



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

## INFORMAÇÃO - TRE-ES/PRE/EJE

### PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO DE 2025

#### Apresentação

A Escola Judiciária Eleitoral do Espírito Santo (EJE-ES), instituída pela Resolução TRE-ES n.º 243/2009 e regulamentada pela Resolução TRE-ES n.º 772/2015 e Resolução n.º 152/2021, é a unidade administrativa do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (TRE-ES) responsável pela: (a) formação inicial e continuada em Direito Eleitoral; (b) pela promoção da educação para cidadania por meio de ações institucionais de responsabilidade social e (c) pelo estímulo ao estudo, à pesquisa e à produção científica em matéria eleitoral.

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

As ações da Escola são direcionadas a magistrados e magistradas, membros do Ministério Público, advogados e advogadas, servidores e servidoras da Justiça Eleitoral, além de estudantes e demais cidadãos e cidadãs interessados. As atividades promovidas são organizadas em três grandes eixos de atuação: (1) capacitação, que compreende a formação inicial e continuada em Direito, especialmente eleitoral, além da matéria administrativa aplicável às unidades do Tribunal; (2) cidadania, que consiste no desenvolvimento de projetos para educação do eleitorado e fortalecimento da democracia e (3) aprimoramento das práticas eleitorais, com fins de estudo e produção científica em matéria eleitoral.

Para isso, a EJE-ES conta com uma Diretoria própria, atualmente composta pela Juíza Membro do TRE-ES, Dra. Isabella Rossi Naumann Chaves (responsável pelo biênio 2025-2026), pelo Secretário-Geral e Secretário de Gestão de Pessoas, Adriano Moreira de Souza e o Secretário-Executivo, Vinícius Quintino de Oliveira. Além disso, conta com a colaboração de três servidores assistentes, Ariany Teixeira da Motta Nichetti, Felipe Fernandes Pezzin e Rosiane Marrochi Xavier.

Com o objetivo de melhorar sua qualificação e consolidar o papel institucional enquanto centro de educação de excelência, a EJE-ES mantém constante diálogo com as demais escolas do Poder Judiciário, sobretudo a Escola Nacional de Formação de Magistrados - ENFAM, incorporando diretrizes e boas práticas pedagógicas nas rotinas de trabalho, participando, inclusive, das atividades da Rede Nacional de Escolas Judiciais e da Magistratura (Renejum). Além disso, o TRE ES também participa do Fórum Permanente do Poder Judiciário no Estado do Espírito Santo (Fojures), cuja parceria estabelecem a cooperação técnica e acadêmica entre as escolas da magistratura e judiciais do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (TRE ES), do Tribunal de Justiça do Espírito Santo (TJES), Tribunal Regional Federal do Rio de Janeiro e Espírito Santo (TRF 2ª Região) e Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT 17).

A articulação colaborativa e horizontalizada do modelo de governança e gestão interna da EJE-ES merece destaque, já que é responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de educação corporativa do Tribunal. Nesse contexto, tem sido motivo de reconhecimento para o TRE-ES a participação desta Escola no processo de Gestão por Competências, de Mapeamento e Avaliação de Ocupações Críticas e de Análise de Necessidades de Capacitação, todas metodologias aplaudidas pela academia e incorporadas à rotina de gestão de pessoas do Tribunal.

O Plano Anual de Capacitação tem se mostrado um instrumento técnico, alinhado à estratégia da organização, contemplando ações de desenvolvimento e de redução de lacunas em diversas áreas do Tribunal. A EJE-ES executa dezenas de cursos, eventos, congressos, webinars e trilhas de aprendizagens atingindo centenas de estudantes, acadêmicos, servidores e autoridades, o que está catalogado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA/EJE-ES) e no Canal da Escola no Youtube.

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 sinalizadas como passíveis de serem objeto de ações de capacitação pelas unidades de educação do TRE-ES.

## 1. FUNDAMENTOS DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Escola Judiciária Eleitoral (EJE-ES) apresenta aos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo o Plano Anual de Capacitação de 2025 (PAC-2025).

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 (ANT), com vistas a conhecer e promover o capital humano e intelectual existente no âmbito do Tribunal.

Para isso, o PAC-2025 foi desenvolvido como instrumento de planejamento das ações de capacitação de pessoal, norteando a formação e o desenvolvimento profissional dos magistrados e 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 cumprimento da sua missão, tendo como parâmetro os objetivos estabelecidos no Planejamento Estratégico em vigor.

Os eventos de capacitação sugeridos foram elaborados a partir dos resultados do último ciclo de avaliação de competências, em 2024. 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 das formas de fortalecimento institucional e valorização do servidor, por isso, enfatizamos a sua importância para fomentar o aperfeiçoamento contínuo, o que refletirá na melhoria dos serviços prestados à população.

A EJE-ES espera que os servidores aproveitem as oportunidades oferecidas, sendo protagonistas de seu crescimento profissional e pessoal, apoiado e incentivado por cada gestor, comprometido com o fortalecimento do TRE-ES.

### **1.1 Princípios e Diretrizes**

Os princípios e diretrizes que orientam o desenvolvimento e a gestão da educação corporativa estão dispostos no Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral (Resolução-TSE n.º 22.572/2007).

#### **1.1.1 Princípios:**

- I. a educação fundamentada em valores éticos, na prática da cidadania e no aperfeiçoamento da gestão pública que atenda às demandas da sociedade brasileira;
- II. o processo educativo fundamentado no repertório de conhecimentos e de experiências da servidora e do servidor, sujeito(a) e parceiro(a) na construção da aprendizagem;
- III. 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;
- IV. 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;
- V. a criação de uma cultura de educação coletiva em que o conhecimento construído em conjunto passa a ser patrimônio de todas e todos.

#### **1.1.2 Diretrizes:**

- I. otimizar os recursos orçamentários disponíveis para capacitação, buscando a adoção dos formatos, métodos, técnicas e soluções de aprendizagem, a fim de garantir a melhor relação custo-benefício para a administração;
- II. possibilitar o acesso de servidoras e servidores às ações de capacitação e de desenvolvimento, oferecendo pelo menos uma oportunidade de aprendizagem em cada exercício;
- III. proporcionar o envolvimento dos(as) ocupantes de funções de natureza gerencial com o aprendizado, assegurando a realização de pelo menos 30 horas de capacitação, destinadas à formação e ao desenvolvimento de gestoras e de gestores, a cada dois exercícios;
- IV. avaliar, permanentemente, os resultados advindos das ações de capacitação e de desenvolvimento.

## **2. POLÍTICAS E NORMAS**

As políticas e normas que norteiam as ações da Escola Judiciária Eleitoral do Espírito Santo (EJE-ES) constituem um arcabouço estratégico essencial que legitima a realização das ações nos três eixos de atuação.

Para além da Resolução-TSE n.º 22.572/2007, a EJE-ES está ancorada em instrumentos normativos de alcance nacional e local. A EJE-ES alinha suas práticas com as exigências do Conselho Nacional de Justiça, do Tribunal Superior Eleitoral e do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo (TRE-ES), dentre elas, destacam-se:

1. Resolução TSE n.º 22.572/2007 - Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral;

2. Resolução CNJ n.º 192/2014 - Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;
3. Resolução ENFAM n.º 7/2017 - Diretrizes Pedagógicas da ENFAM;
4. Resolução CNJ n.º 246/2018 - Plano Estratégico Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário;
5. Decreto n.º 9.991/2019 - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal;
6. Resolução TSE n.º 23.620/2020 - Estrutura, funcionamento e competências das Escolas Judiciárias Eleitorais;
7. Ato TRE-ES n.º 285/2020 - que estabeleceu o modelo de gestão por competências do TRE-ES e regulamentado por este ato.
8. Resolução TRE-ES n. 94/2021 - Institui o Planejamento Estratégico do TRE-ES 2021-2026;
9. Normativos específicos que instituem ações educacionais para o Poder Judiciário:
  - a. Resolução CNJ n.º 215/2015 - Aplicabilidade da Lei de Acesso à Informação (LAI);
  - b. Resolução CNJ n.º 225/2016 - Dispõe sobre a Política Nacional de Justiça Restaurativa;
  - c. Resolução n.º 227/2016 - Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário;
  - d. Resolução CNJ n.º 287/2019 - Procedimentos ao tratamento das pessoas indígenas acusadas, réis, condenadas ou privadas de liberdade;
  - e. Resolução CNJ n.º 351/2020 - Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
  - f. Resolução CNJ n.º 343/2020 - Política de 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;
  - g. Recomendação CNJ n.º 73/2020 - Adoção de medidas para adequação à Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD;
  - h. Resolução CNJ n.º 347/2020 - Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário;
  - i. Resolução n.º 348/2020 - Diretrizes para implementar a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei n. 10.216/2001;
  - j. Lei 14.188/2021 - Campanha Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica;
  - k. Resolução n.º 348/2020 - Diretrizes e procedimentos a serem observados pelo Poder Judiciário com relação ao tratamento da população lésbica, gay, bissexual, transexual, travesti ou intersexo que seja custodiada, acusada, ré, condenada, privada de liberdade;
  - l. Resolução n.º 401/2021 - Diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares;
  - m. Resolução CNJ n.º 425/2021 - Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades;
  - n. Recomendação do CNJ n.º 123/2022 - Observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos;
  - o. Resolução CNJ n.º 440/2022 - Institui a Política Nacional de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância no âmbito do Poder Judiciário brasileiro;
  - p. Resolução n.º 454/2022 - Estabelece diretrizes e procedimentos para efetivar a garantia do direito ao acesso ao Judiciário de pessoas e povos indígenas;
  - q. Resolução CNJ n.º 487/2023 - Institui a Política Antimanicomial do Poder Judiciário;
  - r. Resolução CNJ n.º 492/2023 - Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

### 3. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

A Resolução-TSE nº 22.572/2007, ao indicar os planos anuais de capacitação como instrumentos do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, observa que eles devem estar alinhados aos Planos de Gestão Estratégica dos Tribunais Eleitorais.

