoras e servidores como um todo até 2022 e, a partir de 2023, a evolução em separado desses dois orçamentos aprovados na LOA.

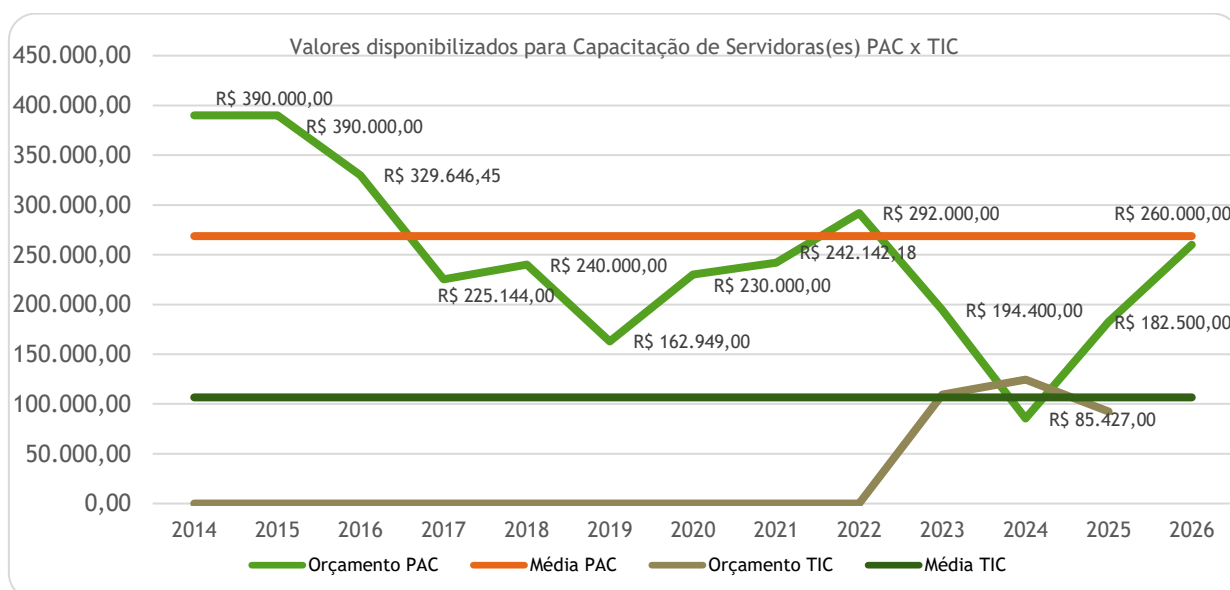


Gráfico 18 - Valores para Capacitação de Pessoal



Para o ano de 2026, foi disponibilizado R\$ 260.000,00 para realização de ações de capacitação nas áreas de competência do PAC ([Gráfico 19 - Recursos Ações Capacitação Servidoras\(es\)](#)) e R\$ 100.000,00 para realização de ações de capacitação de recursos humanos de TIC ([Gráfico 20 - Recurso Ações de Capacitação TIC](#)), conforme consta no PA SEI nº 0000952-51.2025.6.07.8100, doc. 1969775.

Os gráficos abaixo demonstram a evolução desses dois orçamentos a partir do ano em que foram desmembrados:

