



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESPÍRITO SANTO
Rua João Batista Parra, 575 - Bairro Praia do Suá - CEP 29052-123 - Vitória - ES

MINUTA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO ANO 2022

APRESENTAÇÃO

Ao longo de sua história, o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (TRE/ES) reafirma, em 2022, seu caráter de instituição sólida e comprometida com o processo democrático.

Com a missão de "garantir a legitimidade do processo eleitoral", possui a visão de "manter-se como uma instituição reconhecida pela excelência na prestação jurisdicional e na disseminação de valores éticos à sociedade, conduzindo-o com segurança, transparência, celeridade e eficácia".

Para atender esse desafio, o TRE/ES conta com um qualificado quadro de pessoal formado por servidores, colaboradores e magistrados que compõem este segmento especializado da Justiça Brasileira. As pessoas são compreendidas como o principal ativo desta instituição, pois são elas que detêm o conhecimento organizacional e desenvolvem, em grande parte, a prestação dos serviços à sociedade. Nesse sentido, a formação continuada, o aperfeiçoamento, a capacitação e a qualificação são preocupações fundamentais do TRE/ES.

Com efeito, o desenvolvimento de ações de capacitação tem o objetivo de alinhar as competências dos servidores às diretrizes voltadas à gestão e ao desenvolvimento de pessoas, compatível com a legislação nacional estabelecida pela Resolução CNJ n.º 192/2014 e Resolução TSE n.º 22.572/2007, que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, com foco na aquisição e no desenvolvimento de competências.

Esse plano de capacitação terá como objeto, precipuamente, o tratamento das lacunas de competência e das ocupações críticas mapeadas no ano de 2021, sinalizadas como passíveis de serem objeto de ações de capacitação pelas unidades de educação do TRE/ES (55 lacunas de competência e 3 ocupações críticas).

1. INTRODUÇÃO

A STC/CODES, em conjunto com a Escola Judiciária Eleitoral (EJE) apresentam aos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo o Plano Anual de Capacitação de 2022 (PAC-2022).

O referido documento foi desenvolvido com base na Resolução CNJ n.º 192/2014, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal e o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, regulamentado pela Resolução TSE n.º 22.572/2007.

De acordo com o art. 4º, da Resolução TSE n.º 22.572/2007, são premissas do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral:

1. A existência, em cada Tribunal Eleitoral, de um Plano de Gestão Estratégica, com a definição clara de objetivos e metas a alcançar, voltado para o cumprimento da missão institucional e sua visão de futuro;
2. A identificação das competências institucionais críticas, que garantam a eficiência dos processos e a eficácia nos resultados da Justiça Eleitoral;
3. O profundo conhecimento sobre o capital humano e intelectual existente no âmbito de cada Tribunal Eleitoral.

Nesse sentido, a metodologia de gestão por competências adotada pelo TRE/ES levou em consideração a necessidade de alinhamento estratégico da organização e a priorização do desenvolvimento de competências, por meio do processo de Análise de Necessidade de Capacitação, com vistas a conhecer e promover o capital electual existente no âmbito do Tribunal.

Esse processo levou em conta ainda, o diagnóstico de ocupações críticas, resultado que apontou a situação das entregas deste TRE/ES em situação de vulnerabilidade, seja por alguma deficiência no grau de domínio das equipes, seja pela dificuldade de reposição de servidores no caso de redução da força de trabalho.

Para isso, o PAC-2022 foi desenvolvido como instrumento de planejamento das ações de capacitação de pessoal, norteando a formação e o desenvolvimento profissional dos servidores, com vista a torná-los cada vez mais qualificados e aptos para enfrentarem os desafios com os quais a Instituição se depara constantemente no da sua missão, tendo como parâmetro os objetivos estratégicos estabelecidos no Planejamento Estratégico em vigor.

Em cumprimento ao art. 5º, da Resolução TSE n.º 22.572/2007, o PAC-2022 levou em consideração os seguintes princípios:

1. A educação fundamentada em valores éticos, na prática da cidadania e no aperfeiçoamento da Gestão Pública que atenda às demandas da sociedade brasileira;
2. O processo educativo fundamentado no repertório de conhecimentos e experiências do servidor, sujeito e parceiro na construção da aprendizagem;
3. A educação tendo como objetivo o desenvolvimento integral do ser humano, que estimula o raciocínio, a consciência, a sensibilidade e uma visão crítica do ambiente;
4. A prática educacional que incentiva a inovação e a participação, assegurando a transferência efetiva do aprendizado e possibilitando o desenvolvimento de competências num processo de melhoria contínua;
5. A criação de uma cultura de educação coletiva em que o conhecimento construído em conjunto passa a ser patrimônio de todos.

