



Secretaria de Gestão  
de Pessoas - SGP  
Coordenadoria de  
Desenvolvimento  
Humano - CODES  
Seção de  
Desenvolvimento de  
Competências - SEDEC

# PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

## PAC 2021

Aracaju (SE), 9/4/21



## 1 APRESENTAÇÃO

O Plano Anual de Capacitação - PAC é um norteador das ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, onde são definidos os objetivos, os temas, critérios, metodologia e o orçamento disponível para cada ação a ser implementada, constituindo assim, um importante instrumento da Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal.

O PAC surge tendo como base os Planos de Desenvolvimento Individual – PDI, quando mapeadas as competências, o diagnóstico e identificação das necessidades das Unidades Administrativas e da estratégia organizacional, como também da necessidade de dar cumprimento a determinações das legislações vigentes (ver tópico 2) e dos projetos Institucionais pré-definidos. Apesar dessas definições, o mesmo não esgota todas as demandas de capacitação, uma vez que o processo de capacitação é contínuo, permanente e dinâmico.

No contexto atual que vivemos, em meio a uma pandemia, as ações de capacitação serão realizadas, preferencialmente, na modalidade a distância, seja por inscrição aberta (individual) ou turma fechada (in company), visando assegurar o distanciamento social entre os servidores, protegendo assim sua saúde física, mental e seu bem estar.

Definiu-se neste Plano, as ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores que serão desenvolvidas durante o exercício de 2021, em alinhamento com os objetivos estratégicos e as metas institucionais do TRE/SE.

Cabe à Coordenadoria de Desenvolvimento Humano, da Secretaria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Seção de Desenvolvimento de Competências - SEDEC, o planejamento, organização e execução do PAC, instrumento do Programa de Educação Continuada de Servidores deste Tribunal.

## 2 BASE LEGAL

O Plano Anual de Capacitação 2021 dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, contendo as ações de desenvolvimento para o exercício de 2021, tem como base legal:

1. Res. TSE 22.572/07, que dispõe sobre o Programa Permanente da Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral;

2. Res. CNJ 192/14, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

3. IA 14/2015, que estabelece as regras do Programa de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, no âmbito da Justiça Eleitoral do Estado de Sergipe;

4. Res. TRE/SE 29/17, que dispõe sobre Educação Institucional no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;

5. Res. 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;

6. Res. TRE/SE 28/20, que institui a Política de Tratamento e Proteção de Dados Pessoais do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;

7. Res. CNJ 347/20, que dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário;

8. Res. 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;

9. 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;

10. 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.

### 3 OBJETIVO GERAL

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

### 4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir ações de capacitação visando ao desenvolvimento das competências técnicas, comportamentais, gerenciais, organizacionais, etc, 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 Planos de Desenvolvimento Individuais;

- Possibilitar a participação de todos os servidores ou a sua maioria, nas ações de capacitação;

- Desenvolver competências dos servidores lotados nos Cartórios Eleitorais;

- Possibilitar o desenvolvimento de competências nas suas três dimensões (genéricas, específicas e gerenciais);

- 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 e a distância, que garantam a qualidade e a melhor relação custo-benefício para a Administração.

## 5 PÚBLICO ALVO

- Servidores do quadro efetivo do TRE/SE;
- Servidores com lotação provisória, redistribuídos, removidos ou cedidos para este Regional;
- Servidores requisitados com lotação na Sede da Secretaria e nos Cartórios Eleitorais.

## 6 DIRETRIZES

- As ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores lotados nas unidades com as competências já mapeadas, foram extraídas dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDI);
- Para as demais Unidades e Cartório Eleitoral, foi levantado o diagnóstico com vistas à identificação do caminho ideal para desenvolvimento dos servidores, considerando as necessidades das unidades administrativas e a estratégia organizacional;
- Considerar ações de educação e desenvolvimento que já são definidas previamente, visando atender as determinações das legislações vigentes (ver tópico 2) e dos projetos Institucionais pré-definidos;
- Considerar ações de educação e desenvolvimento visando cumprir determinações e orientações constantes das Resoluções CNJ, TCU e normas internas do Tribunal;
- Reservar até 20% dos recursos para capacitação dos servidores lotados nos Cartórios Eleitorais;
- Serão priorizadas as contratações de cursos a distância que sejam ao vivo-online ou contenham vídeos e tutoria;
- Serão priorizadas as contratações dos cursos a distância, tendo em vista as determinações de isolamento social;
- Os cursos com conteúdos comportamentais, quando remotos, serão, preferencialmente, oferecidos com horário de acesso restrito e pré-definido, para oportunizar a integração com o instrutor e com os demais participantes;
- A contratação de cursos na modalidade presencial dependerá de prévia autorização da Diretoria-Geral;

## 7 RESULTADOS ESPERADOS

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

- Aumento da produtividade 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;

- Servidores mais 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 dos servidores sobre as ações formativas com relação a conteúdo, instrutores, recursos educacionais, ambiente, instalações e outros;

- avaliação de aprendizagem tem como objetivo examinar se os servidores absorveram os conhecimentos e aperfeiçoaram as habilidades e as atitudes;

- avaliação de aplicação tem como objetivo identificar se os 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. A avaliação de aprendizagem começará a ser aplicada a partir deste exercício de 2021. As demais avaliações, de aplicação e resultado, estão em fase de estudo, visando a sua implementação até 2022.

## 9 DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Para custear o programa de capacitação dos servidores – PAC 2021 foi destinado o orçamento de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), distribuído conforme Planilha 3 anexa.

Esclarecemos que, a distribuição por Unidade apresentada na planilha 3, poderá ser alterada em virtude da modalidade do evento contratado, inclusive considerando-se as parcerias com outros Órgãos Públicos, as quais não geram custo para o TRE, impactando assim nos valores distribuídos inicialmente.

O valor especificado acima será utilizado para as demandas de todas as Unidades da Sede e Cartórios Eleitorais, considerando a ordem de prioridade dos eventos de capacitação, conforme tabela consolidada em anexo (Planilha 1).

Os recursos orçamentários serão distribuídos proporcionalmente ao número de servidores lotados nas Unidades, exceto em relação aos Cartórios Eleitorais. Definiu-se um percentual de até 20% do orçamento para as ações de educação direcionadas aos servidores lotados nos Cartórios, uma vez que os eventos oferecidos têm sempre conteúdos comuns(diferentemente das unidades da Secretaria).

O benefício de Auxílio-Bolsa de Estudos para Cursos de Graduação e Pós-Graduação, regulamentado pela Resolução TRE 158/07, é custeado com o referido orçamento de capacitação. Atualmente possuímos 2 (dois) servidores recebendo este benefício.

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, conforme consolidação em anexo (Planilha 2).

## **10 DIVULGAÇÃO**

O PAC 2021 será amplamente divulgado, via processo SEI e disponibilizado na página da intranet, como também será publicado ao final do exercício o Relatório Final de sua execução.

