



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE
Alameda Ministro Miguel Ferrante, 224 - Bairro Portal da Amazônia - CEP 69915-632 - Rio Branco - AC

PROPOSTA

Plano Anual de Capacitação 2022

Composição da Corte

Classe de Desembargador

Desembargador *Francisco Djalma da Silva*

Presidente

Desembargador *Luiz Vitorio Camolez*

Vice Presidente, Corregedor Regional Eleitoral

Classe Juiz de Direito

Doutor *Marcos Thadeu Matias Mamed*

Doutora *Maha Kouzi Manasfi e Manasfi*

Classe Juiz Federal

Doutor *José Geraldo Amaral Fonseca Júnior*

Ouvidor Eleitoral

Classe de Jurista

Doutor *Hilário de Castro Melo Junior*

Doutor *Armando Dantas do Nascimento Júnior*

Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Procurador Regional Eleitoral

Doutor *Fernando José Piazenski*

Equipe Executiva

Rosana Magalhães da Silva

Diretora Geral

Carlos Venícius Ferreira Ribeiro

Secretário de Administração e Orçamento

Sandro Roberto de Oliveira Ribeiro

Secretário Judiciário

Francisco Vital de Mascarenhas Filho

Secretário de Tecnologia da Informação

Apresentação

O Plano de Capacitação vem sendo desenvolvido pelo Tribunal Regional Eleitoral do Acre desde 2007, a exemplo do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, instituído pelo Tribunal Superior Eleitoral no mesmo ano, objetivando a formação, atualização e aperfeiçoamento contínuo de servidores e magistrados, por meio de ações de educação corporativas.

São consideradas ações de educação corporativa os grupos formais de estudo, os treinamentos em serviço, os seminários, os congressos, os simpósios e correlatos, desde que contribuam para o desenvolvimento do servidor e estejam alinhados com as necessidades institucionais, observando sempre as áreas de interesse da Justiça Eleitoral do Acre.

São consideradas áreas de interesse da Justiça Eleitoral, segundo a Resolução TSE nº 22.572/2007, aquelas necessárias ao cumprimento da missão institucional, relacionadas, prioritariamente, aos serviços de processamento de feitos; análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência nos vários ramos do Direito; estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro; organização e funcionamento dos ofícios judiciais e as inovações tecnológicas introduzidas; elaboração de pareceres jurídicos; gestão estratégica de pessoas, de processos, de projetos, de informação e de

conhecimento; gestão da qualidade; material e patrimônio; orçamento e finanças; controle interno e auditoria; tecnologia da informação; comunicação; saúde; segurança; engenharia e arquitetura, bem como aquelas que venham a surgir no interesse e no âmbito do TRE-AC.

O presente Plano Anual de Capacitação - PAC contempla as demandas apontadas pelas Secretarias, Coordenadorias, Assessorias, Chefias de Gabinete e Cartórios, no que diz respeito às ações de capacitação e desenvolvimento de competências, com vistas ao cumprimento da estratégia institucional. Trata-se de um processo contínuo de gestão da capacitação que compreende as definições dos temas e metodologias a serem implementadas, voltadas ao desenvolvimento dos servidores. A elaboração deste plano não representa um engessamento das ações de capacitação, visto que as demandas surgidas ao longo do ano serão analisadas e supridas, conforme as necessidades estratégicas da instituição e a disponibilidade orçamentária.

Desde 2016, a elaboração e execução do PAC vem trazendo melhorias, resultado de sua contínua revisão e atualização. Por conta da pandemia, a Justiça Eleitoral teve que, rapidamente, buscar soluções para se adaptar, não só para dar prosseguimento às suas atividades, mas, também, para poder realizar a sua atividade principal, as eleições. Adaptações de ordem jurídica, tecnológica, processual de trabalho e comportamental.