Os eventos de capacitação constantes no presente documento foram elaborados a partir dos resultados do último ciclo de avaliação de competências, em 2021, e do projeto de mapeamento de ocupações críticas do TRE/ES. Para viabilizar a realização dos eventos mencionados, poderão ser utilizados os seguintes meios:

1. Metodologia presencial e/ou a distância;
2. Instrutores, conteudistas e tutores internos e/ou contratados;
3. Desenvolvimento de trilhas de aprendizagem;
4. Convênios e/ou contratos com instituições de ensino, universidades, escolas ou centros de treinamento, públicos ou privados.

Acredita-se que a capacitação é uma forma de fortalecimento institucional e valorização do servidor, por isso, enfatizamos a sua importância como forma de garantir o constante aperfeiçoamento, refletindo na melhoria dos serviços prestados à comunidade, com ações voltadas para o desenvolvimento das pessoas, objetivando treinar, capacitar, desenvolver e integrar.

A STC/CODES e a EJE esperam que os servidores aproveitem as oportunidades oferecidas, sendo protagonistas de seu crescimento profissional e pessoal, apoiado e incentivado pelo seu gestor e comprometido com o fortalecimento do TRE-ES.

2. METODOLOGIA

A gestão por competências vem sendo adotada de forma ampla pelos órgãos do Poder Judiciário e, desde o ano 2016, implementada no TRE/ES.

O conceito de competências utilizado para nortear o mapeamento deste Tribunal é o que as compreende como comportamentos adotados no ambiente de trabalho (BRANDÃO, 2009). Identificar e descrever as competências são passos importantes para a consecução dos objetivos organizacionais, pois possibilitam aos gestores a tomada de decisões com base em dados, o que traz maior transparência, segurança e efetividade ao processo.

Outro aspecto relevante é a identificação de lacunas de competências, que correspondem à diferença entre o que é esperado do servidor e o que ele apresenta em termos de comportamento observável. Esses dados fornecem um panorama de toda a instituição e podem subsidiar ações relativas a diversos subsistemas de gestão de pessoas, como: capacitação; gestão de desempenho; processos seletivos para movimentação interna e para ocupação de função ou cargo comissionado; sistemas de recompensas; (re) dimensionamento da força de trabalho.

Diante disso, o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo realizou revisão das suas competências no 6º Ciclo de Avaliação de Competências, cujos resultados serão utilizados para o desenvolvimento do presente Plano Anual de Capacitação. Por meio da avaliação de domínio, as lacunas de competências podem ser alvo de diversos tipos de intervenções, dentre elas a capacitação e as medidas relativas ao gerenciamento do desempenho. Segundo a teoria, problemas de desempenho podem estar relacionados às seguintes variáveis: treinamento; esclarecimento de tarefa e sinalizações; recursos, materiais e processos; consequências para o desempenho, esforço e competição. Após o preenchimento dos questionários, as lacunas foram calculadas a partir do valor de importância atribuído durante a revisão de competências e do valor do domínio de competências avaliado pelo próprio servidor e pelo seu gestor.

Além da gestão das competências, o PAC-2022 também levou em consideração o robusto diagnóstico de ocupações críticas (autos n.º 0002626-85.2021.6.08.8000) realizado neste Tribunal (em quase sua totalidade), que apontou atividades em situação de vulnerabilidade, que necessitariam atenção especial por esta Administração (seja pelo baixo grau de domínio, seja pela ausência de servidores aptos a substituir o titular em alguma eventualidade).

À esse respeito, cumpre destacar que esta metodologia revelou número pequeno de ocupações críticas passíveis de serem tratadas por ações de capacitação (individualmente indicadas nos Quadros 1, 2, 3 e 4 por "OC"), sugerindo que o foco maior de atuação na política de gestão deste Tribunal deva ser outros instrumentos de desenvolvimento de pessoas.

Convém ressaltar, ainda, que, como estratégia para contornar a insuficiência orçamentária - considerando a metodologia de trilhas de aprendizagem - e com o objetivo de valorizar o desenvolvimento do conhecimento criado internamente pelo TRE/ES, será dado prioridade às competências de lacunas médias e altas, mormente aquelas compartilhadas por um quantitativo maior de servidores.

Por fim, ciente de que nem toda lacuna de competência deverá ser tratada com ação de capacitação, esta unidade realizou estudos que formataram o presente plano de capacitação, de maneira que, no presente exercício, seja possível executar o maior número de ações possíveis com o menor dispêndio de recursos orçamentários e de pessoal.