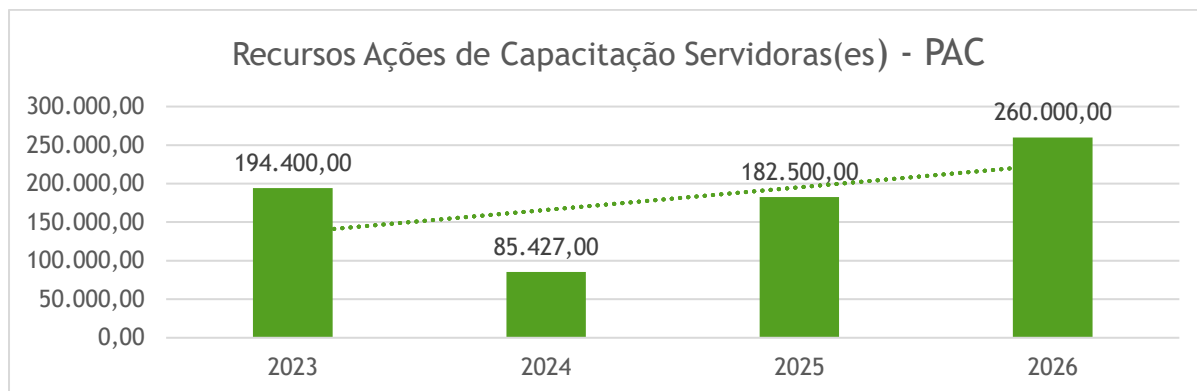


Gráfico 19 - Recursos Ações Capacitação Servidoras(es)

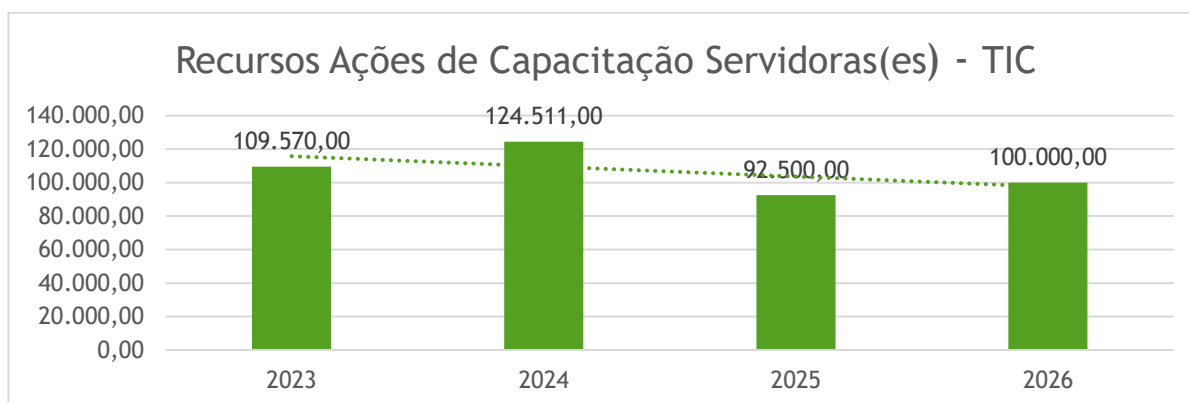


Gráfico 20 - Recurso Ações de Capacitação TIC

Os remanejamentos orçamentários ocorridos nos últimos exercícios, geralmente concentrados no último trimestre e direcionados de forma significativa à capacitação de pessoal, exigem atenção, pois precisam ser executados no mesmo exercício financeiro. Essa prática demanda gerenciamento adequado do risco e de seus impactos, de modo que a execução de eventuais créditos adicionais em 2026 mantenha aderência ao planejamento definido neste Plano e assegure coerência com as diretrizes estabelecidas pelo TRE-DF.