Por essa razão, a educação corporativa é compreendida como um sistema estratégico, cujos esforços se alinham à missão, à visão de futuro, aos valores e aos objetivos do TSE, consolidando seu compromisso com a democracia e a cidadania.

Em 2014, por meio do inciso II do art. 3º da Resolução nº 192/2014, o CNJ reforça, como um dos princípios da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, a integração permanente da educação com o planejamento estratégico do Poder Judiciário.

#### 3.1 Conheça o Mapa Estratégico do TRE-ES

**Missão:** Garantir a legitimidade do processo eleitoral.

**Visão:** Manter-se como uma instituição reconhecida pela excelência na prestação jurisdicional e na disseminação de valores éticos à sociedade, conduzindo o processo eleitoral com segurança, transparência, celeridade e eficácia.

**Valores Institucionais** visíveis para a Sociedade:

**Valores pessoais:** adaptabilidade, coerência, compromisso, honestidade, integração e respeito;

**Valores institucionais:** acessibilidade, celeridade, diversidade, ética, imparcialidade, inovação, probidade, responsabilidade social e ambiental e transparência.

**Macrodesafios:** Garantia dos Direitos Fundamentais; Fortalecimento da Relação Institucional do Judiciário com a Sociedade; Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional; Enfrentamento à Corrupção, à Improbidade Administrativa e aos Ilícitos Eleitorais; Promoção da Sustentabilidade; Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e Governança Judiciária; Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas; Aperfeiçoamento da Gestão Financeira e Orçamentária e Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados.



A Cadeia de Valor do TRE representa a estruturação das atividades desenvolvidas na instituição, as quais agregadas, oferecem os serviços de excelência aos seus destinatários finais. Este processo permite uma visão sistêmica e compreensão dos processos da instituição, podendo estabelecer novas estratégias, de forma otimizada, para as relações existentes entre cada atividade que compõem a Cadeia de Valor.

No Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo, a Cadeia de Valor abrange os Macroprocessos de Gestão (Planejamento e Gestão, Controle e Relações Externas), Macroprocessos Principais (Cadastro Eleitoral, Registro Partidário, Gestão Processual e Eleições), suportados pelos Macroprocessos de Apoio (Pessoas, Tecnologia e Comunicação, Bens e Serviços, Logística, Infraestrutura Física, Segurança e Orçamento e Finanças).

As diversas unidades do TRE-ES detêm suas atribuições dentro dessa Cadeia de Valor, realizando suas entregas com visão sistêmica, conhecendo seus clientes finais e os processos de trabalho (que muitas das vezes são transversais a mais de uma unidade).

Essa transversalização é característica das instituições públicas, demandando uma grande capacidade de polivalência dos servidores em termos de desempenho das atividades, o que favorece um processo contínuo de adaptação e de gestão por competências que seja alinhado à estratégia do órgão. Na imagem a seguir é possível conhecer a representação gráfica da Cadeia de Valor do TRE-ES:



Mais recentemente, por meio da Resolução nº 325/2020, o CNJ determina a necessidade de alinhamento do plano estratégico dos órgãos do Poder Judiciário à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, com a observância dos conteúdos temáticos dos macrodesafios e das suas diretrizes. O Macrodesafio Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, relacionado à educação corporativa, apresenta o seguinte conteúdo:

[...] conjunto de políticas, métodos e práticas adotado na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização dos

servidores; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação e à adequada distribuição da força de trabalho.

#### **4. DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

As ações e os programas da educação corporativa têm como foco o desenvolvimento de competências. Entendida como a capacidade que o indivíduo tem de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar com eficiência e com eficácia determinada situação. A competência é evidenciada pelo desempenho do indivíduo em seu contexto profissional, agregando valor tanto às pessoas quanto à organização. Quando colocadas em prática, as competências contribuem para a melhoria dos processos de trabalho e para a realização dos objetivos da organização (BRANDÃO, 2007).

As três dimensões da competência podem ser entendidas quando um comportamento se torna observável destacando Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA's):

- I. o conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas pelo indivíduo requeridas para o desempenho de alguma atividade. É a dimensão relacionada ao saber;
- II. habilidade está associada ao saber fazer, ou seja, à capacidade de aplicar e de fazer uso produtivo do conhecimento adquirido. Ela possui cunho psicomotor e cognitivo;
- atitude é a dimensão do querer fazer. Diz respeito aos aspectos sociais e aos afetivos na relação pessoa-contexto-organização.
- III. atitude é a dimensão do querer fazer. Diz respeito aos aspectos sociais e aos afetivos na relação pessoa-contexto-organização.

Atualmente, no TRE-ES, as competências são classificadas em:

- \* Transversais – conhecimentos, habilidades e atitudes comuns a diversas unidades do Tribunal
- \* Gerenciais – conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes a gestoras e gestores;
- \* Específicas – conhecimentos, habilidades e atitudes específicos de uma unidade;

##### **4.1 Fundamentos Pedagógicos**

A Política Pedagógica e princípios educacionais estabelecidos pela EJE-ES norteiam as iniciativas de capacitação e aquelas voltadas à educação para a cidadania. Foi construída respeitando rigorosamente os limites das competências e o compromisso da Justiça Eleitoral com o fortalecimento da democracia e do processo eleitoral.

A abordagem adotada pela Escola tem como ponto de partida a análise da realidade experimentada pelos diversos públicos-alvo e a consideração do contexto social do cidadão. Soma-se a isso as diversas orientações normativas relacionadas ao processo eleitoral, emanadas pelo Tribunal Superior Eleitoral e pelo Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo enquanto órgãos regulamentares.

Além disso, a EJE-ES fundamenta suas atividades educacionais em princípios pedagógicos, orientando sua atuação formativa para promover o desenvolvimento de competências gerenciais, transversais e específicas, sempre considerando o respeito à estratégia da organização. Algumas metodologias consagradas pela gestão de pessoas aplicadas à educação auxiliam a formação de modo que estejam em sintonia com as demandas da prática judiciária e administrativa eleitoral.

##### **4.2 Concepção de competência**

Com o surgimento de novos procedimentos ligados à modernização das organizações, o modelo tradicional de gestão de pessoas vem sofrendo transformações, sobretudo no tocante à necessidade de alinhamento das expectativas individuais das pessoas e os objetivos institucionais.

Nesse sentido, as práticas mais avançadas de gestão de pessoas estão sendo direcionadas para o modelo de gestão por competências, com vistas ao planejamento, captação, desenvolvimento e avaliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários à consecução dos objetivos da organização.

A ideia do modelo de competências parte do pressuposto de que a gestão de pessoas é um processo complexo, no qual indivíduos são direcionados a atingirem as metas e os objetivos da organização. Propõe-se fundamentalmente a gerenciar as lacunas de competências existentes na organização, procurando eliminá-las ou minimizá-las, aproximando, assim, ao máximo as competências existentes na organização daquelas necessárias para a consecução dos objetivos institucionais.

No entanto, para além do alinhamento das ações de capacitação, a gestão por competências tem como objetivo outros subsistemas de gestão de pessoas, tais como a gestão do desempenho, a alocação de pessoas e a seleção interna para ocupação de cargos e funções gerenciais etc. Dessa forma, o Decreto n.º 5.707/2006, em seu art. 3º, estipula que a Política de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional deverá seguir como diretriz a implementação do modelo de gestão pautado no desenvolvimento das competências institucionais e individuais. No mesmo sentido, o Conselho Nacional de Justiça, por meio de diversos normativos (Resolução n.º 70/2009, Resolução n.º 192/2014) previu como um de seus objetivos estratégicos o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores, pautados no regime de competências.