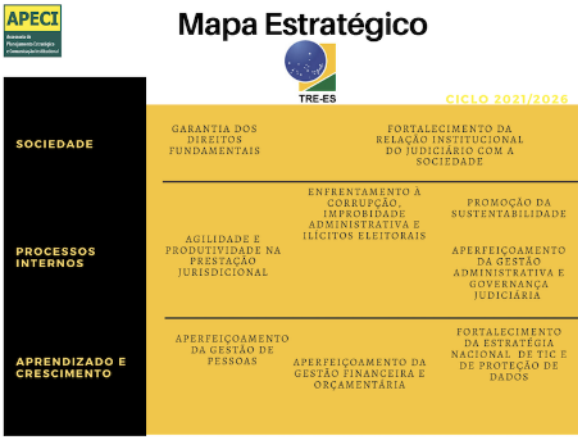
3. DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Com o intuito de desenvolver ações de capacitação capazes de potencializar os objetivos organizacionais, cada Unidade Administrativa foi levada a promover o alinhamento entre suas demandas de capacitação com os objetivos contidos no Plano Estratégico da Justiça Eleitoral do Espírito Santo.

3.1. Estratégia do Tribunal

Dessa forma, além do relatório de ocupações críticas, tomou-se como base para o processo de Análise de Necessidades de Capacitação do TRE/ES o Planejamento Estratégico do TRE/ES (2021-2026), que também serviu de base para elaboração do planejamento de capacitação específico para o setor de auditoria interna (COCIN) e para a área de contratações:

Figura 01 - Mapa Estratégico da Justiça Eleitoral do Espírito Santo 2021-2026



Para elaboração do Plano Anual de Capacitação de TIC, foram levados em consideração também o respectivo Mapa Estratégico e o plano de Desempenhos e Metas contidos no Planejamento Estratégico (2021-2026):



4. RESULTADOS

As análises são baseadas nos relatórios extraídos do sistema GESTCOM e referem-se ao Tribunal como um todo. Entretanto, sempre que forem necessárias análises específicas para cada unidade ou cada servidor, estas podem ser realizadas por intermédio do sistema.

As lacunas de competências utilizadas na construção do presente plano de capacitação foram interpretadas levando em consideração as seguintes faixas das lacunas:

LACUNA	FAIXA	INTERPRETAÇÃO
Alta	Maior ou igual a 40	Servidores possuem prioridade para serem encaminhados para capacitação ou para terem acesso a algum outro tipo de ação com o objetivo de redução da lacuna.
Média	Maior ou igual a 17 e menor que 40	Servidores têm preferência para encaminhamento a ações de capacitação ou outras ações visando a redução da lacuna depois dos identificados com alta lacuna.
Baixa	Maior ou igual a 5 e menor que 17	Servidores não têm necessidade de capacitação ou de demais ações para este ciclo.
Minima	Menor que 5	Servidores nessa faixa não devem ser considerados como possuindo necessidades de capacitação ou de outras ações para melhoria da lacuna.

Quadro 01: Interpretação das lacunas

Para o cálculo da lacuna, o GESTCOM utiliza os dados da importância da competência e também os da avaliação do servidor e do gestor sobre o domínio daquele na competência. Tendo em vista que a avaliação é de domínio de competências, o sistema realiza uma inversão dos valores de domínio dentro da escala de 1 a 10 para o cálculo da lacuna. Isso ocorre, pois, quanto maior o domínio de competências do servidor, menor sua lacuna.

Em razão dessa inversão dos valores de domínio para o cálculo da lacuna, os dados de domínio serão descritos, neste relatório, em termos de necessidade de capacitação. Porém, o leitor deverá considerar que, por se tratar de uma avaliação de domínio de competências, a alta necessidade de capacitação é sinônima de baixo domínio na competência, enquanto a baixa necessidade de capacitação significa alto domínio na competência.

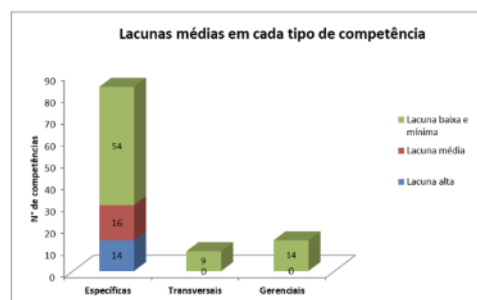
A Matriz Importância x Necessidade de Capacitação, abaixo, é composta de dois eixos. No eixo vertical, foram lançados os dados concernentes à necessidade de capacitação média dos servidores; no eixo horizontal, encontram-se os dados relativos à importância média daquela competência. Ou seja, tanto para necessidade de capacitação quanto para importância foi calculada a média dos valores. Cada competência foi plotada como um ponto localizado na área compreendida entre esses dois eixos.



