

Plano Anual de Capacitação PAC

2025



SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	3
2 BASE LEGAL	4
3 OBJETIVO GERAL	6
4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
5 PÚBLICO ALVO	7
6 DIRETRIZES.....	8
7. RESULTADOS ESPERADOS	8
8. AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO.....	9
9. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA	9
10 DIVULGAÇÃO.....	10

Aracaju - SE, 10 de fevereiro de 2025

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação - PAC é um norteador das ações de capacitação e desenvolvimento das servidoras e servidores, onde são definidos os objetivos, os temas, critérios, metodologia e o orçamento disponível, constituindo-se assim em um importante instrumento da Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal.

No PAC 2025 constam todas as lacunas de competências identificadas, resultado do 1º Ciclo das avaliações das competências das servidoras e servidores, geradas via relatório do Sistema Coyote, sistema para o gerenciamento e avaliação no modelo de Gestão por Competências, neste Tribunal, cujo período de vigência será de 2 (dois) anos, subsidiando assim, a elaboração dos Planos Anuais de Capacitação 2024 e 2025.

Apesar da vigência do ciclo avaliativo ser de 2 (dois) anos, as ações de capacitação e desenvolvimento das servidoras e servidores são definidas a cada ano, tendo assim vigência de 1 (um) ano, em virtude da dotação orçamentária ser aprovada anualmente.

Nas Planilhas 1 e 2 anexas, constam todas as lacunas de competências mapeadas nas Unidades da Sede e nos Cartórios Eleitorais, em grau de importância (ordem de prioridade), cuja definição das ações de capacitação e desenvolvimento a serem promovidas visando suprir tais lacunas, serão alinhadas com as respectivas Unidades e Cartórios Eleitorais.

Considerando que o referido mapeamento das competências não alcança as Comissões e Comitês Institucionais, uma vez que o sistema Coyote está diretamente relacionado com o sistema SGRH e tais comissões e comitês não fazem parte da estrutura organizacional, como também não alcança as necessidades dos Núcleos Institucionais no que tange às ações que deverão ser direcionadas a todo Tribunal, com o objetivo de cumprir as determinações legais oriundas do CNJ, TSE e TCU, consolidou-se tais demandas em processo específico para inclusão no PAC, conforme Planilha 3 anexa.

Ressalta-se que, apesar dessas definições, o mesmo não esgota todas as demandas de capacitação e desenvolvimento, uma vez que o processo é contínuo,

permanente e dinâmico.

Cabe à Coordenadoria de Desenvolvimento Humano, da Secretaria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Seção de Desenvolvimento de Competências - SEDEC, em parceria com a Escola Judiciária Eleitoral - EJE, o planejamento, organização e execução das ações de capacitação e desenvolvimento visando ao cumprimento do Plano Anual de Capacitação PAC, instrumento do Programa de Educação Continuada de Servidores deste Tribunal.

2. BASE LEGAL

O Plano Anual de Capacitação - PAC 2025 do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, tem como base os seguintes normativos:

- Resolução TSE 22.572/07, que dispõe sobre o Programa Permanente da Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral;
- Resolução TSE 22.692/08, que estabelece diretrizes para a implementação da metodologia da educação a distância - EAD no âmbito da Justiça Eleitoral;
- Resolução CNJ 192/14, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;
- Resolução TRE/SE 29/17, que dispõe sobre Educação Institucional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Resolução TRE/SE 8/18, que dispõe sobre o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça Eleitoral de Sergipe;
- Resolução CNJ 255/18 – que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;
- Resolução TRE/SE 21/20, que dispõe sobre o Plano de Formação e Especialização de Inspetores e Agentes de Segurança (PFES) no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe para o período de 2021 a 2026;
- Resolução TRE/SE 28/20, que institui a Política de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Resolução CNJ 347/20, que dispõe sobre a Política de Governança das

Contratações Públicas no Poder Judiciário;