Dentre as diversas concepções existentes, adota-se no TRE-ES aquela segundo a qual competência é a capacidade que o indivíduo tem de mobilizar conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar com eficiência e eficácia os objetivos da organização. Para fins de desenvolvimento educacional, devem ser traduzidas em comportamentos observáveis, os quais após um processo de avaliação, passam a ser objeto de intervenção. Ressalta-se que o direcionamento estratégico também visa a observância ao

princípio constitucional da eficiência, uma vez que almeja identificar as competências necessárias de cada servidor como um ativo para a organização.

Dessa forma, ações educacionais voltadas para o desenvolvimento de competências devem buscar agir eficazmente em determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles. Cabem a elas estimular a criatividade, promover a aprendizagem significativa pautada em estratégias pedagógicas que estimulem a participação ativa dos alunos no desenvolvimento de suas competências. Os processos e métodos adotados precisam envolver os alunos em diferentes atividades, levando-os a perceber o porquê e como realizar determinadas ações.

#### 4.3 Concepção de conhecimento

Adota-se como conceito de conhecimento o resultado da interação entre teoria e prática, originado da atividade humana e da integração entre sujeito e objeto, pensamento e ação, homem e sociedade. Se a aquisição de conhecimento ocorre através da atividade do sujeito, a teoria sozinha não é suficiente; é necessário que o conhecimento se concretize na prática, transformando a realidade.

Diante dessa perspectiva, as ações educativas da EJE-ES superam a mera atividade expositiva, constituindo-se em mecanismo de alteração da realidade. Nesse processo, os alunos são estimulados a sistematizar conceitos e desenvolver suas competências à luz da prática existente e das questões sociais vividas na tradição eleitoral brasileira.

Dessas concepções de conhecimento e competência, derivam princípios metodológicos que fundamentam as práticas educativas da EJE-ES, estimulando uma aprendizagem ativa e a aplicação do conhecimento adquirido para a transformação efetiva da realidade.

#### 4.4 Pilares da Educação

Toda prática pedagógica deve estruturar suas ações em sólidos fundamentos relacionados aos processos cognitivos e de educação. No TRE-ES, os planos e programas da educação corporativa possuem como pilares educacionais:

\* **Aprender a conhecer:** é necessário tornar prazeroso o ato de compreender, descobrir, construir e reconstruir o conhecimento para que não seja efêmero e para que valorize a curiosidade, a autonomia e a atenção permanentemente. É preciso também pensar o novo, reconstruir o velho e reinventar o pensar.

\* **Aprender a fazer:** a rápida evolução por que passa o mundo do trabalho pede que as pessoas estejam aptas a enfrentarem novas situações e a trabalharem em equipe, desenvolvendo espírito cooperativo. Ter iniciativa e intuição, gostar de uma certa dose de risco, saber comunicar-se e resolver conflitos e ser flexível.

\* **Aprender a conviver:** no mundo atual, este é um importantíssimo aprendizado por ser valorizado quem aprende a viver com os outros, a compreendê-los, a desenvolver a percepção de interdependência, a administrar conflitos, a participar de projetos comuns e a ter prazer no esforço comum.

\* **Aprender a ser:** é importante desenvolver sensibilidade, sentido ético e estético, responsabilidade pessoal, pensamento autônomo e crítico, imaginação, criatividade, iniciativa e crescimento integral da pessoa em relação à inteligência. A aprendizagem precisa ser integral, não negligenciando nenhuma das potencialidades de cada indivíduo.

#### 4.5 Disciplinas da Educação

Segundo Peter Senge (1990) existem cinco disciplinas do aprendizado, as quais contribuem para o pensamento estratégico e ajudam as organizações a desenvolverem a capacidade de aprendizagem, enfatizando a importância de se utilizar o pensamento planejado visando a um propósito, bem como o benefício do trabalho em equipe.

\* **Visão compartilhada:** envolve a formulação de uma visão convincente para criar compromisso entre um grupo de indivíduos, para prever o futuro de um problema ou até de uma organização. O risco, quando não ocorre a visão compartilhada, é que cada área ou até cada pessoa tenha sua própria visão de alguma realidade, estudada pela equipe de trabalho.

\* **Modelos mentais:** diz respeito aos valores, preconceitos, pressupostos e expectativas que determinam a forma como as pessoas pensam e se comportam. São necessárias ferramentas para garantir que as colaboradoras e os colaboradores trabalhem juntos, a fim de transformar a visão em realidade. A tomada de decisão é racional e emocional, principalmente porque cada uma ou cada um de nós tem seus próprios valores, preconceitos, pressupostos e expectativas.

\* **Domínio pessoal:** implica estabelecer medidas para fortalecer a autoconsciência, percebendo como pensamos, tiramos conclusões, tomamos decisões e gerenciamos conflitos, bem como a forma como gerenciamos e fortalecemos relacionamentos. Nessa categoria, o pressuposto básico da capacidade de aprender é nos conhecermos, sabendo como pensamos e como tomamos decisões, aumentando a percepção de nós mesmos(as), desenvolvendo nosso potencial e nosso autoconhecimento.

\* **Aprendizagem em equipe:** envolve equipes trabalhando juntas para revisar situações e ganhar entendimento mútuo dos objetivos que esperam atingir. Ajuda-nos a ver como as coisas progrediram e como os membros do grupo trataram eventos inesperados e não planejados. Ou seja, as pessoas devem trabalhar juntas para registrar as lições aprendidas e estabelecer novas e melhores práticas. Saber ouvir a outra pessoa, valorizar outros pontos de vista e não colocar nosso ego no trabalho de equipe ajudam-nos a ter uma organização que pratica a aprendizagem em grupo, o que, sem dúvida, é um diferencial competitivo.

\* **Pensamento sistêmico:** ajuda os membros da equipe a reconhecerem os fatores interconectados e as diversas forças que influenciam e impactam os eventos. Os mesmos eventos são analisados para que se entendam os desafios entrelaçados e as diversas contribuições de pessoas e metodologias, identificando as maneiras de alavancar as oportunidades e mitigar os desafios.

#### 4.6 Educação de pessoas adultas

Uma vez que estamos falando de educação de pessoas adultas, os princípios da andragogia disseminados por Knowles (1980) também constituem fundamentos dos planos e programas da educação corporativa do TRE-ES.

São seis os princípios da andragogia, segundo Knowles (1980):

- \* necessidade de saber – as pessoas adultas precisam saber por que precisam aprender algo e qual o ganho que terão no processo;
- \* autoconhecimento do(a) aprendiz – as pessoas adultas são responsáveis por suas decisões e por sua vida, portanto querem ser vistas e tratadas por outras pessoas como capazes de se autogerir;
- \* papel das experiências – para as pessoas adultas suas experiências são a base do aprendizado. As técnicas que aproveitam essa amplitude de diferenças individuais serão mais eficazes;
- \* prontidão para aprender – a pessoa adulta fica disposta a aprender quando a ocasião exige algum tipo de aprendizagem relacionada a situações reais de seu dia a dia;
- \* orientação para aprendizagem – a pessoa adulta aprende melhor quando os conceitos apresentados estão contextualizados para alguma aplicação e utilidade;
- \* motivação – pessoas adultas são mais motivadas a aprender por valores intrínsecos: autoestima, qualidade de vida, desenvolvimento pessoal ou coletivo.

#### **4.7 Modalidades de Avaliação**

A avaliação pode ser definida como um processo sistemático de coleta de informação que irá proporcionar a revisão e o aprimoramento das ações educacionais. Os processos avaliativos utilizados procuram, dentre outros objetivos, aperfeiçoar as práticas pedagógicas numa perspectiva de atingir a excelência do serviço, das pessoas formadoras e dos(as) aprendizes. No TSE, utilizam-se dois tipos de avaliação:

- \* avaliação de reação – é realizada ao final de cada ação educacional. Seu objetivo é avaliar, de forma global, a ação educacional, o material didático utilizado, o programa, a carga horária destinada às atividades, os recursos utilizados, visando coletar subsídios que contribuam para a melhoria das ações. No TSE, esse instrumento também avalia o desempenho da instrutora e do instrutor;
- \* avaliação de aprendizagem – tem por finalidade investigar o desempenho das alunas e dos alunos durante a realização da ação educacional. O parecer avaliativo sobre a aprendizagem do(a) discente é de responsabilidade da instrutora ou do instrutor.

#### **4.8 Áreas de Interesse da Justiça Eleitoral**

A Resolução-TSE nº 22.572/2007 sinaliza, em seu art. 3º, que as áreas de interesse da Justiça Eleitoral deverão ser observadas na organização dos programas e das ações do Plano de Capacitação das servidoras e dos servidores:

Parágrafo único. São consideradas áreas de interesse da Justiça Eleitoral 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 órgãos 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; 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 de cada Tribunal Eleitoral.