Como pode se observar acima, a matriz divide-se em quatro áreas, que podem ser analisadas da seguinte forma:

- Foco de intervenção:** onde estão localizadas aquelas competências com alta importância e alta necessidade de capacitação, apresentando, geralmente, altas lacunas. Essas competências deverão ser consideradas focos de intervenção na instituição, sendo prioritário o seu desenvolvimento por meio de capacitação ou de outras ações de gestão de pessoas.
- Avaliação:** esse quadrante indica que as competências apresentam alta necessidade de capacitação, mas baixa importância. Elas devem ser avaliadas para serem melhoradas futuramente dentro da organização, mas não precisam ser consideradas prioridades para o momento. A classificação delas como foco de capacitação imediata deve ocorrer apenas: (1) na medida em que auxiliarem outras competências mais urgentes; (2) houver recursos disponíveis para serem investidos na melhoria dessas competências; e (3) atenderem um grande número de servidores. Essas competências podem ter baixa ou média lacuna.
- Desempenho adequado:** competências consideradas sem necessidade de melhoria para este ciclo. Incluem aqui as competências identificadas como tendo baixa importância e baixa necessidade de capacitação, podendo apresentar baixa ou nenhuma lacuna.
- Vantagem competitiva:** as competências aqui localizadas têm baixo grau de atenção necessária, pois foram consideradas com baixa necessidade de capacitação e alta importância. São competências distintivas da organização. Elas podem gerar lacunas médias ou baixas (devido à alta importância), mas não precisam ser focos diretos de capacitação. Quando necessário, entretanto, podem ser alvo de processos de reciclagem (por exemplo, palestras, financiamento para congressos e assim por diante).

Analisando a matriz, é possível constatar que a maior parte das competências (86%) se constitui em vantagem competitiva do Tribunal, pois possui grande importância para o órgão e baixa necessidade de capacitação, o que corresponde ao percentual alcançado em 2020. Vale acrescentar que se encontra no SEI 0002780-06.2021.6.08.8000 a lista de competências com suas respectivas importâncias, necessidades de capacitação e lacunas - todos esses valores obtidos a partir do cálculo da média -, além da quantidade de servidores (as). A partir dessa lista, foi construído o gráfico a seguir, que traz a quantidade de cada tipo de competência por cada faixa de lacuna.



No total, 14 competências apresentaram, na média, lacuna alta; 16 tiveram lacuna média; e 77 apresentaram lacunas baixa. Não houve competências transversais nem gerenciais com lacunas altas nem médias.

Diante desses resultados, é necessário que sejam planejadas ações para o desenvolvimento de competências visando à diminuição das lacunas. No entanto, em razão de a matriz Importância x Necessidade de Capacitação bem como o gráfico anterior basearem-se somente na média das lacunas, as competências que se encontram como foco de intervenção abrangem poucos(as) servidores(as), pois o número de pessoas que possuem a competência em níveis adequados costuma reduzir a média da lacuna, enquanto competências muito específicas com poucos(as) servidores(as) com alta lacuna tendem a apresentar, ao se calcular a média, lacuna alta. Para lidar com essa questão, é importante analisar também o número de servidores(as) por faixa de lacuna, identificando as competências que, apesar de apresentarem, no panorama geral da instituição, lacunas relativamente baixas a partir do cálculo da média, possuem um grande número de servidores(as) nas faixas de lacuna mais altas.

Sendo assim, foram elencadas, a seguir, as competências que apresentaram servidores com lacunas altas e médias, e estes foram chamados coletivamente de “beneficiados” de ações de desenvolvimento de competências. Servidores com alta e média lacunas podem ser considerados prioritariamente para a ação de capacitação mesmo que uma determinada competência tenha apresentado lacunas baixas frente às necessidades da instituição como um todo, quando se calcula a média.

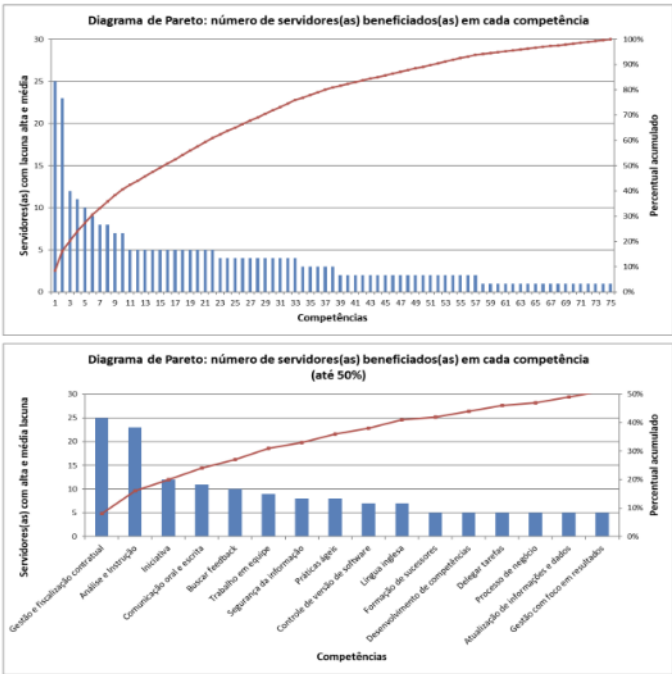
Ao construir ações de capacitação focando o número de servidores, dá-se preferência para aquelas que irão atingir um maior número possível de beneficiados. Nesse âmbito, primeiro convidam-se os servidores com alta lacuna para ocuparem as vagas relativas à ação educacional; sobrando vagas, convidam-se os com média lacuna, e assim sucessivamente. Desse modo, racionaliza-se o uso do recurso aplicado na ação de capacitação, visto que ela atinga os servidores que mais iriam beneficiar a instituição.