Desde 2020, por conta da pandemia e com o isolamento social ocorrido como medida de combate à COVID-19, novas prioridades surgiram e outras foram alteradas. A oferta de cursos presenciais foi suspensa e outros não puderam ser realizados. Em contrapartida, aqueles que não puderam ser cancelados ou adiados, foram realizados por meio da internet, a partir de computadores ou dispositivos móveis. Os eventos virtuais se tornaram maioria.

As mudanças enfrentadas nos trouxeram radicais e irreversíveis alterações no processo de ensino/aprendizagem. As videoconferências, materiais em formato digital e os grupos de aplicativos de conversas, whatsapp, Telegram, Signal e tantos outros, passaram a ser os principais veículos de comunicação, transmissão de conhecimento, de conteúdo e interação dos participantes. O ensino à distância se tornou prioritário, exigindo adaptação compulsória dos servidores nessa metodologia. Passamos a falar de eventos síncronos e assíncronos. Se, por um lado, a limitação geográfica e temporal para realização de encontros foram suplantadas, por outro, concorreram em um único canal, com as atividades laborais remotas e tudo mais que o uso da internet possibilita e isso não aconteceu somente no cenário interno.

O mercado educacional também sofreu mudanças para sobreviver, a exemplo de professores, tendo que desenvolver suas habilidades para uso das tecnologias educacionais à distância, aulas remotas, até à revisão e divulgação de seus portfólios.

Assim, a presente proposta para o PAC 2022, enquanto instrumento que reúne estratégias educacionais para atingir os resultados a partir das necessidades individuais de desenvolvimento, foi construído levando em consideração as condições atípicas atuais neste cenário de pandemia 2021/2022, bem como sobre o painel de futuras incertezas que a realidade nos aponta.

Normativos orientadores

- Res. TSE 22.572/07 - Dispõe sobre o Programa Permanente da Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça eleitoral e dá outras providências;
- Res. TSE nº 22.595/07 - Dispõe sobre a Gratificação de Atividade de Segurança Instituída pela Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, no âmbito da Justiça Eleitoral;
- Resolução nº 22.692/08 - Estabelece diretrizes para a implementação da metodologia da educação a distância - EAD no âmbito da Justiça Eleitoral;
- Resolução TSE nº 23.380/2012 - Dispões sobre o Adicional de Qualificação no âmbito da Justiça Eleitoral ;
- Res. TSE 23.545/2017 - Dispõe sobre a gratificação por encargo de curso ou concurso no âmbito da Justiça Eleitoral e dá outras providências e processo SEI;

- Res. CNJ 192/14 - Dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;
- Res. CNJ nº 201/15 - Dispõe sobre a criação e competências das unidades ou núcleos socioambientais nos órgãos e conselhos do Poder Judiciário e implantação do respectivo Plano de Logística Sustentável (PLS-PJ);
- Res. CNJ nº 211/15 - Institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD);
- Res. CNJ nº 255/18 - Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- Res. CNJ nº 270/18 - Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros;
- Res. CNJ nº 309/2020 - Aprova as Diretrizes Técnicas das Atividades de Auditoria Interna Governamental do Poder Judiciário – DIRAUD-Jud e dá outras providências (PAC-Aud);
- Res. CNJ nº 325/2020 - Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.
- Res. CNJ 343/2020 - Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências;
- Res. CNJ nº 347/2020 - Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário e processo SEI 2020.0.50095-8;
- Res. CNJ nº 351/2020 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- Meta específica Nº 1 do CNJ – Promover campanhas voltadas ao eleitor para ampliar os conhecimentos sobre o funcionamento do processo eleitoral;
- Meta específica nº 2 do CNJ – Fomentar a participação feminina no processo eleitoral;

Objetivo Geral

O objetivo do PAC é reunir as principais ações de capacitação que a organização deseja que sejam ofertadas aos servidores em 2022, de forma que possam desenvolver competências para o trabalho, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais que agreguem valor à instituição e valor social ao indivíduo. É de proporcionar o aperfeiçoamento das competências técnicas e comportamentais dos servidores deste Tribunal e, consequentemente, o alcance das metas institucionais, a melhoria dos processos e do clima organizacional, elevando o índice da qualidade nos resultados apresentados ao público interno e externo.