### **5. MODELAGEM DO SISTEMA DE CAPACITAÇÃO**

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 possibilita aos gestores e às gestoras a tomada de decisões com base em dados, o que traz maior transparência, segurança e efetividade ao processo.

Por meio da avaliação de competências são identificadas lacunas de competências, que correspondem à diferença entre o que é esperado do(a) servidor(a) e o que ele(a) apresenta em termos de comportamentos observáveis. Os dados relativos às lacunas de competências 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, dentre outros.

Diante disso, o Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo realizou a revisão das suas competências no 9º Ciclo de Avaliação de Competências, cujos resultados serão utilizados para o desenvolvimento do presente Plano Anual de Capacitação. A revisão de competências efetuada em 2024, resultou na modificação do rol de competências transversais e gerenciais por meio da exclusão de competências, do aperfeiçoamento da redação de outras já existentes e da eliminação de competências desnecessárias, bem como da criação de competências específicas.

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 Carr e colaboradores (2013), 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(a) próprio(a) servidor(a) e pelo(a) seu(a) gestor(a).

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 dada 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.

## 6. 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:

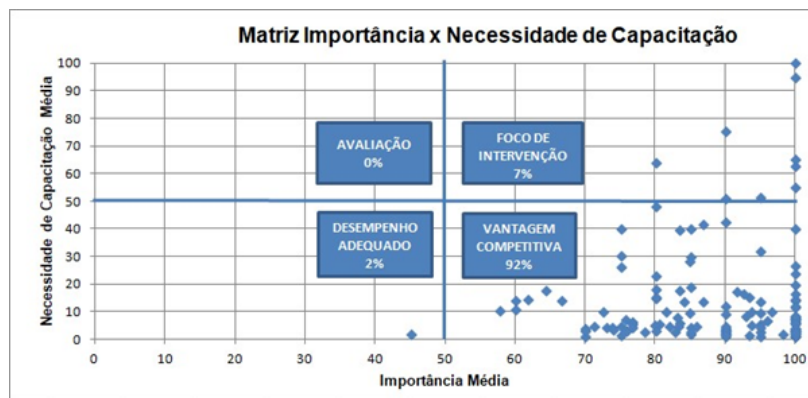
Tabela 1: Interpretação das lacunas

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

Para o cálculo da lacuna, o sistema de Gestão por Competências (GESTCOM) utiliza os dados da importância da competência e também os da avaliação do(a) servidor(a) e do(a) gestor(a) sobre o domínio daquele(a) 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(a) servidor(a), 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(a) leitor(a) deverá considerar que, por se tratar de uma avaliação de domínio de competências, a alta necessidade de capacitação é sinônimo de baixo domínio na competência, enquanto a baixa necessidade de capacitação significa alto domínio na competência. A capacitação, por sua vez, é uma das possibilidades de intervenção para o baixo domínio e a alta lacuna em determinada competência, podendo ser executadas outras ações visando à melhoria do desempenho no trabalho.

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(as) servidores(as); 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, 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.

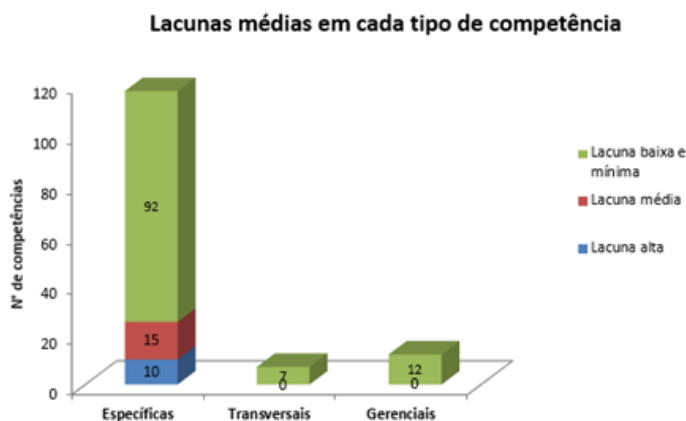
**Avaliação:** esse quadrante indica que as competências apresentam alta necessidade de capacitação, mas baixa importância. Elas devem ser avaliadas para serem melhoradas futuramente dentro da organização, mas não precisam ser consideradas prioridades para o momento. A classificação delas como foco de 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(as). 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, financiamentos para congressos e assim por diante).

Analisando a matriz, é possível constatar que a maior parte das competências (92%) representa vantagem competitiva para o Tribunal, pois possui grande importância para o órgão e baixa necessidade de capacitação. Este percentual aumentou em relação a 2023, quando era de 89%. Nota-se também que 2% das competências continuam no quadrante de Desempenho Adequado, mantendo-se inalterado em comparação com o ano anterior. É relevante mencionar que houve uma diminuição das competências no quadrante de foco de intervenção, passando de 9% em 2023 para 7% no relatório atual de 2024.

Vale acrescentar que se encontra no SEI 0002218-89.2024.6.08.8000 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, 10 competências específicas apresentaram, na média, lacuna alta; 15 tiveram lacuna média e 92 apresentaram lacunas baixa e mínima. As competências transversais e gerenciais apresentaram resultados com 07 e com 12 lacunas baixa e mínima, respectivamente.

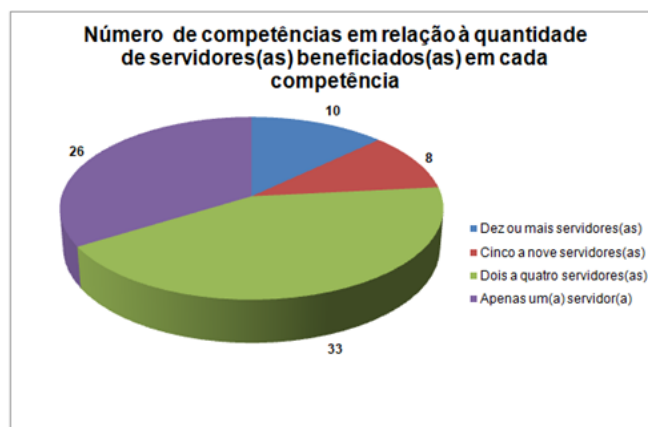
Diante desses resultados, é necessário que sejam planejadas ações para o desenvolvimento de competências visando à diminuição das lacunas. No entanto, em razão de a matriz Importância x Necessidade de Capacitação bem como o gráfico anterior basearem-se somente na média das lacunas, as competências que 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(as) com lacunas altas e médias, e estes(as) foram chamados(as) coletivamente de “beneficiados(as)” de ações de desenvolvimento de competências. Servidores(as) com alta e média lacunas podem ser considerados(as) prioritariamente para a ação de capacitação mesmo que uma determinada competência tenha apresentado lacunas baixas frente às necessidades da instituição como um todo, isto é, quando se calcula a média.

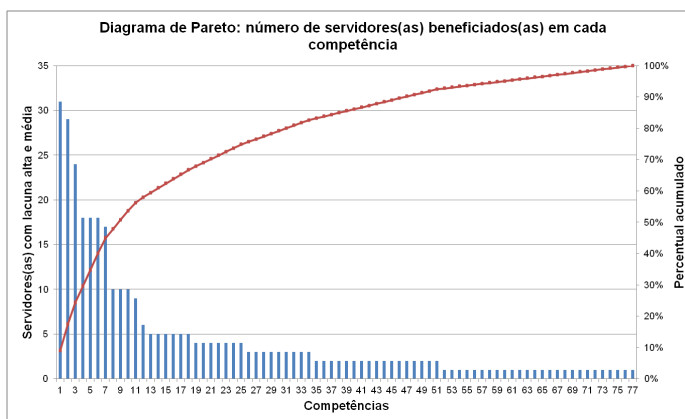
Ao construir ações de capacitação focando o número de servidores(as), dá-se preferência para aquelas que irão atingir um maior número possível de beneficiados(as). Nesse âmbito, primeiro convidam-se os(as) servidores(as) com alta lacuna a ocupar as vagas relativas à ação educacional; sobrando vagas,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

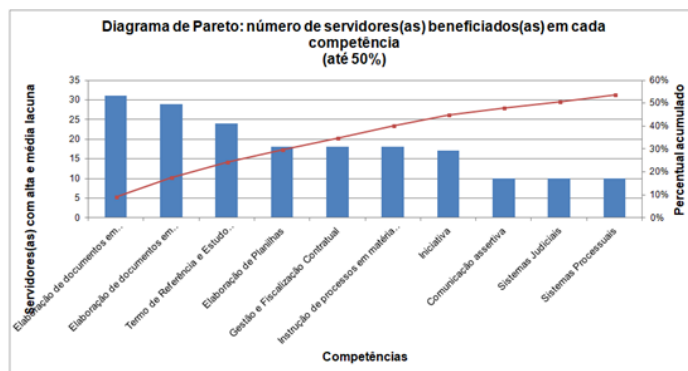
A revisão de competências indicou que, das 138 competências que constituem o rol de competências do Tribunal, 77 delas (56%) apresentaram pelo menos um(a) servidor(a) com lacuna alta ou média, que poderá ser beneficiado(a) por ações de capacitação ou outro tipo de intervenção visando à redução da lacuna. 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 10 competências tiveram dez ou mais servidores(as) com lacuna alta e média, e 8 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 345 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 (345) como 100% dos(as) beneficiados(as), pode-se gerar um Diagrama de Pareto com as 77 competências, relacionando-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 77 competências numeradas, enquanto o segundo apresenta as competências que correspondem a 50% das necessidades de capacitação.