A revisão de competências indicou que, das 107 competências que constituem o rol de competências do Tribunal, 75 delas (70%) apresentaram pelo menos um(a) servidor(a) com lacuna alta ou média, que poderá ser beneficiado(a) por ações de capacitação ou outro tipo de intervenção visando à redução da lacuna. O gráfico abaixo apresenta a distribuição do número de competências a partir da quantidade de servidores(as) beneficiados(as) - com lacuna alta e média - em cada competência.



Os dados mostram que cinco competências tiveram dez ou mais servidores(as) com lacuna alta e média, e 17 competências apresentaram de cinco a nove servidores(as) nessa situação. Para a instituição investir em ações educacionais que afetem um número maior de servidores(as), elas devem ser as primeiras a serem trabalhadas. Somando todos(as) os(as) servidores(as) com lacuna alta e média, haveria 295 servidores(as) a serem capacitados(as).

Note-se que, neste cálculo, um(a) mesmo(a) servidor(a) pode ser contado(a) várias vezes, uma vez para cada competência em que aparece como possuindo uma lacuna alta ou média. Estabelecendo esse valor (295) como 100% dos(as) beneficiados(as), pode-se gerar um Diagrama de Pareto com as 75 competências, -as à porcentagem destas lacunas sendo eliminadas. Dessa forma, as colunas do gráfico a seguir indicam o número de servidores(as) com lacuna alta e média em cada competência e a linha marca o percentual acumulado de servidores(as) a serem capacitados(as). O primeiro diagrama contém todas as 75 competências numeradas, segundo apresenta as competências que correspondem a 50% das necessidades de capacitação.



5. EVENTOS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DERIVADOS DO PROCESSO DE ANÁLISE DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO - ANO 2022

A Avaliação de Necessidades de Capacitação pode ser definida como o processo sistemático de coleta, análise e interpretação de dados ligados a variações nos *Gaps* de competências nos níveis organizacional e individual, de tarefas destinadas ao planejamento, execução e avaliação de ações formativas.

A análise da literatura indica o uso mais recorrente de dois termos relacionados aos métodos de diagnóstico de necessidades de Capacitação: Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) e Análise de Necessidades de Capacitação (ANC).

Para McGehee e Thayer (1961), as necessidades de capacitação derivam de habilidades pouco desenvolvidas, conhecimentos insuficientes ou atitudes inadequadas. Para Borges-Andrade e Lima (1983), as necessidades de treinamento podem ser definidas como discrepâncias entre uma situação prescrita e uma situação real, ou entre "o que é" e "o que deveria ser" em termos de lacunas de competências por parte dos indivíduos.

às necessidades de competências dos servidores.

Definições claras e objetivas de necessidades de capacitação subsidiaram a elaboração de modelos e instrumentos propostos, que permitiram estabelecer prioridades de treinamento, formular sugestões de melhorias no desempenho de indivíduos e grupos, descrever objetivos educacionais, fornecer bases sólidas para o desenho instrucional, executar e avaliar cursos, encorajar servidores a participarem da construção e execução de ações educacionais, alinhar os treinamentos oferecidos aos objetivos e às competências estratégicas da organização.

