



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 53/2025 PRESI/GAPRES

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE, DESEMBARGADOR JÚNIOR ALBERTO, no uso de suas atribuições regimentais, destacando-se, neste particular, as disposições do Art. 19, L, LIV, LV e LVII, do Regimento Interno do Tribunal e,

CONSIDERANDO as áreas de interesse da Justiça Eleitoral, segundo dispõe a Resolução TSE n.º 22.572/2007;

CONSIDERANDO as demandas apresentadas pelas Secretarias, Coordenadorias, Assessorias, Chefias de Gabinete e Cartórios Eleitorais, contantes no Processo SEI n.º 0003074-48.2024.6.01.8000,

R E S O L V E:

Art. 1º. Aprovar o **Plano Anual de Capacitação 2025** (0759088 e 0759089), elaborado pela Seção de Desenvolvimento e Capacitação - SEDES a partir das demandas apresentadas pelas Secretarias, Coordenadorias, Assessorias, Chefias de Gabinete e Cartórios Eleitorais.

Art. 2º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se e cumpra-se com as cautelas necessárias.

Desembargador **JÚNIOR ALBERTO**
Presidente

Rio Branco, 14 de março de 2025.



Documento assinado eletronicamente por **JÚNIOR ALBERTO RIBEIRO, PRESIDENTE**, em 14/03/2025, às 13:39, 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 **0759220** e o código CRC **E6D5715B**.

0003074-48.2024.6.01.8000

0759220v3



PROPOSTA

Plano Anual de Capacitação 2025

Composição da Corte

Classe de Desembargador

Desembargador *Júnior Alberto Ribeiro*

Presidente

Desembargadora *Waldirene Oliveira da Cruz - Lima Cordeiro*

Vice Presidente, Corregedora Regional Eleitoral

Classe Juiz de Direito

Juiz *Fernando Nóbrega da Silva*

Ouvidor Eleitoral

Juiz *Leandro Leri Gross*

Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Classe Juiz Federal

Juíza *Luzia Farias da Silva Mendonça*

Classe de Jurista

Juiz *Hilário de Castro Melo Júnior*

Procurador Regional Eleitoral

Doutor *Fernando José Piazenski*

Equipe Executiva

Francisco Valetim Maia

Diretor Geral

Carlos Venícius Ferreira Ribeiro

Maria Verônica da Costa

Secretária Judiciária

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 de capacitação sugeridas pelas unidades deste Tribunal. 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.

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;
- Res. CNJ nº 425/2021 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em

Situação de Rua e suas interseccionalidades.

- Resolução CNJ nº 598, de 22 de novembro de 2024 - Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva Racial nos julgamentos em todo o Poder Judiciário
- 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 2025, 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, comportamentais, gerenciais e administrativas dos servidores deste Tribunal e, conseqüentemente, 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, cedidos, 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

- 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 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 2025

- Oferecer evento capacitação destinado ao cumprimento do prêmio CNJ de qualidade.
- 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

Os eventos de capacitação indicados pelas unidades foram consolidados pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento – SEDES (0759088), 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.

Foram acrescidas capacitações obrigatórias, previstas em normativos ou no Plano Estratégico do Tribunal. É previsto revisões curtas e periódicas do PAC em 2025, a fim de promover o ajuste das demandas, identificando ações de capacitação que reflitam as necessidades reais das unidades.

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, o prêmio CNJ de qualidade e o atendimento ao 1º grau de jurisdição.

Orçamento

O valor destinado para a capacitação em 2025 é de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) para as ações educacionais da Seção de Capacitação e Desenvolvimento - SEDES (evento 0748559).

Após a execução do saldo total, havendo reforço orçamentário disponível, mais eventos poderão ser realizados, motivo pelo qual optamos por manter no Plano Anual de Capacitação - PAC, todas as ações de capacitação sugeridas e solicitadas. O PAC será constantemente avaliado, devendo ser ajustado sempre que necessário no interesse da Administração.

Priorização e execução

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

Optou-se por não priorizar algumas ações dentre as capacitações solicitadas, tendo em vista que em planos anuais de capacitação anteriores, as unidades que tiveram suas ações prioritárias, não formalizavam suas

demandas, o que resultava na devolução do orçamento no final do exercício. Assim, terá preferência as unidades que formalizarem os procedimentos de contratação de ações de capacitação antecipadamente.

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 da 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 Documento de Formalização de Demanda (DFD), via SEI, das ações, a fim de que seja iniciado o devido processo de contratação, juntamente com a proposta que mais atenda à unidade.

Cumpra-se 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 - 2025.