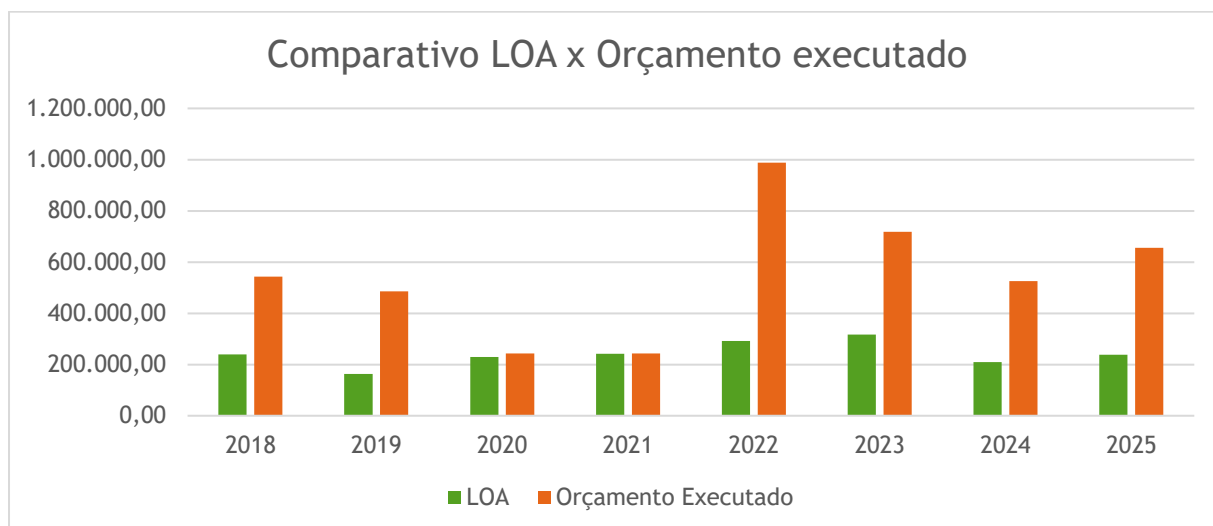


Gráfico 21 - Comparativo recursos LOA x Orçamento Executado

Observa-se que o TRE-DF tem direcionado investimentos para áreas consideradas sensíveis, especialmente Tecnologia da Informação e Aquisições e Contratações, a fim de fortalecer o desempenho dos processos de trabalho relacionados a essas competências e aprimorar a eficiência institucional.