Os resultados encontrados estão descritos na tabela abaixo, relacionando didaticamente cada curso por competência, nesta fase de planejamento, de modo que, posteriormente, na fase de execução, será indicado o servidor/unidade que deverá realizar cada treinamento conforme resultado do 6º ciclo de avaliação de competências.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2022 - UNIDADES DO TRE/ES					
Nº	Competências e/ou Ocupações críticas	Descrição da atividade (ação de educação)	Resultados	Público Alvo (preferencial)	Previsão de custos
1	Análise e Instrução de documentos (LC)	Análise e Instrução: Analisar e instruir diferentes tipos de processos e documentos, identificando falhas e subsidiando decisões, conforme legislação específica.	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à análise e instrução documental	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 15.900,00
2	Atendimento setorial contábil realizado (OC) e Orientação Contábil referente à padronização de procedimentos contábeis emitida (OC)	Noções em Contabilidade Pública	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à contabilidade no setor público	Servidores Lotados na SECONT	R\$ 16.900,00
3	Criar indicadores, índices, fórmulas estatísticas e matemáticas e plano amostral, utilizando planilha eletrônica ou software estatístico (LC)	Excel Avançado e modelagem de dados para <i>PowerBi</i>	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à criação de cálculos e planilhas em excel	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 8.000,00
4	Atualização de informações e dados: Inserir, extrair, excluir e atualizar dados e informações de servidores ou institucionais nos sistemas e bancos de dados pertinentes (LC)	<i>PowerBi</i> e ferramentas relacionadas	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à utilização das ferramentas de visualizações interativas e recursos de <i>Business Intelligence</i>	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 8.000,00
5	Redação de resoluções: Elaborar resoluções administrativas, com a utilização de técnica legislativa (LC)	Língua Portuguesa voltada à elaboração de documentos	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à elaboração de documentos	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 8.000,00
6	Gestão e fiscalização contratual: Monitorar todas as fases da execução do objeto do contrato e determinar a correção de eventuais desconformidades (LC)	Gestão de Contratos	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à gestão de contratos	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$16.000,00
7	Buscar <i>Feedback</i> : Buscar <i>Feedback</i> sobre seu próprio desempenho, identificando possibilidades de melhoria contínua de seu papel enquanto servidor (LC)	Feedback na Gestão Pública	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à obtenção de Feedback na gestão pública	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$8.000,00
8	Gestão de projetos: Elaborar e acompanhar a execução de projetos, com fundamentação e argumentação apropriadas (LC)	Gestão de Projetos	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à gestão de projetos	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 12.600,00
9	Termo de referência e estudo técnico preliminar elaborado (OC); Termo de referência e estudo técnico preliminar enviados (OC); Respostas de questionamentos sobre aquisição/contratação (OC) e Indicação da proposta adequada as especificações do edital (OC)	Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à licitação	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$16.900,00
10	Gestão e Avaliação por Competências (LC)	Gestão e Avaliação por competências	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à gestão por competência	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$12.000,00
11	trabalho, sindicâncias e comissões vigentes (OC)	Lei nº 8.112/1990 e legislação correlata	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada a grupos de trabalhos, comissão de sindicância e correlatos	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$ 12.500,00
	Instrução de documentos (LC)	Curso de fotografia e edição de imagem	Campanhas do TRE/ES	ASCOM, COJUR e EJE-ES	R\$ 8.000,00
	Instrução de documentos (LC)	Estratégias de Combate à Propaganda Eleitoral Irregular e Poder de Polícia Eleitoral (Módulo 1: regras básicas da Propaganda Eleitoral + Módulo 2: Propaganda eleitoral na Digital + Módulo 3: Pontos controvertidos na jurisprudência do TSE e STF em matéria de propaganda)	Preparativo para eleições 2022	Assessoria de membros e de juizes e correlatos	R\$15.000,00
12	Instrução de documentos (LC)	Ações Eleitorais que implicam cassação de mandato	Preparativo para eleições 2022	Assessoria de membros e de juizes e correlatos	R\$ 12.000,00
	Instrução de documentos (LC)	Crimes Eleitorais e Investigação Criminal em matéria eleitoral - Módulo 1: Crimes Eleitorais / Módulo 2: estratégias de investigação criminal eleitoral	Preparativo para eleições 2022	Assessoria de membros e de juizes e correlatos	R\$12.000,00
	Instrução de documentos (LC)	Curso de protocolo e cerimonial	Atualização da comissão de cerimonial e unidades correlatas	Unidades correlatas	R\$12.000,00
					R\$193.800,00

Plano Anual de Capacitação Geral. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Janeiro/2022. A estimativa de vagas e os valores podem variar por ocasião da demanda no momento de formatação do curso, condicionados pela carga horária definida e modalidade de execução. A atribuição dos valores ítes à hora/aula segue o disposto na Resolução TRE-ES nº 226/2020 e foram indicados pela conveniência e oportunidade de se valer da Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso para remuneração de instrutores/professores (sujeito a alteração).