Das obrigações das Unidades e dos servidores

A Unidade que apresentar demanda de capacitação no Plano Anual de Capacitação - PAC 2025, 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 e indicadores, 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 das ações planejadas dentro do ano de 2025 (mede o grau de cumprimento do planejamento, ou seja, quantas ações previstas foram realmente executadas dentro do período analisado).

FÓRMULA:

$$\text{Índice de aderência} = \frac{\text{(número de ações concluídas)}}{\text{(número total de ações planejadas)}} \times 100$$

O que ele avalia?

1. **Aderência ao planejamento** → Se as ações programadas foram concluídas conforme o planejado.
2. **Efetividade da execução** → Identifica se as metas estão sendo cumpridas.
3. **Possíveis gargalos na implementação** → Se houver um baixo percentual de execução, pode indicar problemas na operação.

Como interpretar?

1. **Próximo de 100%** → A execução está alinhada com o planejamento.
2. **Abaixo de 80%** → Pode indicar dificuldades na implementação das ações.
3. **Muito abaixo (50% ou menos)** → Sinal de alerta! Pode ser necessário reavaliar o planejamento ou os recursos disponíveis.

- Índice de execução orçamentária (fornece uma visão geral da execução orçamentária das ações de capacitação).

FÓRMULA:

$$\text{Percentual de Execução} = \frac{(\text{valor executado})}{(\text{valor previsto})} \times 100$$

O que ele mede?

1. **Acompanhamento do orçamento previsto versus executado** → Mostra se os recursos estão sendo utilizados conforme o planejado.
2. **Percentual de Execução** → Indica o quanto do orçamento já foi gasto em relação ao total disponível.

Por que é importante?

1. Permite uma **análise rápida da situação financeira** das capacitações.
2. Auxilia na **tomada de decisão** sobre ajustes no orçamento.
3. Serve como **referência para avaliar a eficiência da execução**.

- Índice de eficiência do orçamento (mede quantas ações de capacitação foram realizadas em relação ao valor executado do orçamento).

$$\text{Eficiência} = \frac{(\text{número de capacitações realizadas})}{(\text{valor executado})} \times 100$$

O que ele avalia?

1. **Eficiência do uso dos recursos financeiros**: Se o dinheiro foi bem utilizado para gerar capacitações.
2. **Custo-benefício das ações de capacitação**: Se o número de capacitações realizadas justifica o valor gasto.
3. **Comparação com períodos anteriores**: Permite verificar se houve melhora ou piora na eficiência orçamentária.

Como interpretar?

1. **Valor alto** → Significa que muitas capacitações foram realizadas com um custo menor, indicando um bom aproveitamento do orçamento.
2. **Valor baixo** → Indica que poucas capacitações foram feitas para o valor gasto, podendo sinalizar ineficiência ou desperdício.

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

Sandro Roberto de Oliveira Bezerra

Coordenador de Gestão de Pessoas

Cristiane Melo de Souza Firmino

Chefe da Seção de Capacitação e Desenvolvimento

José Francisco da Silva Galvão

Assessora de Planejamento Estratégico e Gestão



Documento assinado eletronicamente por **CRISTIANE MELO DE SOUZA FIRMINO, Chefe de Seção**, em 13/03/2025, às 16:03, 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 **0759089** e o código CRC **F2E0C239**.