- Resolução CNJ 351/20, que institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- Portaria TRE/SE 1146/20, que 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;
- Portaria TRE/SE 587/20, que determina que seja realizado o alinhamento dos planos estratégicos do TRE-SE (PEI, PLS, PETIC, PE Gestão de Pessoas, Plano de Contratações e Propostas Orçamentárias), no que couber, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.
- Portaria TRE/SE 432/21, que regulamenta o Programa de Educação Continuada de Servidoras e Servidores no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Portaria TRE/SE 294/21, que institui a política de gestão de pessoas da área de gestão das Contratações;
- Resolução CNJ 401/21, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;
- Resolução CNJ 425/21- que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades;
- A Estratégia Nacional de Cibersegurança - 2021/2024, que define as necessidades de capacitação em cibersegurança para o público interno da Justiça Eleitoral.
- Portaria TRE/SE 590/22, que institui a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Resolução CNJ 454/22, que estabelece diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia do direito ao acesso ao judiciário de pessoas e povos indígenas;
- Resolução CNJ 520/23 – que institui a Política Judiciária sobre Pessoas Idosas e suas interseccionalidades;

- Portaria TRE/SE nº 964/23, que regulamenta o Processo de Avaliação das Competências no âmbito da Justiça Eleitoral de Sergipe;
- Portaria Conjunta TRE/SE 12/24, que dispõe sobre o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica praticada em face de Magistradas e Servidoras, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça e institui a Comissão de Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar praticada contra Magistradas e Servidoras da Justiça Eleitoral do Estado de Sergipe;
- Portaria TRE/SE 150/24, que restitui a Brigada de Incêndio da Sede do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe e dá outras providências;
- Projeto de Conscientização sobre Neurodivergência, instituído em 2024, pela Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios – COASA e pela Seção de Assistência à Saúde – SEASA, com o objetivo de promover ações de conscientização de magistradas (os) e servidoras (es) acerca da questão da neurodivergência, incluindo o Transtorno do Espectro Autista - TEA, para que essas pessoas procurem apoio e/ou orientação no setor de atendimento psicossocial com fins de acompanhamento e eventual diagnóstico;
- Resolução CNJ 599/24, que Institui a Política Judiciária de Atenção às Comunidades Quilombolas e diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia de acesso à justiça por pessoas e comunidades quilombolas;
- Portaria TRE/SE, que aprova o Programa Anual de Sensibilização e Capacitação contra Assédio e Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Plano Anual de Capacitação de Auditoria Exercício 2025 – Resolução CNJ 309/20
- Portaria CNJ 400/24, que institui o Selo Tribunal Amigo da Pessoa Idosa e regulamenta os critérios para sua concessão;
- Portaria CNJ 411/24, que institui o Regulamento do Prêmio CNJ de Qualidade, ano 2025;

3. OBJETIVO GERAL

Orientar as ações de educação corporativa com vista ao desenvolvimento das competências das servidoras e servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover o desenvolvimento permanente das servidoras e servidores, estimulando o autodesenvolvimento profissional;
- Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e promover um atendimento com excelência;
- Definir ações de capacitação visando ao desenvolvimento das competências técnicas necessárias à consecução dos objetivos estratégicos e dos processos de trabalho das Unidades, conforme prioridades apontadas pelas Equipes;
- Eliminar ou minimizar as lacunas existentes entre as competências disponíveis e aquelas necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais, conforme identificadas nos diagnósticos das unidades e nos Planos de Desenvolvimento Individuais, quando possível;
- Possibilitar a participação de todas as servidoras e servidores ou a sua maioria, nas ações de capacitação;
- Desenvolver competências das servidoras e servidores lotada(os) nos Cartórios Eleitorais;
- Possibilitar o desenvolvimento de competências nas suas três dimensões (organizacionais, gerenciais e técnicas);
- Dar prioridade às ações de capacitação e desenvolvimento que apresentarem maior relevância estratégica para o Órgão e maiores lacunas de competências;
- Otimizar os recursos orçamentários disponíveis para capacitação, priorizando ações de capacitação na modalidade in company (presencial) e a distância online ao vivo – síncrono (aberto ou fechado), que garantam a qualidade e a melhor relação custo-benefício para a Administração.

5. PÚBLICO ALVO

- Servidoras e Servidores comissionados e do quadro efetivo do TRE/SE;

- Servidoras e Servidores com lotação provisória, redistribuídos, removidos ou cedidos para este Regional;
- Servidoras e Servidores requisitados com lotação na Sede da Secretaria e nos Cartórios Eleitorais.