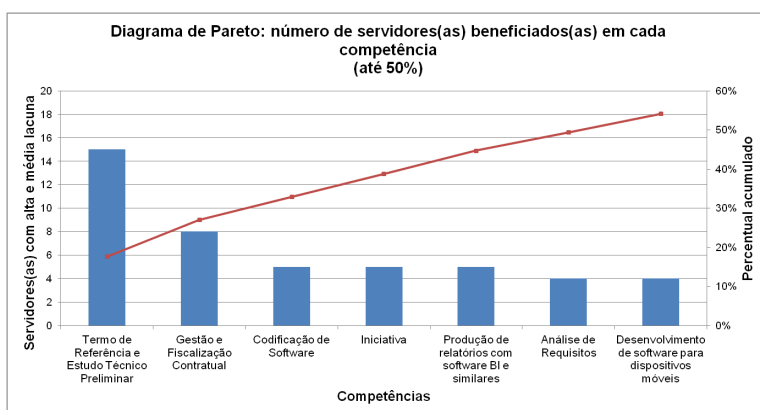
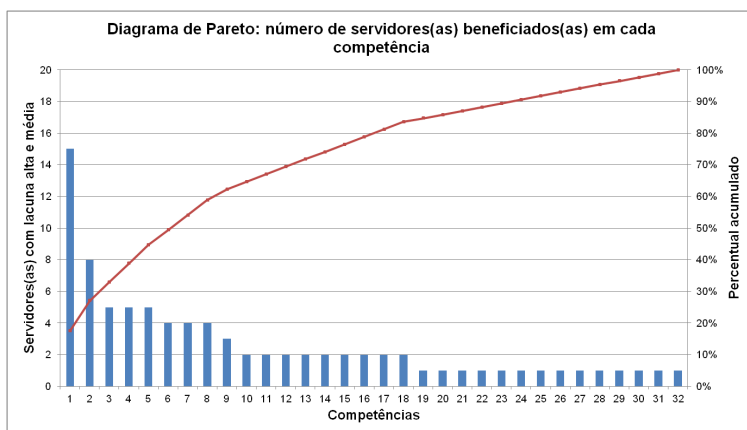
## 6.1 Resultados referentes a lacunas altas e médias da STI

Dentre as 138 competências que constituem o rol do Tribunal, 32 (23%) apresentaram pelo menos um(a) servidor(a) da STI com lacuna alta ou média, que poderá ser beneficiado(a) por ações de capacitação ou outro tipo de intervenção visando à redução da lacuna.

Somando todos(as) os(as) servidores(as) da STI com lacuna alta e média, haveria 85 servidores(as) a serem capacitados(as). Neste cálculo, da mesma forma que foi realizado anteriormente para o Tribunal todo, 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.

Na análise apresentada para o TRE-ES, incluindo os servidores da STI, esse valor foi de 345 servidores(as). Sendo assim, a necessidade da STI de desenvolvimento de competências neste ciclo de avaliação corresponde a 23% da necessidade de todo o Tribunal, o que justifica essa análise em separado e mais detalhada para a referida unidade. Estabelecendo 85 como 100% dos(as) beneficiados(as) da STI, pode-se gerar o Diagrama de Pareto, que traz, em cada coluna, o número de servidores(as) da STI com lacuna alta e média em cada uma das 32 competências, e, na linha, o percentual acumulado de servidores(as) da STI a serem capacitados(as).

O primeiro gráfico contém todas as 32 competências numeradas, enquanto o segundo apresenta as competências que correspondem a 50% das necessidades de capacitação da STI.

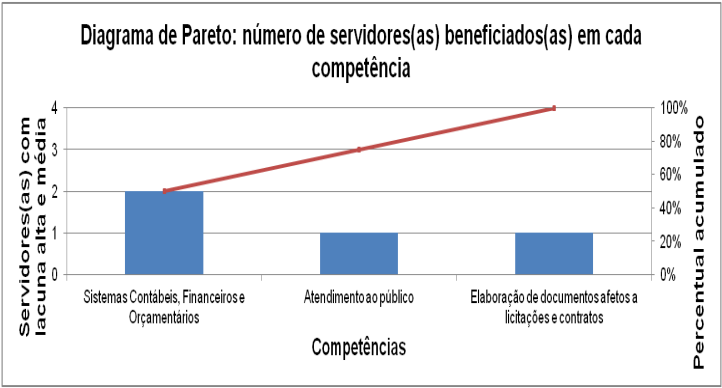


## 6.2 Resultados referentes a lacunas altas e médias da UAI

Somando todos(as) os(as) servidores(as) da UAI com lacuna alta e média, haveria 4 servidores(as) a serem capacitados(as). Neste cálculo, da mesma forma que foi realizado anteriormente para o Tribunal todo, 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. Na análise apresentada para o TRE-ES, incluindo os servidores da UAI, esse valor foi de 345 servidores(as).

Sendo assim, a necessidade da UAI de desenvolvimento de competências neste ciclo de avaliação corresponde a 1% da necessidade de todo o Tribunal. Considerando que a Unidade de Auditoria Interna é de alta relevância para esta justiça especializada, tendo em vista que suas atividades de fiscalização e controle, a análise das necessidades de capacitação requer uma atenção especial. Estabelecendo 4 como 100% dos(as) beneficiados(as) da UAI, pode-se gerar o Diagrama de Pareto, que traz, em cada coluna, o número

de servidores(as) da UAI com lacuna alta e média em cada uma das 5 competências, e, na linha, o percentual acumulado de servidores(as) da UAI a serem capacitados(as).



### 7. EVENTOS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

A Avaliação de Necessidades de Capacitação pode ser definida como o processo sistemático de coleta, análise e interpretação de dados ligados às 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.

Parte da literatura sugere que o contexto organizacional pode influenciar os processos e resultados de ações instrucionais formais (treinamento). Posto isto, como forma de contemplar variáveis contextuais, buscou-se estabelecer, ainda na etapa de análise, relações entre variáveis internas e externas à organização e às necessidades de competências dos(as) servidores(as).

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 8º ciclo de avaliação de competências.

| PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025 – GERAL – UNIDADES DO TRE-ES |                       |                                                                                                                        |                                                    |                                                                                                                                                                       |                    |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Nº                                                           | Competências          | Resultados esperados                                                                                                   | Ação de capacitação sugerida                       | Público                                                                                                                                                               | Investimento (R\$) |
| 1                                                            | Comunicação assertiva | Expressar, de forma oral e escrita, suas próprias opiniões de forma clara, direta, sincera, respeitosa e argumentativa | Curso de Comunicação Não Violenta                  | SPEF, ASSJUR-PRE, GAB-PRE, ENCARREGADO DE DADOS E COORDENADORES GT LGPD, SLV, NGC, SSE, SGIR, NSC, SGSM, SAID, GAB-STI                                                | 24.000,00          |
| 2                                                            | Comunicação escrita   | Comunicar-se em documentos, de maneira tempestiva, clara e objetiva, respeitando o padrão oficial da língua Portuguesa | Storytelling para Líderes da Administração Pública | UAI, SC, GAB-DG, ASSJUR-PRE, GAB-PRE, ENCARREGADO DE DADOS E COORDENADORES GT LGPD, AJA-DG CARTÓRIOS ELEITORAIS, SLV, NGC, SSE, SGIR, NSC, SGSM, SAID, GAB-STI, ASTEC | 35.547,00          |
| 3                                                            | Mediação de Conflitos | Comunicar-se em documentos, de maneira                                                                                 | Liderança Judicial e Gestão de Conflitos Complexos | SGP                                                                                                                                                                   | 20.000,00          |