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2022 - TIC - STI					
Nº	Competências e/ou Ocupações críticas	Descrição da atividade (ação de educação)	Resultados	Público Alvo (preferencial)	Previsão de custos
1	Segurança da informação: Executar suas atividades, observando política de segurança da informação do TRE-ES nos ambientes gerenciados pela unidade (LC)	Web Application Security Essentials	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à segurança da informação	Servidores(as) da SDII e SDSA	R\$ 20.000,00
2	Segurança da informação: Executar suas atividades, observando política de segurança da informação do TRE-ES nos ambientes gerenciados pela unidade (LC)	Curso de Segurança da Informação Módulo 1: Fundamentos de Segurança da Informação Ea; Módulo 2: Gestão de Riscos de Segurança da Informação e Privacidade; Módulo 3: Oracle Database 19c Security Fundamentals; Módulo 4: Oracle Database Security: Preventive Controls Ed1; Módulo 5: Oracle Database Security Detective Controls Ed 1)	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à segurança da informação	Servidores(as) da SBD	R\$ 17.500,00
3	Segurança da informação: Executar suas atividades, observando política de segurança da informação do TRE-ES nos ambientes gerenciados pela unidade (LC)	Curso de Segurança da Informação EAD: Módulo 1: Fundamentos de Segurança da Informação EaD Módulo 2: Gestão de Riscos de Segurança da Informação e Privacidade Módulo 3: SEC275 – Fundamentos – Computadores, tecnologia e segurança (38 CPEs) Módulo 4: MGT415 – Introdução prática ao gerenciamento de riscos de segurança cibernética (12 CPEs) Módulo 5: Incident Response Basic Módulo 6: Incident Response Advanced Módulo 7: Threat Hunting & Threat Intel Módulo 8: Security+ EaD Módulo 9: The Complete Cyber Security Course : Anonymous Browsing! Módulo 10: The Complete Cyber Security Course : End Point Protection! Módulo 11: The Complete Cyber Security Course : Hackers Exposed! Módulo 12: The Complete Cyber Security Course : Network Security! Módulo 13: The Complete Nmap Ethical Hacking Course : Network Security	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à segurança da informação	Servidores(as) da SGR (SRCD) e NUSEC	R\$ 35.000,00
4	Codificação de software: Desenvolver softwares, utilizando a linguagem de programação adotada pela unidade, frameworks de desenvolvimento de software e IDE's, seguindo padrões de desenvolvimento internacional e normas nacionais (LC) e Projeto de interface: Projetar interfaces de software acessíveis seguindo os princípios de usabilidade e aplicando tecnologias WEB, propiciando uma boa experiência do usuário (LC)	Desenvolvimento de Aplicações Acessíveis com Vue3 e TypeScript	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à codificação de softwares	Servidores(as) da SDII e SDSA	R\$ 9.596,00
6	Língua inglesa: Comunicar-se com fluência, de forma escrita e oral, na língua inglesa (LC)	Língua Inglesa aplicada à área de Tecnologia da Informação	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à língua inglesa	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE-ES	R\$ 12.000,00
7	Backup e Recovery: Administrar backups de banco de dados, continuamente, e realizar a recuperação, quando for necessário (LC)	Oracle Database Backup and Recovery	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à administração de backup de banco de	Servidores(as) da SBD	R\$ 23.500,00

8	Monitorar ambientes e/ou sistemas informatizados: Monitorar ambientes e/ou sistemas informatizados no âmbito da seção, através de solução automatizada, alertando os técnicos responsáveis sobre falhas e anomalias	Correlacionamento de eventos com Graylog	dados	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada ao monitoramento de ambiente e sistemas informatizados	Servidores(as) da SGIR (SRCD) e SSO	R\$ 6.000,00
9	Análise de Requisitos: Levantar e analisar os requisitos para o desenvolvimento de um software ou de uma manutenção em um software desenvolvido pela unidade	Análise e gestão de requisitos de softwares		Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à análise de requisitos de softwares	Servidores(as) da SSO	R\$ 6.000,00
10	Codificação de software: Desenvolver softwares, utilizando a linguagem de programação adotada pela unidade, frameworks de desenvolvimento de software e IDE's, seguindo padrões de desenvolvimento internacional e normas nacionais	AtoM Básico e Archivematica Básico e RDC-Arq para as áreas de Tecnologia da Informação e de Gestão Documenta		Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à codificação de softwares	Servidores(as) da SSO	R\$ 20.000,00
11	Configurar soluções automatizadas de origem externa: Configurar as soluções automatizadas de origem externa, implantadas pela seção ou sob sua responsabilidade	Configurações e manutenção de soluções informatizadas		Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada a soluções automatizadas	Servidores(as) da SSO	R\$ 6.000,00
Total						R\$ 155.596,00

Quadro 02: Plano Anual de TIC. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Janeiro/2022 A estimativa de vagas e os valores podem variar por ocasião da demanda no momento de formação do curso, condicionados pela carga horária definida e modalidade de execução. A atribuição dos valores correspondentes à hora/aula segue o disposto na Resolução TRE-ES n.º 226/2020 e foram indicados pela conveniência e oportunidade de se valer da Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso para remuneração de instrutores/professores (sujeito a alteração).