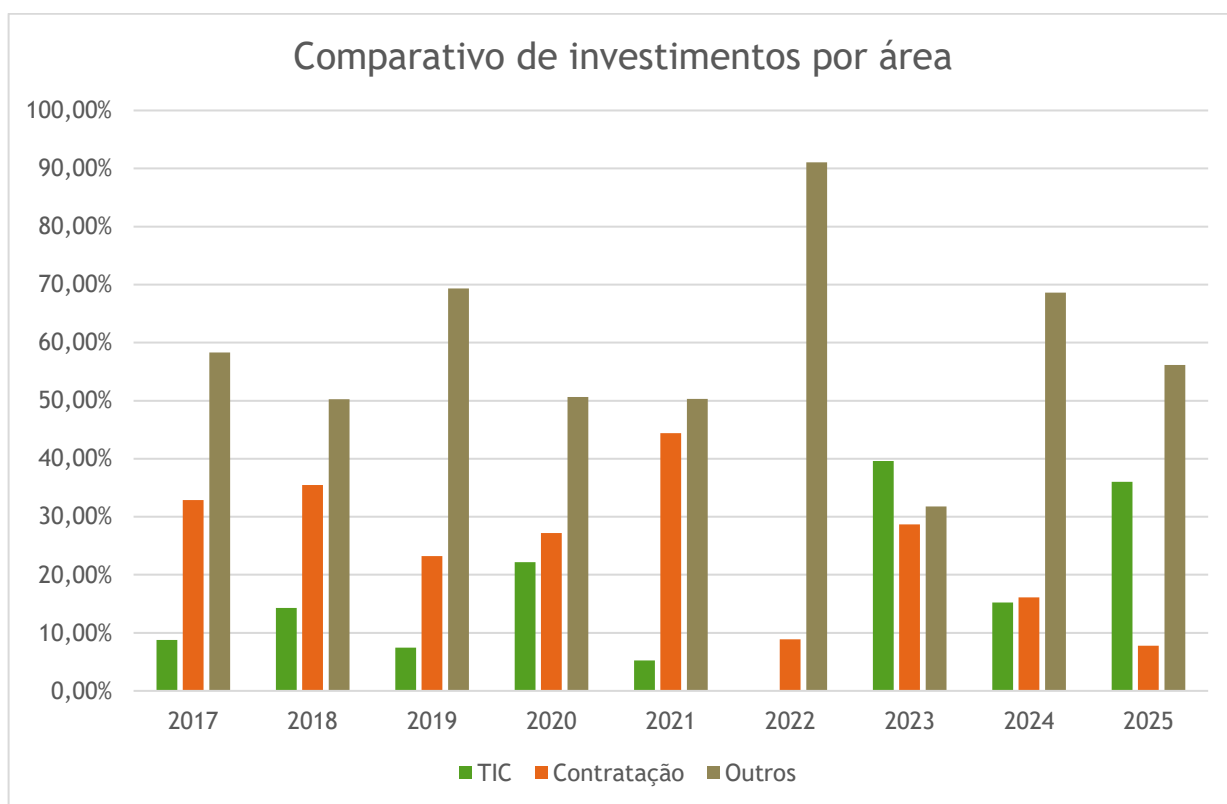


Gráfico 22 - Comparativo de investimento por área



15. RECURSOS DISPONÍVEIS

Para o ano de 2026 o Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal disporá de recursos orçamentários limitados para realização de ações de capacitação e de instrutoria interna, que serão distribuídos conforme tabela abaixo:

Destinação	Valor estimado (R\$)
Capacitação de Servidoras(es) - PAC	260.000,00
Capacitação de Servidoras(es) - TIC	100.000,00
Total	360.000,00

Fonte: PA SEI nº 0000952-51.2025.6.07.8100, doc. 1969775

16. EXECUÇÃO DO PLANO

A execução do PAC 2026 ocorrerá com base nas propostas de eventos alinhados às áreas de competências definidas no plano. A Seção de Desenvolvimento e Capacitação - SECAP verificará essa aderência e informará se o evento solicitado ou promovido atende às prioridades da Alta Administração e das unidades organizacionais. Caso identifique falta de pertinência, caberá à Administração do Tribunal decidir sobre a autorização do evento, após análise do mérito administrativo.

Os eventos de capacitação poderão ocorrer de três formas:

- prioritariamente, por iniciativa da Alta Administração, geralmente relacionados às competências gerenciais, gerais ou estratégicas para a missão institucional;
- por iniciativa de gestoras e gestores, quando vinculados às competências gerenciais e técnicas;
- por iniciativa de servidoras e servidores, com foco no desenvolvimento de competências técnicas.

A SECAP poderá sugerir eventos após análise da capacidade técnica da instituição promotora ou da pessoa instrutora. Poderá, também, iniciar procedimento administrativo com vistas a solicitar manifestações das unidades interessadas acerca da realização de eventos de capacitação tempestivamente e em consonância com o PAC 2026.

Poderá ser 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.

Pessoas interessadas também poderão propor eventos mediante formulário próprio, encaminhado à Secretaria de Gestão de Pessoas com antecedência mínima de 15 dias úteis quando houver necessidade de contratação, conforme o artigo 8º da Portaria-GP nº 220/2010. As demais condições de participação constam na mesma portaria.

Com base nas áreas de competências identificadas, a proposta de distribuição de recursos para 2026 prevê um conjunto de eventos cuja realização ficará a cargo da SECAP, respeitando os limites orçamentários e os critérios de oportunidade e conveniência da Alta Administração.



17. PROPOSTA DE DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA 2026

ÁREA DO CONHECIMENTO	VALOR SUGERIDO	EIXO DE COMPETÊNCIA	ORIGEM
PROCESSO ELEITORAL	R\$ 100.000,00	Técnica	Estratégica
GESTÃO DA INFORMAÇÃO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS			
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA - CIBERSEGURANÇA		Geral	
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO - CIBERSEGURANÇA			
LIDERANÇA	R\$ 80.000,00	Gerencial	Desenvolvimento Gerencial
TECNOLOGIA / AUTOMAÇÃO / INFORMÁTICA	R\$ 90.000,00	Técnica	Tático-operacional
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	R\$ 90.000,00		
SEGURANÇA INSTITUCIONAL			
AUDITORIA E CONTROLES			
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA			
FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE		Geral	
SISTEMAS CORPORATIVOS			
RESPONSABILIDADE SOCIAL			
ÁREAS TÉCNICAS DIVERSAS		Técnica	
Total	R\$ 360.000,00		

18. CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

A SECAP atuará proativamente para que este Plano seja integralmente cumprido conforme o cronograma de execução abaixo, de modo a evitar choque de datas entre as capacitações e as atividades do período eleitoral:

Área de Competência	Início	Término
LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS	02/03/2026	30/11/2026
GESTÃO ORÇAMENTÁRIA	02/03/2026	30/11/2026
SUSTENTABILIDADE	02/03/2026	15/03/2026
PROCESSO ELEITORAL	15/03/2026	30/09/2026
SEG INFORMAÇÃO - CIBERSEGURANÇA	15/03/2026	30/08/2026
PART INSTITUCIONAL FEMININA	15/03/2026	31/03/2026
TIC - CIBERSEGURANÇA	31/03/2026	30/10/2026
TIC	31/03/2026	30/10/2026
AUDITORIA E CONTROLES	01/04/2026	01/07/2026
LGPD	01/04/2026	30/06/2026
LIDERANÇA	01/04/2026	30/04/2026
PREV ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	01/05/2026	31/05/2026
FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE	15/05/2026	30/05/2026
ACESSIBILIDADE	01/06/2026	30/06/2026
SISTEMAS CORPORATIVOS	15/06/2026	30/06/2026
PESSOAS IDOSAS	01/07/2026	31/07/2026
SEGURANÇA INSTITUCIONAL	01/12/2026	19/12/2026



A iniciativa de realização das capacitações atinentes à Sustentabilidade, Participação Institucional Feminina, Prevenção ao Assédio e Discriminação, Acessibilidade e Pessoas Idosas serão de responsabilidade das Comissões do Tribunal, que contarão com o apoio e acompanhamento da SECAP.

Poderá ser promovida mais de uma ação de capacitação dentro do intervalo de tempo especificado para cada área de competência, especialmente aquelas áreas com prazo de duração que se estendem ao longo do exercício financeiro, a depender da demanda da Administração e das unidades organizacionais.