Objetivos Específicos

- Identificar e estabelecer ações concretas de capacitação, necessárias à formação dos servidores, permitindo que possam desenvolver competências para o crescimento profissional e atualização contínua, visando agregar valor à instituição e ao indivíduo;
- Sistematizar o programa de capacitação a partir das necessidades reais apresentadas, com foco em resultados;
- Otimizar a utilização e distribuição dos recursos, com melhor gerenciamento dos gastos;
- Capacitar o servidor para o exercício funcional de suas atividades, através de conhecimentos que tenham aplicabilidade direta no setor de trabalho;
- Contribuir com a capacitação para fins de movimentação na carreira;
- Incentivar a qualificação dos servidores;
- Apresentar diretrizes concretas para o processo de avaliação dos resultados, conforme o planejamento das ações.

Público Alvo

Este plano visa capacitar os servidores do quadro funcional do TRE-AC, requisitados, removidos, além de magistrados e público externo, por meio das ações de educação corporativa promovidas pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento - SEDES e Escola Judiciária Eleitoral - EJE.

Finalidade

Orientar a gestão, alinhando as necessidades do Tribunal a um plano de capacitação para servidores e magistrados, que possibilite a valorização do capital intelectual, o aperfeiçoamento, a atualização e a melhoria do desempenho funcional, com o melhor custo-benefício possível.

Diretrizes

- Realizar, pelo menos, 30 (trinta) horas de capacitação destinada à formação e ao desenvolvimento de gestores;
- Possibilitar o acesso de todos os servidores às ações de capacitação e desenvolvimento, pelo menos uma vez a cada exercício;
- Otimizar os recursos orçamentários, com adoção dos melhores formatos, métodos, técnicas e soluções de aprendizagem, a fim de garantir a melhor relação custo-benefício para a Administração;
- Incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação que aproveitem as habilidades e conhecimentos dos servidores do quadro de pessoal deste TRE;
- Estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;
- Oferecer oportunidades de requalificação dos servidores, em caso de mudança de lotação;
- Oferecer cursos introdutórios ou de formação aos servidores que ingressarem no quadro de pessoal, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a Administração;
- Avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;
- Priorizar, no caso de eventos externos de aprendizagem, os cursos ofertados pelas escolas de governo, nos termos do art. 4º do Decreto nº 5.707/06;
- Oferecer eventos voltados para o desenvolvimento de um conjunto de atitudes e comportamentos favoráveis à adequada atuação do servidor, no papel que desempenha em seu ambiente de trabalho;
- Oferecer eventos voltados à aquisição, atualização e aperfeiçoamento de competências técnico-profissionais, fundamentais para o exercício das atividades no Tribunal, em áreas específicas do conhecimento, com o propósito de assegurar melhores níveis de desempenho funcional;
- Oferecer eventos voltados à reciclagem de conhecimentos e habilidades específicas para o exercício da atividade de Segurança;
- Desenvolver competências necessárias às atividades institucionais;
- Observar, durante a execução do Plano, as disposições legais.

Ações Gerais

Ações gerais são aquelas destinadas ao desenvolvimento de competências gerais, ou seja, competências relacionadas ao conhecimento, habilidades e atitudes requeridos por todas ou por várias unidades organizacionais.

As ações gerais destinadas à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores, poderão ser realizadas nas modalidades presencial, semipresencial ou à distância e serão conduzidas, preferencialmente, por magistrados e servidores, na condição de Instrutores Internos, ou pela contratação direta de professores com notória especialização.

A contratação de empresas qualificadas para a realização de ações de capacitação “*in company*”, ou seja, turma exclusiva para os servidores do TRE-AC, com conteúdo programático construído a partir das necessidades do Órgão, poderá ser utilizada nos casos em que não for possível a contratação direta de cursos abertos ao público geral.