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2022 - COCIN - AUDITORIA					
Nº	Competência E OC	Descrição da atividade (ação de educação)	Resultados	Público Alvo (preferencial)	Previsão de custos
1	Auditoria: Planejar, executar e monitorar auditorias (LC)	Elaboração de pareceres e relatórios de auditoria	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à elaboração de documentos de auditoria	Servidores(as) da COCIN	R\$12.000,00
2	Consultoria: atividade de aconselhamento, assessoria, treinamento e serviços relacionados (LC)	Consultoria para a auditoria	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à orientação e consultoria	Servidores(as) da COCIN	R\$12.000,00
3	Gestão e fiscalização contratual: Monitorar todas as fases da execução do objeto do contrato e determinar a correção de eventuais desconformidades (LC) *contemplado no PAC Geral	Atualização sobre Gestão de Contratos com foco nos normativos e procedimentos do TSE - Manual de Gestão de Contratos do TSE	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à gestão de contratos	Servidores(as) da ASA, SAOGARH SAAC.	R\$12.000,00
	Atendimento às demandas do TCU: Atender às demandas do ixado, conforme Lei Orgânica do TCU (LC)	Atualização em Tesouro Gerencial	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada relacionada ao atendimento de demandas de auditoria do TCU	Todos(as) os(as) servidores(as) envolvidos da Unidade de Auditoria Interna com a realização da Auditoria de Contas TCU	R\$12.000,00
Total					R\$ 48.000,00

Plano Anual de Capacitação do setor de Auditoria. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em janeiro/2022. A estimativa de vagas e os valores podem variar por ocasião da demanda no momento de formação do curso, condicionados pela carga horária definida e modalidade de execução. A atribuição dos spondentes à hora/aula segue o disposto na Resolução TRE-ES n.º 226/2020 e foram indicados pela conveniência e oportunidade de se valer da Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso para remuneração de instrutores/professores (sujeito a alteração).

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2022 - CONTRATAÇÕES					
	Competência E OC	Descrição da atividade (ação de educação)	Resultados	Público Alvo (preferencial)	Previsão de custos
	iscalização contratual: Monitorar todas as fases da do objeto do contrato e determinar a correção de desconformidades (LC)	Gestão de Contratos	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à gestão de contratos	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$16.000,00
2	Termo de referência e estudo técnico preliminar elaborado (OC) e Termo de referência e estudo técnico preliminar enviados (OC)	Módulo prático sobre elaboração de Termo de Referência e Estudos técnicos preliminares na Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos;	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à licitação	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$16.000,00
3	Respostas de questionamentos sobre aquisição/contratação (OC) e Indicação da proposta adequada as especificações do edital (OC)	Módulo prático sobre hipóteses de contratação sem procedimento licitatório - casos especiais (saúde, educação, gestão de pessoas etc.) na nova Lei de Licitações	Suprir ocupação crítica e lacuna de competência relacionada à licitação	Servidores(as) e Magistrados(as) do TRE/ES	R\$16.000,00
Total					R\$ 48.000,00

Quadro 04: Plano Anual de Capacitação de Contratações. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em janeiro/2022. A estimativa de vagas e os valores podem variar por ocasião da demanda no momento de formação do curso, condicionados pela carga horária definida e modalidade de execução. A atribuição dos valores correspondentes à hora/aula segue o disposto na Resolução TRE-ES n.º 226/2020 e foram indicados pela conveniência e oportunidade de se valer da Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso para remuneração de instrutores/professores (sujeito a alteração).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho trouxe uma série de dados relevantes para a tomada de decisões sobre a gestão de pessoas. Contudo, deve ser utilizado em conjunto com o sistema GESTCOM, que pode oferecer relatórios específicos por unidade e por servidor. Na oportunidade, também é importante a leitura do presente PAC com o relatório de Ocupações Críticas (autos n.º 0002626-85.2021.6.08.8000).

A avaliação de competências e o diagnóstico de Ocupações Críticas podem ser empregados em diversos subsistemas de gestão de pessoas. Inicialmente, vale citar o planejamento das capacitações, que pode utilizar os dados para selecionar as ações a serem desenvolvidas e os servidores que participarão. Neste caso, as vagas devem ser endereçadas primeiramente àqueles servidores com maior lacuna. O grau de importância para a unidade pode ser considerado critério de desempate quando houver mais de um candidato à capacitação com a mesma lacuna. Além disso, na organização da capacitação, é importante notar que algumas competências poderão ser desenvolvidas conjuntamente em um mesmo treinamento, podendo trazer economia de tempo e de recursos.

O relatório apresentado não é exaustivo no sentido de fazer uma descrição definitiva sobre as necessidades da instituição. Pelo contrário, apresenta um ponto de partida que permite desenvolver atividades de seleção, gestão do desempenho e treinamento.

7. REVISÃO

Eventuais mudanças no cenário nacional podem ensejar outras ações de formação e aperfeiçoamento, sobretudo decorrentes de novas leis e regulamentos com impacto no próprio exercício, motivo pelo qual o presente PAC não possui efeito vinculante, podendo ser revisto de modo a possibilitar a adequação do documento inicial às eventuais novas demandas e outros ajustes porventura necessários.



Documento assinado eletronicamente por DANIEL FLAVIO DE OLIVEIRA GONZAGA, Chefe de Seção, em 01/02/2022, às 18:07, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-es.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador 0668781 e o código CRC 4D4F0D9A.