|    |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |                                                                                                                                      |           |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|    |                                                                                                                                                      | tempestiva, clara e objetiva, respeitando o padrão oficial da língua Portuguesa                                                                                                                                                                                           | (FUCAPE)                                                                                                  |                                                                                                                                      |           |
| 4  | Elaboração de Planilhas                                                                                                                              | Elaborar planilhas em software próprio para edição                                                                                                                                                                                                                        | Curso de otimização de dados em planilhas de Excel para gestão administrativa                             | UAI, SL, ASSJUR-PRE, GAB-PRE, ENCARREGADO DE DADOS, CARTÓRIOS ELEITORAIS, SLV, NGC, SSE, SGIR, NSC, SGSM, GAB-STI, ASTEC, SSFC, ZE54 | 5.654,00  |
| 5  | Elaboração de documentos em processos de crimes eleitorais e crimes conexos                                                                          | Elaborar minutas de despachos, decisões, relatórios, votos e ementas, após estudo do processo, conforme legislação em matéria Penal e Crimes Eleitorais conexos                                                                                                           | Workshop de elaboração de minutas de despachos, decisões, relatórios, votos e ementas em matéria criminal | GABINETES DE MEMBROS, ASSJUR-PRE, CARTÓRIOS ELEITORAIS                                                                               | 11.308,00 |
| 6  | Elaboração de documentos em processos de execução e cumprimento de sentença                                                                          | Elaborar minutas de despachos, decisões, relatórios, votos e ementas, após estudo do processo conforme legislação em matéria de execução e cumprimento de sentença                                                                                                        | Workshop de elaboração de documentos em processos de execução e cumprimento de sentença                   | GABINETES DE MEMBROS, ASSJUR-PRE, CARTÓRIOS ELEITORAIS                                                                               | 5.654,00  |
| 7  | Instrução de processos em matéria eleitoral                                                                                                          | Analisar e instruir diferentes tipos de processos em matéria eleitoral e correlatas, conforme legislação correspondentes                                                                                                                                                  | Curso Gravado + Oficina de CHATGPT com George                                                             | GABINETES DE MEMBROS, ASSJUR-PRE, CARTÓRIOS ELEITORAIS                                                                               | 30.000,00 |
| 8  | Redes Sociais                                                                                                                                        | Alimentação e difusão de informações de interesse da Justiça Eleitoral nas redes sociais onde o TRE-ES atua                                                                                                                                                               | Curso de Redes e WeGov                                                                                    | ASCI                                                                                                                                 | 14.244,88 |
| 9  | Gestão de interesses e conflitos, Trabalho em equipe, Gestão participativa de equipes, Resiliência, Oferecer feedback, Gestão com foco em resultados | Desenvolver a gestão estratégica de pessoas e equipes, atendendo para competências como resiliência, feedbacks e foco em resultados                                                                                                                                       | Curso Gestão Estratégica de Pessoas, Relações Interpessoais e Gestão de Equipes                           | UAI, ASSJUR-PRE, GAB-PRE, ENCARREGADO DE DADOS E COORDENADORES GT LGPD, SLV, NGC, SPEF, GAB-STI                                      | 12.000,00 |
| 10 | Gestão de Desempenho                                                                                                                                 | Melhoria das técnicas de gestão de desempenho na administração pública. Identificar problemas de desempenho dos servidores, orientando-os e estimulando a educação continuada de sua equipe a fim de reduzir as lacunas de competências e atingir os resultados esperados | Curso de Gestão de Desempenho na Administração Pública                                                    | SGP e EJE                                                                                                                            | 4.523,00  |
| 11 | Gestão por Competências, Gestão do Desempenho, Comunicação assertiva, Gestão de interesses e conflitos                                               | Aprimorar a gestão de pessoas no TRE-ES<br>Aprimorar técnicas em gestão de interesses e conflitos no âmbito da gestão de pessoas                                                                                                                                          | Congresso ABRH                                                                                            | SGP e EJE                                                                                                                            | 10.970,00 |
| 12 | Consulta a banco de dados                                                                                                                            | Elaborar relatórios a partir de consulta a banco de dados, utilizando a ferramenta Oracle Discoverer ou similar.                                                                                                                                                          | Curso de Oracle Discoverer                                                                                | SGP<br>(Rosângela Mendes de Oliveira)                                                                                                | 2.000,00  |
| 13 | Elaboração de documentos afetos a área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas                                                               | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais na área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas, conforme matéria específica                                                                                                                          | Curso de Atualização da Legislação de Pessoal - Lei 8.112/90 e Correlatas                                 | SGP                                                                                                                                  | 6.745,81  |
| 14 | Análise e instrução processual em matéria previdenciária                                                                                             | Instruir diferentes tipos de processos e documentos em matéria previdenciária e correlatas, analisando documentos, identificando falhas e subsidiando decisões, conforme legislações correspondentes                                                                      | Curso de Aposentadoria e Pensão - Lei 8.112/90 c/c a EC 103/2019                                          | SGP                                                                                                                                  | 6.745,81  |
| 15 | Análise e instrução processual em matéria previdenciária                                                                                             | Instruir diferentes tipos de processos e documentos em matéria previdenciária e                                                                                                                                                                                           | Curso de Compensação Financeira - Decreto nº 10.188/2019                                                  | SGP                                                                                                                                  | 6.745,81  |

|    |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                   |                                        |           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|
|    |                                                                                                                 | correlatas, analisando documentos, identificando falhas e subsidiando decisões, conforme legislações correspondentes                                                                                         |                                                                                   |                                        |           |
| 16 | Folhas de pagamento                                                                                             | Elaborar folha de pagamento, conforme legislação de pessoal                                                                                                                                                  | Curso sobre legislação de Folha de Pagamento para órgãos públicos federais        | SGP                                    | 6.745,81  |
| 17 | Elaboração de documentos afetos a área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas                          | Conhecer a legislação correlata, as formas de atuação da comissão e as fases do processo, elaborar relatórios, reunir documentos, colheita de depoimentos e instrução dos autos                              | Curso de Sindicância e PAD                                                        | Integrantes da Comissão de Sindicância | 32.000,00 |
| 18 | Elaboração de documentos afetos a área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas                          | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais na área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas, conforme matéria específica                                                             | Curso de Redação jurídica e produção de textos                                    | SGP                                    | 5.000,00  |
| 19 | Elaboração de documentos afetos a área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas                          | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais na área de legislação de pessoal e de gestão de pessoas, conforme normas e regulamentos do E-social                                              | Curso (atualização) sobre E-Social                                                | SGP                                    | 5.654,00  |
| 20 | Atendimento médico                                                                                              | Prestar atendimento médico de rotina, de emergência e referente aos exames periódicos aos servidores, com cordialidade e eficiência, realizando diagnóstico, tratamento e encaminhamentos necessários        | Curso Básico de Primeiros Socorros                                                | SGP                                    | 0,00      |
| 21 | Atendimento médico                                                                                              | Prestar atendimento médico de rotina, de emergência e referente aos exames periódicos aos servidores, com cordialidade e eficiência, realizando diagnóstico, tratamento e encaminhamentos necessários        | Curso ACLS - Suporte Avançado de Vida em Cardiologia                              | SGP                                    | 3.320,00  |
| 22 | Gestão da inovação                                                                                              | Promover um ambiente propício ao desenvolvimento de ideias inovadoras, visando melhorias no trabalho e soluções criativas para os problemas                                                                  | Mentoria pra criação do programa de ambientação                                   | SGP                                    | 0,00      |
| 23 | SISBAJUD (Sei 0007230-84.2024.6.08.8000 Despacho 1278297)                                                       | Realizar buscas de informações sobre ativos financeiros em sistemas próprios                                                                                                                                 | Curso de Pesquisa Patrimonial Básica e SISBAJUD                                   | Gabinete de Membros e Cartórios        | 4.523,00  |
| 24 | Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Sei 0007872-57.2024.6.08.8000)                                | Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Sei 0007872-57.2024.6.08.8000)                                                                                                                             | Curso de Consciência, Equidade e Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial | TODAS AS UNIDADES TRE/ES               | 12.000,00 |
| 25 | Consciência e Equidade Racial (Sei 0007093-05.2024.6.08.8000)                                                   | Atuar de forma antirracista, reconhecendo, valorizando e promovendo a equidade racial nos diversos contextos sociais e profissionais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva | Curso de Consciência, Equidade e Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial | TODAS AS UNIDADES TRE/ES               |           |
| 26 | Capacitação em Direitos Humanos, Gênero, Raça e Etnia - Prêmio CNJ de qualidade (Sei 0007093-05.2024.6.08.8000) | Requisito do Prêmio CNJ de Qualidade                                                                                                                                                                         | Curso sobre Direitos Humanos, Gênero, Raça e Etnia                                | TODAS AS UNIDADES TRE/ES               | 25.000,00 |
| 27 | Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (Sei 0007093-05.2024.6.08.8000) abrindo a Semana de Combate      | Reconhecer e atuar no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher, contribuindo para a                                                                                                    | Curso de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher                           | TODAS AS UNIDADES TRE/ES               | 0,00      |