0003074-48.2024.6.01.8000

0759089v2

CONSOLIDAÇÃO DEMANDAS DE CAPACITAÇÃO 2025

UNIDADE	CAPACITAÇÃO	VALOR TOTAL	QNT	observação
COAUDI	AUDITORIA NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	R\$ 5.000,00	2	
COAUDI	GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA	NÃO INFORMADO	2	
COAUDI	AUDITORIA BASEADA EM RISCO - ETAPA I	NÃO INFORMADO	2	
COAUDI	AUDITORIA BASEADA EM RISCO - ETAPA II	NÃO INFORMADO	2	
COAUDI	CONSULTORIA EM AUDITORIA	R\$ 4.239,00	3	
COAUDI	COMUNICAÇÃO ASSERTIVA	NÃO INFORMADO	5	
COAUDI	ENCONTRO DE DIRIGENTES DA AUDITORIA DO TSE	R\$ 4.189,00	1	
COAUDI	SEMANA ORÇAMENTÁRIA	R\$ 26.223,00	3	
COAUDI	ASPECTOS PROCESSUAIS DE PRESTAÇÃO DE CONTAS ELEITORAL E PARTIDÁRIA	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
COAUDI	EXCEL DO BÁSICO AO AVANÇADO	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	4 VAGAS PARA SEADE
COAUDI	PRESTAÇÃO DE CONTAS ANUAL DE PARTIDOS POLÍTICOS	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
1ª ZONA	IA PARA PODER JUDICIÁRIO	R\$ 6.717,60	2	1 VAGA PARA SEADE
SAREMI	ATUALIZAÇÃO DAS REGRAS DE APOSENTADORIA	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
GADG	PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS. ÊNFASE EM I.A., INCLUSÃO, DIVERSIDADE E ACESSIBILIDADE	R\$ 8.796,98	1	
GADG	A ARTE DE FALAR EM PÚBLICO - MESTRE DE CERIMÔNIAS	R\$ 7.803,24	1	
COFIN	SUPRIMENTO DE FUNDOS E CARTÃO DE PAGAMENTOS DO GOVERNO FEDERAL	R\$ 16.776,00	8	4 VAGAS PARA SEADE
COFIN	GESTÃO TRIBUTÁRIA DE CONTRATOS E CONVÊNIOS: RETENÇÕES NA FONTE DOS TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PARA ÓRGÃOS PÚBLICOS	R\$ 32.230,00	11	4 VAGAS PARA SEADE
COFIN	CONFORMIDADE DE REGISTRO DE GESTÃO E CONTÁBIL	R\$ 8.600,00	4	
SPEF	COMPREENDENDO O EFD-REINF, ESOCIAL, DCTFWEB, PERDCOMPWEB E PAGAMENTO DO DARF PREVIDENCIÁRIO NO SIAFIWEB NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	R\$ 13.450,00	5	4 VAGAS PARA SEADE
SPEF	I SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA, FINANCEIRA E DE CONTRATAÇÕES PÚBLICAS	R\$ 8.194,18	1	
CPAD	TREINAMENTO GESTÃO DOCUMENTAL E USO – ARCHIVEMATICA E ATOM	R\$ 9.000,00	12	

CPAD	TREINAMENTO TÉCNICO PARA INSTALAÇÃO/MANUTENÇÃO DO ARCHIVEMATICA E ATOM	R\$ 8.600,00	12	
CPAD	WORKSHOP PRÁTICO	R\$ 10.750,00	12	
SDBD	TREINAMENTO IMPLANTAÇÃO DE CENTRAL DE SERVIÇOS TIC, COM SOFTWARE GLPI	R\$ 22.000,00	12	
SDBD	JAVA BÁSICO, INTERMEDIÁRIO E AVANÇADO	R\$ 7.200,00	3	
SDBD	PYTHON BÁSICO, INTERMEDIÁRIO E AVANÇADO	R\$ 7.200,00	3	
SDBD	ANGULAR BÁSICO, INTERMEDIÁRIO E AVANÇADO	R\$ 7.200,00	3	
SDBD	IONIC BÁSICO, INTERMEDIÁRIO E AVANÇADO	R\$ 7.200,00	3	
SDBD	IMPLEMENTAÇÃO E USO DE FERRAMENTAS DEVOPS	R\$ 7.200,00	3	
ASPGOVTI	TREINAMENTO DE POWER BI	R\$ 16.976,00	11	4 VAGAS PARA SEADE
ASPGOVTI	GOVERNANÇA E GESTÃO DE TI	R\$ 2.396,00	2	
ASPRES	TABELA PROCESSUAIS UNIFICADAS DO CNJ	R\$ 11.000,00	NÃO INFORMADO	
ASPRES	PAINÉIS DE BI E INDICADORES JURISDICIONAIS	R\$ 17.600,00	NÃO INFORMADO	
ASPRES	PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE	R\$ 17.600,00	NÃO INFORMADO	
SASBEN	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	R\$ 5.744,28	35	
SASBEN	JORNADA DA LIDERANÇA	R\$ 35.000,00	35	
ASSAI	JUSTIÇA CARBONO ZERO	R\$ 8.771,05	1	
SEMAP	GESTÃO PATRIMONIAL	R\$ 2.260,00	1	
SGEC	SEMINÁRIO AVANÇADO - GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇOS CONTINUADOS COM E SEM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA	R\$ 68.340,00	6	4 VAGAS PARA SEADE
SGEC	CHAT GPT E SIMILARES NA ELABORAÇÃO DE DOCUMENTOS FASE DE PLANEJAMENTO	R\$ 58.740,00	6	4 VAGAS PARA SEADE
SGEC	ELABORAÇÃO DE ETP E TR COM O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	R\$ 11.340,00	6	4 VAGAS PARA SEADE
SGEC	APLICAÇÃO PRÁTICA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PLANEJAMENTO DAS CONTRATAÇÕES: FOCO NO ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR	R\$ 17.982,00	6	4 VAGAS PARA SEADE
EJE	LINGUAGEM SIMPLES E SIMPLIFICAÇÃO DA LINGUAGEM SIMPLES	R\$ 12.000,00	NÃO INFORMADO	
EJE	DIREITO PENAL E PROCESSO PENAL ELEITORAL	R\$ 26.980,00	NÃO INFORMADO	
EJE	CURSO DE ORATÓRIA COM ÊNFASE EM METODOLOGIAS ATIVAS	R\$ 16.000,00	NÃO INFORMADO	
EJE	ASSESSORIA 4.0 - INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS DECISÕES JUDICIAIS	R\$ 10.000,00	NÃO INFORMADO	
EJE	ABUSO DO PODER E CONDUCTAS VEDADAS AOS AGENTES PÚBLICOS	R\$ 6.438,00	NÃO INFORMADO	