6. DIRETRIZES

Além das orientações contidas na Portaria nº 432/2021, merecem destaque as seguintes diretrizes:

- considerar, para as ações de capacitação e desenvolvimento das servidoras e servidores lotados na Sede e Cartórios Eleitorais, a identificação do caminho ideal para o desenvolvimento, o diagnóstico, as necessidades das unidades administrativas, a estratégia organizacional, em conjunto com as competências já mapeadas, no que foi possível.
- considerar ações de educação e desenvolvimento que já são definidas previamente, visando atender as determinações das legislações vigentes e dos projetos Institucionais pré-definidos;
- considerar ações de educação e desenvolvimento visando cumprir determinações e orientações constantes das Resoluções TSE, CNJ, TCU e normas internas do Tribunal;
- Considerar o Plano de Formação e Especialização de Inspetores e Agentes de Segurança (PFES) no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.

7. RESULTADOS ESPERADOS

O Plano de Capacitação visa, ainda, alcançar os seguintes resultados para a organização:

- Aumento da produtividade das servidoras e dos servidores;
- Aumento dos padrões de qualidade dos serviços e produtos;
- Melhoria no atendimento aos clientes internos e externos;
- Redução de erros, retrabalhos, diligências e reclamações;

- Servidoras e servidores mais motivados, comprometidos e engajados no trabalho.

8. AVALIAÇÃO DO TREINAMENTO

A avaliação das ações de capacitação e desenvolvimento é uma ferramenta importantíssima para mensurar a eficácia dessas ações, como também se os objetivos e resultados pré-definidos estão sendo alcançados.

Existem quatro dimensões, que podem ser aplicadas na avaliação das ações de capacitação:

- avaliação de reação tem como objetivo diagnosticar as impressões das servidoras e servidores sobre as ações formativas com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros;
- avaliação de aprendizagem tem como objetivo examinar se as servidoras e servidores absorveram os conhecimentos e aperfeiçoaram as habilidades e as atitudes;
- avaliação de aplicação tem como objetivo identificar se as servidoras e servidores estão utilizando na atividade laboral os conhecimentos, as habilidades e as atitudes decorrentes da ação formativa;
- avaliação de resultado tem como objetivo analisar se a ação formativa contribuiu para o alcance da estratégia.

Atualmente, aplica-se a avaliação de reação em todas as ações de capacitação do Tribunal. As demais avaliações, de aprendizagem, de aplicação e resultado, estão em fase de estudo, visando a sua implementação, de forma gradativa, no que for possível.

9. DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Para custear o plano anual de capacitação – PAC 2025, constam na proposta orçamentária 2025 os seguintes valores:

- Capacitação PAC = R\$ 429.540,00 (quatrocentos e vinte e nove mil, quinhentos e quarenta reais) e Capacitação PAC TIC = R\$ 72.981,00 (setenta e dois mil, novecentos e oitenta e um reais); totalizando R\$ 502.521,00 (quinhentos e dois mil, quinhentos e vinte e um reais).

Os referidos valores serão utilizados para suprir as necessidades de capacitação e desenvolvimento de todas as Unidades da Sede e Cartórios Eleitorais, considerando a ordem de prioridade das lacunas de competências, para atender às determinações das legislações vigentes, metas e projetos internos e as demandas das comissões, comitês e Núcleos Institucionais. O custeamento do benefício de Auxílio-Bolsa de Estudos para Cursos de Graduação e Pós-Graduação, regulamentado pela Resolução TRE 158/07, dá-se com o orçamento de capacitação.

O orçamento de capacitação custeará também as ações de capacitação necessárias ao cumprimento das determinações e orientações constantes das Resoluções CNJ, TCU e normas internas do Tribunal.

10. DIVULGAÇÃO

O PAC 2025 terá ampla divulgação, sendo publicado na intranet e internet deste Tribunal Regional Eleitoral nos respectivos endereços: <https://intranet.tre-se.gov.br/pessoal/educacao-e-desenvolvimento/relatorio-de-execucao-plano-anual-de-capacitacao/plano-anual-de-capacitacao> e <https://www.tre-se.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-pessoas/pac/plano-anual-de-capacitacao-do-tre-se>

No final do exercício de 2025, será elaborado Relatório Final de sua execução com a devida publicidade via intranet e internet.