|              |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |                                                                             |                   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|              | ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação<br>Prêmio CNJ de qualidade (Sei 0007093-05.2024.6.08.8000)                                             | proteção das vítimas e a prevenção de novos casos                                                                                                                                        |                                                                                                                                    |                                                                             |                   |
| 28           | Inovação do Poder Judiciário (Sei 0007908-02.2024.6.08.8000)<br>Curso de Inovação para Prêmio de Qualidade (Sei 0008217-23.2024.6.08.8000)              | Fomentar a cultura organizacional voltada à inovação, fortalecendo a capacidade e a tendência institucional para a inovação                                                              | Curso de Inovação no Poder Judiciário e Desing Thinking                                                                            | TODAS AS UNIDADES TRE/ES                                                    | 11.309,00         |
| 29           | Direitos e especificidades das comunidades quilombolas (Sei 0008217-23.2024.6.08.8000)                                                                  | Reconhecer e garantir os direitos das comunidades quilombolas, respeitando suas especificidades culturais, territoriais e sociais, promovendo sua proteção e desenvolvimento sustentável | Curso de Atendimento com foco em Comunidades Quilombolas<br><br>Curso sobre direitos e especificidades das comunidades Quilombolas | CARTÓRIOS ELEITORAIS<br>(04ª, 09ª, 14ª, 21ª, 22ª, 25ª, 27ª, 35ª, 41ª e 48ª) | 4.523,66          |
| 30           | De Acessibilidade e Inclusão (Sei 0007093-05.2024.6.08.8000)                                                                                            | Requisito do Prêmio CNJ de Qualidade                                                                                                                                                     | Curso de Acessibilidade e Inclusão                                                                                                 | TODAS AS UNIDADES TRE/ES                                                    | 0,00              |
| 31           | Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação<br>Prêmio CNJ de Qualidade (SEI 0007093-05.2024.6.08.8000) | Requisito do Prêmio CNJ de Qualidade                                                                                                                                                     | Curso sobre Assédio Moral e Sexual e sobre Discriminação no ambiente de trabalho                                                   | SERVIDORES OCUPANTES DE CARGO DE CHEFIA                                     | 0,00              |
| <b>TOTAL</b> |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                    |                                                                             | <b>306.213,78</b> |

*Quadro 01: Plano Anual de Capacitação Geral. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Abril/2025.*

| PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025 – TIC -<br>INCLUÍDO DOTAÇÃO ESPECÍFICA PARA MANUTENÇÃO DOS PADRÕES MÍNIMOS COM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO<br>(art. 3º, parágrafo único, da Resolução CNJ nº 443/2022) |                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                         |              |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------|
| Nº                                                                                                                                                                                                 | Competências<br>Ocupações Críticas                          | Resultados esperados                                                                                                                                                                                        | Curso Treinamento                                                       | Público      | Investimento<br>(R\$) |
| 1                                                                                                                                                                                                  | Análise de riscos de segurança cibernética                  | Efetuar análise de riscos de segurança cibernética em novos projetos de tecnologia de hardware ou software, e também em contratações envolvendo tecnologia da informação                                    | Curso de segurança cibernética                                          | NSC          | 12.000,00             |
| 2                                                                                                                                                                                                  | Tratamento e resposta a incidentes de Segurança Cibernética | Efetuar a análise, tratamento e resposta a incidentes de segurança cibernética                                                                                                                              | Cursos: ECIH – Certified Incident Handler (EC-Council)                  | MEMBROS ETIR | 67.980,00             |
| 3                                                                                                                                                                                                  | Análises de vulnerabilidade                                 | Efetuar análises de vulnerabilidades na infraestrutura, nos sistemas e nos processos de negócio do Tribunal                                                                                                 | Curso de análise de vulnerabilidade em infraestrutura de TI             | NSC          | 13.000,00             |
| 4                                                                                                                                                                                                  | Configuração de ferramenta de monitoramento                 | Configurar ferramenta de monitoramento de ambientes ou sistemas informatizados, alertando os técnicos responsáveis sobre falhas e anomalias                                                                 | Curso de monitoramento de sistemas informatizados                       | NSC          | 11.309,00             |
| 5                                                                                                                                                                                                  | Testes de penetração em sistemas e redes computacionais     | Realizar testes de penetração em sistemas e redes computacionais de responsabilidade do Tribunal                                                                                                            | Cursos: CPENT - Certified Penetration Testing Professional (EC-Council) | NSC          | 21.978,00             |
| 6                                                                                                                                                                                                  | Gerenciamento de incidentes e riscos                        | Identificar problemas de hardware e software, aplicando as soluções conhecidas e buscando evitá-los posteriormente                                                                                          | Curso de gerenciamento de riscos                                        | SGSM         | 11.309,00             |
| 7                                                                                                                                                                                                  | Produção de relatórios com software BI e similares          | Produzir relatórios, a partir da análise de dados, utilizando software BI e outros sistemas, e visando à criação de indicadores, índices, fórmulas estatísticas e matemáticas para produção de conhecimento | Curso de Power BI                                                       | SAID         | 8.481,00              |

|              |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                 |                     |                   |
|--------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|
| 8            | Assessoria de contratações em TI                       | Assessorar os dirigentes, gestores e fiscais de contratos em TI, no que se refere à contratação de bens ou serviços de Tecnologia da Informação, com relação à legislação pertinente                                                                                                                                                                                                                                          | Curso Nova Lei de Licitações voltadas às contratações de TI e gestão contratual | GAB-STI             | 7.000,00          |
| 9            | Projeto de banco de dados                              | Projetar, desenvolver e manter soluções em banco de dados, de acordo com requisitos do demandante                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Curso de Administração de Banco de Dados                                        | SAID                | 15.000,00         |
| 10           | Administrar ambientes virtualizados e Práticas DEVOPS: | Administrar ambientes virtualizados, utilizando ferramentas de automação para criar, executar, monitorar, configurar e distribuir ambientes virtuais para os softwares sob responsabilidade da unidade e implantar sistemas informatizados internos ou externos sob sua responsabilidade, conforme solicitação, análise prévia de viabilidade e documentação, utilizando as práticas DEVOPS e buscando a integração contínua. | Formação em K8S                                                                 | SSA, SSP, NSC, SGIR | 60.000,00         |
| <b>TOTAL</b> |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                 |                     | <b>228.057,00</b> |

Quadro 02: Plano Anual de TIC. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Abril/2025.

| PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025 - CONTRATAÇÕES |                                                          |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                   |                                                                            |                    |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Nº                                             | Competências Ocupações Críticas                          | Resultados esperados                                                                                                                         | Curso/Treinamento                                                                                                                                 | Público                                                                    | Investimento (R\$) |
| 1                                              | Elaboração de documentos afetos a licitações e contratos | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais em matéria de licitações e contratos                                             | Inteligência artificial aplicada às contratações públicas                                                                                         | SL, COMAP, SC, SALMOP, SECOM, SCA, SST, SINFRA, GAB-DG, ASSJUR-PRE, AJA-DG | 23.760,00          |
| 2                                              | Elaboração de documentos afetos a licitações e contratos | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais em matéria de licitações e contratos                                             | Contratação Direta (Dispensa Manual, Dispensa Eletrônica Conforme a IN 67/2021 e Inexigibilidade) Com Simulação Prática no Sistema do COMPRAS.GOV | SL                                                                         | 10.550,00          |
| 3                                              | Elaboração de documentos afetos a licitações e contratos | Elaborar documentos, pareceres, ou outras peças processuais em matéria de licitações e contratos                                             | Contratações Públicas-Fase Planejamento e Fase Contratos Administrativos – Atualizado com a Lei 14.133/21(NLLC)                                   | SC                                                                         | 9.360,00           |
| 4                                              | Gestão e Fiscalização Contratual                         | Adotar as medidas para execução e cumprimento de todas as fases do objeto do contrato, determinando a correção de eventuais desconformidades | Curso de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos de Forma Eficiente, Eficaz e Efetiva.                                                 | COMAP, SAMOP, SCA, SAP, SST, SINFRA, ASSJUR-PRE, CARTÓRIOS ELEITORAIS, SGP | 20.450,00          |
| 5                                              | Gestão e Fiscalização Contratual                         | Adotar as medidas para execução e cumprimento de todas as fases do objeto do contrato, determinando a correção de eventuais desconformidades | Apuração de Responsabilidade e Aplicação de Sanções em Licitações e Contratos Administrativos - Atualizado com a Lei nº 14.133/2021.              | COMAP                                                                      | 2.590,00           |
| 6                                              | Termo de Referência e Estudo Técnico Preliminar          | Elaborar Termos de Referência e Estudo Técnico Preliminar de contratos, de acordo com as normas legais                                       | Curso de elaboração de ETP e TR de acordo com a NLC                                                                                               | SALMOP, SECOM, SCA, SAP, SST, SINFRA, SLV, NGC, NSC, SAID, SGP             | 17.900,00          |
| 7                                              | Elaboração de Planilhas                                  | Utilizar planilhas para acompanhar a execução orçamentária e financeira com base no Tesouro Gerencial                                        | Curso de elaboração de planilhas com foco no Tesouro Gerencial                                                                                    | SPEO                                                                       | 3.000,00           |
| 8                                              | Elaboração de Planilhas                                  | Aprender a criar relatórios Orçamentários, Financeiros, Contábeis e Patrimoniais otimizados, com elaboração de                               | Curso de elaboração de planilhas com foco em documentos contábeis no SIAFI (relatórios                                                            | SETCON                                                                     | 12.750,00          |