EJE	JUIZ DAS GARANTIAS NO DIREITO ELEITORAL: ESTUDO DAS CAUTELARES E APLICABILIDADE PRÁTICAS (RES. CNJ 562/2024 E TSE 23.740/2024)	R\$ 18.000,00	NÃO INFORMADO	
NULAB	GESTÃO E OPERAÇÃO DE LABORATÓRIOS DE INOVAÇÃO (Conteúdo: As capacitações irão abordar, preferencialmente, no mínimo os seguintes temas: histórico da criação dos laboratórios de inovação (geral, setor público e Poder Judiciário); conceitos de inovação no setor público; competências para inovação; principais abordagens metodológicas utilizadas na dinâmica dos laboratórios de inovação (identificação e definição de problemas e necessidades, coleta e análise de dados, construção de potenciais soluções, teste e experimentação); e a Política Nacional de Gestão da Inovação no Poder Judiciário (Resolução 395/2021).	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
SJIP	Gestão Digital, preservação e acesso à informação em ambiente digital, uso de ferramentas complementares como dos softwares livres AtoM e Archivemática	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
SEDES	Palestra abordando a temática dos assédios e da violência com ênfase preventiva e de promoção de ambiente saudável	R\$ 15.000,00	NÃO INFORMADO	
SEDES	Oficina para sensibilização e instrumentalização dos gestores(as) tendo em vista apreensão de práticas de assédio e violência no cotidiano do trabalho e as demandas de saúde mental, pautada na intervenção precoce, na cultura de respeito e no acolhimento	R\$ 28.000,00	NÃO INFORMADO	
SEDES	Capacitação sobre protocolos práticos para atuação na prevenção e no enfrentamento do assédio e da violência, respondendo às regulamentações do CNJ	R\$ 26.400,00	NÃO INFORMADO	
SEDES	Curso obrigatório para os agentes de segurança	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
SEDES	Curso obrigatório para os gestores: CURSO DE LIDERANÇA, GESTÃO DE EQUIPES, LIDERANÇA HUMANIZADA, RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E GESTÃO DE CONFLITOS	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
ASSAI/NULAB	Capacitação em Equidade Racial / Realização de eventos de sensibilização sobre questões raciais, no mínimo 3 eventos.	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
ASPLAN	Curso voltado para a gestão estratégica do Tribunal	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
COCRE	Capacitação nos indicadores estatístico processuais do CNJ	R\$ 13.128,55	1	
ASJUR	ASSESSORIA JURÍDICA NO AUXÍLIO AOS PROCESSOS DE LICITAÇÕES E CONTRATAÇÕES PÚBLICAS - SOB A ÓTICA DA LEI 14.133/2021	R\$ 18.000,00	2	
GAPRES	EXCELÊNCIA EM CERIMONIAL PÚBLICO E GESTÃO DE EVENTOS	NÃO INFORMADO	30	

CPEAMAS	Na temática de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Resolução CNJ nº 351/2020 (no mínimo 20h)	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
ASSAI	Capacitação em acessibilidade e inclusão da pessoas com deficiência (no mínimo 20h)	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
NULAB	Capacitação em gestão e operação de laboratórios de inovação (no mínimo 20h)	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
ASSAI/NULAB	Cursos destinados à permanente qualificação e atualização funcional dos magistrados e serventuários, notadamente nas comarcas e seções judiciárias com maior população indígena. ATENDIMENTO AO PÚBLICO, ATENDIMENTO HUMANIZADO, ETC... (no mínimo 20h)	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
CPFEM/NULAB	Palestra sobre violência doméstica e familiar	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
CPEAMAS/NULAB	Capacitação em direitos humanos, gênero, raça e etnia	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
SEDES	Capacitação em Linguagem Simples / Capacitação em comunicações orais.	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	
ASSAI	Cursos na área de Sustentabilidade	NÃO INFORMADO	NÃO INFORMADO	