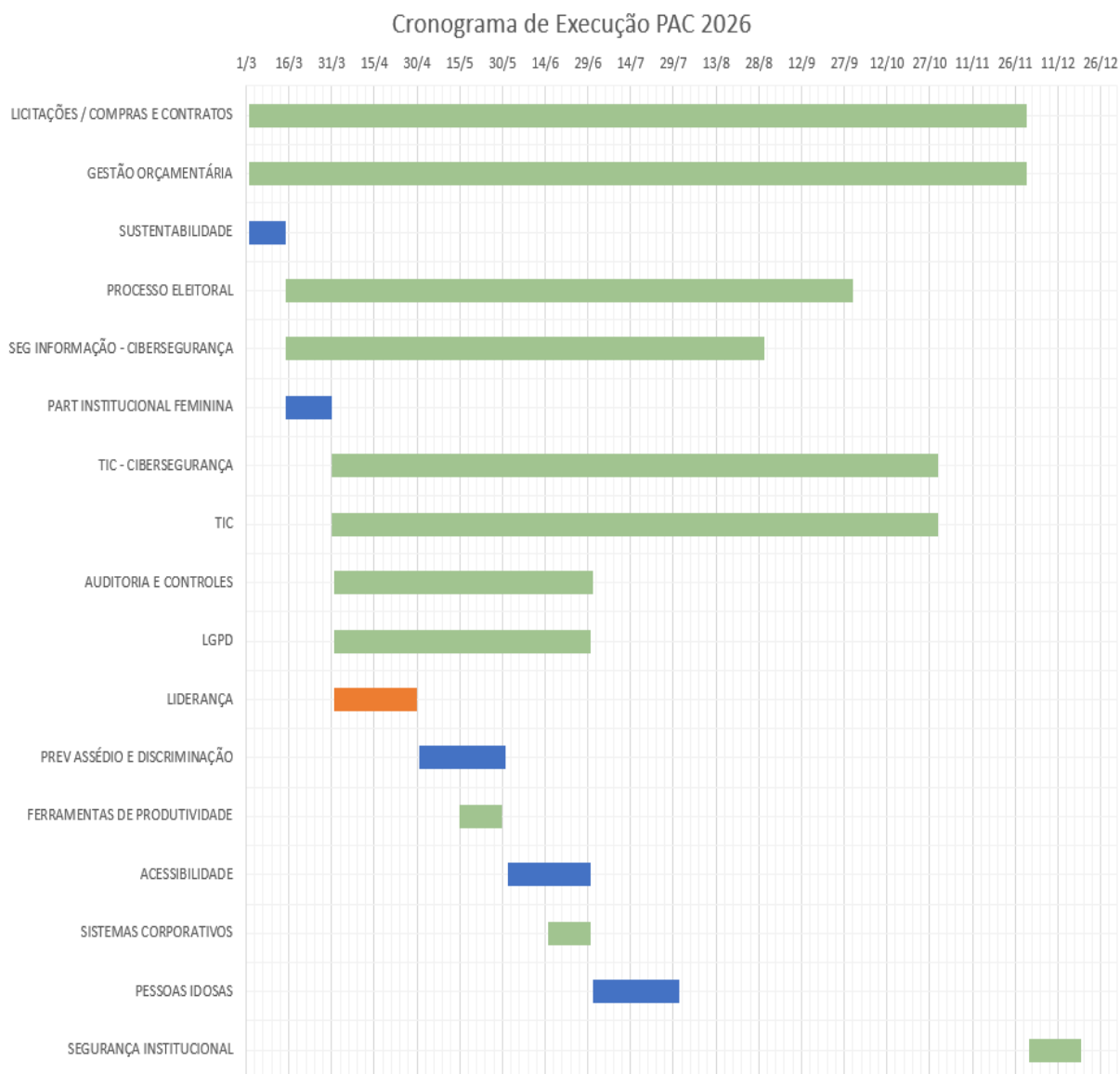


Gráfico 23 - Cronograma de Execução PAC

19. 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.



19.1 AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

A avaliação busca identificar a percepção das pessoas participantes em relação à satisfação com a organização do evento, aos procedimentos instrucionais (incluindo programação das atividades, sequência e qualidade do material), ao desempenho da instrutora ou instrutor e ao aproveitamento individual. O processo é realizado mediante o preenchimento de formulário digital imediatamente após o encerramento do evento ou pela elaboração de relatórios circunstanciados. O objetivo principal dessas avaliações consiste em obter informações sobre a opinião dos participantes acerca dos processos de capacitação.

19.2 AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA

A avaliação de eficácia verifica se a ação de capacitação gerou impacto nas atividades da unidade e contribuiu para melhorar o trabalho da equipe. Essa avaliação está prevista no artigo 14 da Portaria-GP nº 220/2010.

A versatilidade representa a capacidade de servidoras e servidores atuarem em diferentes processos e atividades pactuadas com suas chefias. Também expressa o grau de incorporação das competências necessárias à execução das tarefas.

Como indicador de eficácia, utiliza-se a variação da versatilidade no TRE-DF. Em dezembro de 2024, a Versatilidade Geral era de 51,69%. Em dezembro de 2025, caiu para 47,01%, o que representa variação negativa de 9,1%. A queda no índice pode ter relação com a rotatividade das equipes. Recomenda-se reforçar o treinamento de uso e de atualização do sistema Matriz de Versatilidade para verificar se gestoras e gestores estão utilizando a ferramenta de forma adequada.

19.3. 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 (indicador 15), a Taxa de desenvolvimento de competências gerenciais estratégicas (indicador 16) e o Índice de capacitação de servidoras e servidores (indicador 18).

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 prioritizadas. 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.

20. REVISÃO DO PAC

Uma vez aprovado o PAC 2026 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.

21. CONCLUSÃO

Este Plano de Capacitação Anual 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, Segurança Institucional e Responsabilidade Social.

Assim, com o mapeamento temático feito, ficará mais fácil estabelecer prioridades, investimentos coletivos e individuais e dividir estrategicamente os eventos a cargo da SECAP e da EJE, 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