|              |                                                     |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                    |                 |                   |
|--------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
|              |                                                     | Planilhas de Saldos e de Documentos Contábeis no SIAFI                                                                                                    | orçamentários, financeiros, contábeis e patrimoniais otimizados)                                                                                   |                 |                   |
| 9            | Sistema de Gerenciamento de Imóveis de uso especial | Inserir, extrair, excluir, consultar e atualizar dados e informações em sistemas de gerenciamento de imóveis de uso especial.                             | Curso de operacionalização de Sistemas de gerenciamento de imóveis                                                                                 | SALMOP          | 4.900,00          |
| 10           | Retenção de Impostos                                | Aplicar retenção de impostos em notas fiscais, conforme legislação tributária figure como responsável subsidiário em demandas trabalhistas                | Curso de Gestão tributária                                                                                                                         | SPEF            | 11.309,00         |
| 11           | Demanda trabalhista em Contratações                 | Analisar e Instruir processos em que a Administração figure como responsável subsidiário em demandas trabalhistas                                         | Curso da NLC aplicada às demandas trabalhistas e responsabilidade subsidiária da Administração Pública                                             | GAB-SAO         | 6.500,00          |
| 12           | Iniciativa                                          | Antecipar riscos e propor soluções e inovações teóricas, procedimentais e tecnológicas para melhorar a qualidade do serviço e a produtividade no trabalho | Curso de Auditoria Contábil com Análise de Balancete Elaboração de Notas Explicativas - Aspectos Gerais e Específicos de Acordo com o MCASP da STN | SETCON e SECONT | 12.720,00         |
| 13           | Gestão da inovação                                  | Promover um ambiente propício ao desenvolvimento de ideias inovadoras, visando melhorias no trabalho e soluções criativas para os problemas               | Treinamento sobre empenho da despesa e classificações orçamentárias com foco no SIAFIWEB                                                           | SPEO            | 2.500,00          |
| <b>TOTAL</b> |                                                     |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                    |                 | <b>138.289,00</b> |

Quadro 03: Plano Anual de Capacitação de Contratações. Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Abril/2025.

| PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025 – UAI – AUDITORIA |                                                           |                                                                                                                                                                                                      |                                                                            |                                                                                                        |                          |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Nº                                                | Competências                                              | Resultados esperados                                                                                                                                                                                 | Curso/<br>Treinamento                                                      | Público Alvo<br>(preferencial)                                                                         | Previsão de custos (R\$) |
| 1                                                 | Análise e instrução processual em matéria previdenciária: | Instruir diferentes tipos de processos e documentos em matéria previdenciária e correlatas, analisando documentos, identificando falhas e subsidiando decisões, conforme legislações correspondentes | Curso de matéria previdenciária RPPS                                       | Servidores da Assessoria de Auditoria e da Seção de Acompanhamento, Orientação e Gestão Administrativa | 4.523,66                 |
| 2                                                 | Gestão e Fiscalização Contratual:                         | Adotar as medidas para execução e cumprimento de todas as fases do objeto do contrato, determinando a correção de eventuais desconformidades.                                                        | Curso Licitação e contratos com base na Lei 14.133/2021                    | Servidores da Seção de Auditoria de Gestão                                                             | 18.000,00                |
| 3                                                 | Sistemas Contábeis, Financeiros e Orçamentários           | Inserir, extrair, excluir, consultar e atualizar dados e informações em sistemas contábeis, financeiros e/ou orçamentários                                                                           | Curso de Auditoria via SIAFI. Auditoria Contábil, Financeira e Patrimonial | Servidores da Seção de Auditoria de Gestão e da Seção de acompanhamento, análise e auditoria contábil  | 20.000,00                |
| <b>TOTAL</b>                                      |                                                           |                                                                                                                                                                                                      |                                                                            |                                                                                                        | <b>42.523,66</b>         |

Quadro 04: Plano Anual de Capacitação do setor de Auditoria (UAI). Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Abril/2025

| PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2025 – LGPD |                                                                                          |                                                                   |                                                                                                            |                                             |                    |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------|
| Nº                                     | Competências/ Ocupações Críticas                                                         | Resultados esperados                                              | Curso/Treinamento                                                                                          | Público Alvo                                | Previsão de custos |
| 1                                      | Sem competência ou ocupação crítica definida. Recomendação SEI 0000594-05.2024.6.08.8000 | Conscientização e treinamento quanto a proteção de dados pessoais | Fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados, oferecido pela Enap/Escola de Governo<br>Escola Virtual Gov | Todos os servidores e magistrados do TRE-ES | 0,00               |

|              |                                                                                          |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                    |                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|              |                                                                                          |                                                                                                                                                                    | Sugestão: primeiro semestre/2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                    |                  |
| 2            | Sem competência ou ocupação crítica definida. Recomendação SEI 0000594-05.2024.6.08.8000 | Capacitar e treinar pessoas que exercem funções com responsabilidades essenciais relacionadas à proteção de dados pessoais; devem receber treinamento diferenciado | Qualificação para Data Protection Officer - DPO - Opice Blum Academy                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Encarregado de Dados Pessoais                                                                                      | 4.949,99         |
| 3            | Sem competência ou ocupação crítica definida. Recomendação SEI 0000594-05.2024.6.08.8000 | Capacitar e treinar pessoas que exercem funções com responsabilidades essenciais relacionadas à proteção de dados pessoais; devem receber treinamento diferenciado | Curso on line: Formação de Lead Implementer de SGSI (Baseado ABNT NBR ISO/IEC 27001 e 27002)<br>ABNT Educação<br>Turma 10239 - (data: 04 ago 2025 a 14 ago 2025)                                                                                                                                                                                                 | Encarregado de Dados Pessoais, Gestor de Segurança da Informação e 1 servidor do Núcleo de Segurança da Informação | 3.600,00         |
| 4            | Sem competência ou ocupação crítica definida. Recomendação SEI 0000594-05.2024.6.08.8000 | Capacitar e treinar pessoas que exercem funções com responsabilidades essenciais relacionadas à proteção de dados pessoais; devem receber treinamento diferenciado | Curso Presencial: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Legislação e Implementação Prática na Administração Pública.<br>Com abordagem das principais Resoluções e Guias Orientativos da ANPD<br>Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) - Legislação e Implementação Prática na Administração Pública<br>Brasília/DF - 25/08/2025 a 27/08/2025 | Encarregado de Dados e servidores ligados à implantação da Proteção de Dados Pessoais no TRE-ES                    | 3.180,00         |
| 5            | Sem competência ou ocupação crítica definida. Recomendação SEI 0000594-05.2024.6.08.8000 | Capacitar e treinar pessoas que exercem funções com responsabilidades essenciais relacionadas à proteção de dados pessoais; devem receber treinamento diferenciado | Treinamento com conteúdo programático específico sobre adequação de contratos à LGPD                                                                                                                                                                                                                                                                             | Assjur, UAI, Gab-DG, GAB-SAO, COMAP, Seção de Contratos, Coordenadora do GT da LGPD e Encarregados de Dados        | 3.654,00         |
| <b>TOTAL</b> |                                                                                          |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                    | <b>15.383,99</b> |

*Quadro 05: Plano Anual de Capacitação sobre LGPD . Valores correspondentes à pesquisa de mercado realizada em Abril/2025.*

## 8. DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA

Para execução do PAC, o valor orçamentário é de R\$ 497.000,00 (quatrocentos e noventa e sete mil) para Capacitação de Recursos Humanos e R\$ 230.00,00 (duzentos e trinta mil) para gastos com tecnologia da informação.

## 9. 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-2025 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 **VINICIUS QUINTINO DE OLIVEIRA, Analista Judiciário**, em 22/04/2025, às 14:21, 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](http://sei.tre-es.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **1367356** e o código CRC **C1ABAB20**.

---

Criado por [ariany.nichetti](#), versão 12 por [ariany.nichetti](#) em 15/04/2025 16:50:13.