Ações de Desenvolvimento Gerencial

As ações gerenciais visam atender ao disposto no Inciso III do Art. 6º da Resolução TSE nº. 22.572/2007, qual seja, proporcionar o envolvimento dos ocupantes de funções de natureza gerencial com o aprendizado, assegurando a realização de, pelo menos, 30 (trinta) horas de capacitação destinado à formação e ao desenvolvimento de gestores, a cada dois exercícios.

As ações de desenvolvimento gerencial fazem parte do cronograma de ações gerais e são aquelas em que o público-alvo compõe-se, majoritariamente, de servidores com cargos de função gerencial.

Ações Específicas

As ações específicas remetem ao conjunto dos temas priorizados pelas unidades e validados pelos respectivos secretários/assessores, conforme as competências técnicas mapeadas. Cabe ao gestor definir quais são as ações de interesse de sua unidade, bem como a priorização das mesmas. Os temas propostos serão atendidos de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Metas 2022

- Oferecer evento de capacitação destinado ao desenvolvimento dos gerentes estratégicos do Tribunal;
- Difundir a capacitação no âmbito do 2º grau, de modo a alcançar o maior número possível de servidores;
- Priorizar a capacitação dos servidores não contemplados em ações de capacitação em exercícios anteriores;
- Capacitar todos os servidores efetivos lotados no 1º grau de jurisdição, priorizando a metodologia à distância;
- Realizar, anualmente, 100% dos cursos previstos no PAC.

Metodologia - Processo de elaboração

Com o isolamento social ocorrido em 2021, como medida de combate à COVID-19, foi necessário cancelar ou adiar muitas das ações de capacitação programadas.

Diante deste cenário, inicialmente consultamos às unidades sobre a possibilidade de realizar, em 2021, as ações de capacitação aprovadas para 2020 que não foram executadas.

Foram acrescentadas capacitações obrigatórias, previstas em normativos ou no Plano Estratégico do Tribunal e as de formação continuada. É previsto revisões curtas e periódicas do PAC em 2022, a fim de promover o ajuste das demandas, identificando ações de capacitação que reflitam as necessidades reais das unidades.

Alguns aspectos metodológicos do plano atual foram modificados, se comparados ao plano de 2021.

Os eventos de capacitação indicados pelas unidades foram consolidados pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento – SEDES, em função dos objetivos, indicadores, metas estratégicas, disponibilidade orçamentária, capacidade de execução das atividades planejadas e continuidade das ações iniciadas em planos de capacitação anteriores. Uma vez aprovada a ação de capacitação, cabe

à unidade demandante priorizar a capacitação mais necessária.

Para a definição das ações de capacitação, considerou-se os normativos orientadores, as diretrizes, as exigências dos órgãos de controle externo, a melhoria dos processos de trabalho e o atendimento ao 1º grau de jurisdição

Oportuno informar que não foi possível a utilização do modelo de Gestão por Competências. Apesar de ter ocorrido o mapeamento das competências das unidades, o Sistema Gestcom ainda não foi implementado, não sendo possível a geração das lacunas de capacitação de maneira automatizada.

Orçamento

Em estudo preliminar, as ações de capacitação apresentadas não ultrapassarão o montante orçamentário destinado à capacitação. O orçamento disponibilizado para 2022, *a priori*, cobre o valor de todas as capacitações apresentadas 0472465 motivo pelo qual optamos por manter no Plano Anual de Capacitação, todas as ações de capacitação.

O valor destinado para a capacitação em 2022 é de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) para as ações educacionais da Seção de Capacitação e Desenvolvimento - SEDES.

O detalhamento da proposta orçamentária é trazido na planilha evento 0473398.

Após a execução das ações inicialmente previstas, havendo orçamento disponível, outros eventos poderão ser realizados. O PAC será constantemente avaliado, devendo ser ajustado sempre que necessário no interesse da Administração.

Priorização e execução

Os eventos de capacitação apresentados pelas unidades encontram-se elencados no evento 0472465.

As demandas apresentadas serão atendidas até o limite orçamentário, à medida que as unidades formalizarem os procedimentos de contratação.

O acompanhamento do Plano será feito pela SEDES, com o objetivo de garantir o cumprimento do planejamento, correção de distorções porventura existentes, e adoção de medidas necessárias à implementação de ações, dentre as quais: a elaboração de calendário de eventos, manifestação a respeito da realização de eventos não previstos no Plano, contratação de empresas e profissionais, emissão de relatórios, avaliação de resultados, dentre outras que se fizerem necessárias ao alcance das metas e à consecução do objetivo deste Plano Anual de Capacitação.

A partir das aprovação do Plano, a unidade demandante entrará em contato com as Unidades de Capacitação e Educação Corporativas, SEDES ou EJE, a fim de detalhar a necessidade e o que se pretende atingir, para que se encontra a melhor a solução de aprendizagem ofertada, bem como receber as instruções necessárias para instrução do pedido da ação de capacitação.

Serão priorizadas as ações obrigatórias, as dos eixos Estratégico, Gerencial, TIC, Governança das Contratações e de Auditoria, considerando que estão previstas em normas. As demais ações serão realizadas após consulta às unidades interessadas, sempre respeitando o limite orçamentário.

As unidades demandantes deverão enviar o Formulário de Solicitação de Cursos, via SEI, das ações, a fim de que seja iniciado o devido processo de contratação, juntamente com a proposta que mais atenda à unidade.

Cumprir destacar que, para o atendimento da demanda, poderão ser utilizadas estratégias como:

- a) metodologia presencial ou à distância (juntas ou combinadas com eventos síncronos e assíncronos);
- b) instrutores internos e/ou instrutores contratados;

- c) conteudistas internos e/ou conteudistas contratados;
- d) tutores internos e/ou tutores contratados;
- e) convênios e/ou contratos com instituições de ensino, universidades, escolas ou centros de treinamento, públicos ou privados.

Cada ação educacional tramitará em processo SEI específico, cuja referência deverá constar no processo SEI do Plano Anual de Capacitação - 2022.

Das obrigações das Unidades e dos servidores

A Unidade que apresentar demanda de capacitação no Plano Anual de Capacitação - PAC 2022, deverá realizá-la com brevidade. Caso contrário, ficará impedida de realizar capacitações no ano seguinte. Tal medida servirá para resguardar os índices de execução do PAC.

Os servidores que não participarem das ações de capacitação em que forem inscritos, de forma voluntária ou por indicação da chefia imediata, salvo caso fortuito ou força maior, terão que justificar o motivo da não participação ficando a critério da Administração decidir sobre a devolução dos valores gastos pelo erário.

Relatórios

O Plano de Capacitação será avaliado primordialmente por meio de relatórios, nos quais serão explicitados os seguintes resultados:

- Número total de participações nas ações de capacitação;
- Número total de servidores capacitados;
- Número total de servidores capacitados por unidade administrativa;
- Investimento total efetuado;
- Investimento total efetuado em cada Unidade administrativa;
- Média dos investimentos efetuados por treinando e por Unidade administrativa;
- Quantidade total de horas de aprendizado oferecidas;
- Índice de execução do PAC.

Ao término do exercício será apresentado relatório final da execução do Plano Anual de Capacitação, que será publicado nos portais de internet e intranet deste Regional.

ELABORAÇÃO DO PLANO

Erismar Oliveira de Almeida

Coordenador de Gestão de Pessoas

Cristiane Melo de Souza Firmino

Chefe da Seção de Capacitação e Desenvolvimento

Lidiane Castro Pires

Assessora de Planejamento Estratégico e Gestão



Documento assinado eletronicamente por **CRISTIANE MELO DE SOUZA FIRMINO**, **Chefe de Seção**, em 09/02/2022, às 10:39, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-ac.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0473128** e o código CRC **DA1F926A**.

0002030-96.2021.6.01.8000

0473128v17